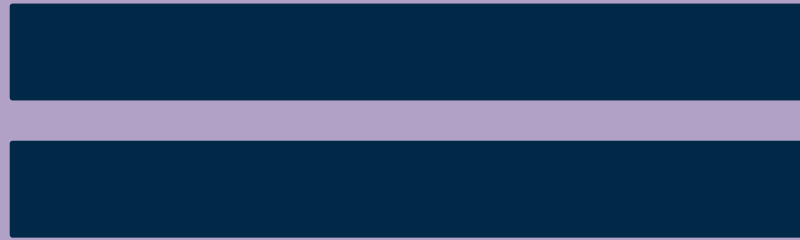


Volumen 4, Número 11 — Abril — Junio — 2017

ISSN 2410-3985

Revista de Sociología Contemporánea



ECORFAN[®]

Indización



ECORFAN-Bolivia

- Google Scholar
- Research Gate
- REBID
- Mendeley
- RENIECYT

ECORFAN®-Bolivia

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD.

Director Regional

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. BsC.

Director de la Revista

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC.

Edición de Logística

SERRUDO GONZALES- Javier, BsC.

Diseñador de Edición

SORIANO-VELASCO, Jesús. BsC.

Revista de Sociología Contemporánea, Volumen 4, Número 11, de Abril - Junio 2017, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Bolivia. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. WEB: www.ecorfan.org, revista@ecorfan.org. RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD. ISSN-2410-3985. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda. PhD, LUNA-SOTO, Vladimir. PhD, actualizado al 30 de Junio 2017.

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 del Derecho de Autor.

Consejo Editorial

GALICIA-PALACIOS, Alexander. PhD
Instituto Politécnico Nacional, México

NAVARRO-FRÓMETA, Enrique. PhD
Instituto Azerbaidzhan de Petróleo y Química Azizbekov, Rusia

BARDEY, David. PhD
University of Besançon, Francia

IBARRA-ZAVALA, Darío. PhD
New School for Social Research, U.S.

COBOS-CAMPOS, Amalia. PhD
Universidad de Salamanca, España

ALVAREZ ECHEVERRÍA, Francisco. PhD
University José Matías Delgado, El Salvador

BELTRÁN-MORALES, Luis Felipe. PhD
Universidad de Concepción, Chile

BELTRÁN-MIRANDA, Claudia. PhD
Universidad Industrial de Santander, Colombia

ROCHA-RANGEL, Enrique. PhD
Oak Ridge National Laboratory, U.S.

RUIZ-AGUILAR, Graciela. PhD
University of Iowa, U.S.

TUTOR-SÁNCHEZ, Joaquín. PhD
Universidad de la Habana, Cuba

VERDEGAY-GALDEANO, José. PhD
Universidad de Granada, España

SOLIS-SOTO, María. PhD
Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

GOMEZ-MONGE, Rodrigo. PhD
Universidad de Santiago de Compostela, España

ORDÓÑEZ-GUTIÉRREZ, Sergio. PhD
Université Paris Diderot-Paris, Francia

ARAUJO-BURGOS, Tania. PhD
Universita Degli Studi Di Napoli Federico II, Italia

SORIA-FREIRE, Vladimir. PhD
Universidad de Guayaquil, Ecuador

FRANZONI-VELAZQUEZ, Ana. PhD
Instituto Tecnológico Autónomo de México, México

OROZCO-GUILLÉN, Eber. PhD
Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica, México

QUIROZ-MUÑOZ, Enriqueta. PhD
El Colegio de México, México

SALAMANCA-COTS, María. PhD
Universidad Anáhuac, México

Consejo Arbitral

MTT. PhD

Universidad de Granada, España

AH. PhD

Simon Fraser University, Canadá

AG. PhD

Economic Research Institute - UNAM, México

MKJC. MsC

Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Bolivia

MRCY. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MEC. PhD

Universidad Anáhuac, México

AAB. PhD

Universidad Autónoma de Sinaloa, México

EDC. MsC

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México

JRB, PhD

Universidad Panamericana, México

AGB. PhD

Instituto de Biotecnología UNAM, México

ACR. PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

ETT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FVP. PhD

GHC. PhD

JTG. PhD

MMG. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

FNU. PhD

Universidad Autónoma Metropolitana, México

GLP. PhD

Centro Universitario de Tijuana, México

GVO. PhD

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

IAA. MsC

Universidad de Guanajuato, México

IGG. MsC

Centro Panamericano de Estudios Superiores, México

TCD. PhD

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

JCCH. MsC

Universidad Politécnica de Pénjamo, México

JPM. PhD

Universidad de Guadalajara, México

JGR. PhD

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

JML. PhD

El Colegio de Tlaxcala, México

JSC. PhD

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

LCLU. PhD

Universidad de Guadalajara, México

MVT. PhD

Instituto Politécnico Nacional, México

MLC. PhD

Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, México

MSN. PhD

Escuela Normal de Sinaloa, México

MACR. PhD

Universidad de Occidente, México

MAN. MsC
Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato, México

MTC. PhD
Instituto Politécnico Nacional -UPIICSA, México

MZL. MsC
Universidad del Valle de México, México

MEC. PhD
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México

NGD. PhD
UDLA Puebla, México

NAL. MsC
Universidad Politécnica del Centro, México

OSA. PhD
Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, México

OGG. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

PVS. PhD
Universidad Politécnica de Tecámac, México

MJRH. PhD
Universidad Veracruzana, México

SCE. PhD
Universidad Latina, México

SMR. PhD
Universidad Autónoma Metropolitana, México

VIR. PhD
Instituto Mexicano del Transporte, México

WVA. PhD
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, México

YCD. PhD
Centro Eleia, México

ZCN. MsC
Universidad Politécnica de Altamira, México

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en las áreas de: Sociología Contemporánea.

En Pro de la Investigación, Enseñando, y Entrenando los recursos humanos comprometidos con la Ciencia. El contenido de los artículos y opiniones que aparecen en cada número son de los autores y no necesariamente la opinión del Editor en Jefe.

Como primer artículo presentamos, *La acción tutorial y sus efectos en la experiencia escolar universitaria: El caso de la DACEA-UJAT*, por IRETA-LÓPEZ, Hugo, PÉREZ-CANO, Marina, GONZÁLEZ-LÓPEZ, Olga Yeri y BERTTOLINI-DÍAZ, Gilda M, con adscripción en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, como siguiente artículo presentamos, *Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas*, por CRUZ-SUSTAITA, Vianey, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela, con adscripción en la Universidad Politécnica de Altamira, como siguiente artículo presentamos, *Contexto actual sobre las políticas públicas para el fomento artesanal ¿Se incluyen en el desarrollo turístico de Guanajuato?*, por MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel & GUTIERREZ-PELAEZ, Mayi Lorena, con adscripción en la Universidad de Guanajuato, como siguiente artículo presentamos, *Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria*, por YÁÑEZ-FLORES, Sara M., ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata, con adscripción en la Facultad de Ciencia, Educación y Humanidades, como siguiente artículo presentamos, *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*, por HERNÁNDEZ-OLIVARES, Santa Elena Guadalupe, CRUZ-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz Del Carmen, con adscripción en la Universidad Politécnica de Altamira.

Contenido

Artículo	Pág.
La acción tutorial y sus efectos en la experiencia escolar universitaria: El caso de la DACEA-UJAT IRETA-LÓPEZ, Hugo, PÉREZ-CANO, Marina, GONZÁLEZ-LÓPEZ, Olga Yeri y BERTTOLINI-DÍAZ, Gilda M	1-13
Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas CRUZ-SUSTAITA, Vianey, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela	14-20
Contexto actual sobre las políticas públicas para el fomento artesanal ¿Se incluyen en el desarrollo turístico de Guanajuato? MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel & GUTIERREZ-PELAEZ, Mayi Lorena	21-28
Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria YÁÑEZ-FLORES, Sara M., ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata	29-42
Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte HERNÁNDEZ-OLIVARES, Santa Elena Guadalupe, CRUZ-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz Del Carmen	43-50
<i>Instrucciones para autores</i>	
<i>Formato de originalidad</i>	
<i>Formato de autorización</i>	

La acción tutorial y sus efectos en la experiencia escolar universitaria: El caso de la DACEA-UJAT

IRETA-LÓPEZ, Hugo†*, PÉREZ-CANO, Marina, GONZÁLEZ-LÓPEZ, Olga Yeri y BERTTOLINI-DÍAZ, Gilda M

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Av Universidad S/N, Magisterial, 86040 Villahermosa, Tab

Recibido Enero 24, 2017; Aceptado Marzo 03, 2017

Resumen

El explicar las percepciones sobre el programa de tutorías realizado en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en los sucesivos DACEA-UJAT, derivado de la implementación de la tutoría como política nacional en atención a la educación superior. Se evaluó la operación del programa desde la apreciación de los actores, bajo el análisis del modelo evaluativo de la calidad enunciado por (Orden, 1985) donde concibe la institución educativa, como un sistema integrado de elementos, entre los cuales habría que identificar las relaciones que se establecen entre los componentes, es decir, la calidad de la acción tutorial. Para comprender la realidad a la que se enfrentan tutorados como tutores sobre la operación del programa, se enfocaron cuestionarios para identificar con base a indicadores de *funcionalidad* la calidad de las sesiones, el de *eficacia* conforme a la realidad experimentada por los actores y sobre la *eficiencia* para identificar el grado de contribución que proporcione la tutoría. El estudio constituye un acercamiento a la actividad tutorial y a la forma como la perciben los estudiantes y proporciona información sobre aspectos susceptibles de mejorar en el quehacer tutorial del programa.

Indicadores, Estrategia, Acción Tutorial

Abstract

To explain the perceptions about the tutoring program carried out at the University of Tabasco, derived from the implementation of tutoring as a national policy. The evaluation of the operation of the program from the assessment of the actors, under the analysis of the evaluative model of quality enunciated by (Order, 1985) where the educational institution conceives, as an integrated system. In order to understand the reality faced by tutored as tutors, questionnaires were focused on identifying indicators of functionality or quality of the program, effectiveness based on reality and effectiveness to identify the degree of contribution provided by the Tutorial action. The study is an approach to the activity of tutors and the way students perceive it. Provides information on improvements to the tutorial program.

Indicators, Strategy, Tutorial Action

Citación: IRETA-LÓPEZ, Hugo, PÉREZ-CANO, Marina, GONZÁLEZ-LÓPEZ, Olga Yeri y BERTTOLINI-DÍAZ, Gilda M. La acción tutorial y sus efectos en la experiencia escolar universitaria: El caso de la DACEA-UJAT. Revista Sociología Contemporánea. 2017, 4-11:1-13.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: lope481@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La educación superior ha concurrido hacia prácticas de aprendizaje centrados en los estudiantes. En particular, en nuestro país como lo atestigua (ANUIES, 2000) *“la tutoría ha cobrado un peso relevante, pues parte de las problemáticas de la educación superior como son la reprobación, el rezago y la deserción”*. El programa de tutorías en la DACEA-UJAT funciona conforme a su reglamento a través de dos Modalidades: individual y grupal.

Esto ha venido a ser una nueva forma de ver el rol del profesor, con el complemento de esta actividad. Con la implantación del Modelo Educativo Flexible en el año 2006, se establecen pautas en el acompañamiento profesor alumno (acción tutorial) con la finalidad de promover, favorecer y reforzar el desarrollo integral del alumno. Se detalla la intervención y efectos de el programa de tutorías con la finalidad de evaluar la operación del mismo desde la percepción de los actores y considerar las propuestas de mejoras vertidas.

Justificación

La realización de este documento surge por una serie de hechos que se van sucediendo a lo largo de nuestro ejercicio profesional, como profesores y por nuestro nuevo rol de tutor. Se pudo comprobar las carencias formativas que presentan los alumnos al inicio, durante y al final de su trayectoria universitaria.

Carencias en relación a la elección de los estudios universitarios, ya que muchos de ellos “aterrizan” en nuestras aulas con la inadecuada orientación vocacional, desconocimiento de la licenciatura y de su inserción en el mercado laboral, de los contenidos, ignorancia de la titulación, etc.; y sobre todo, poca o casi ninguna información en relación a la vida universitaria.

En el mismo se difunde a la tutoría, como nuevo campo organizacional y profesional en la DACEA, se enfrentó y enfrenta al desafío de instalar nuevos roles y funciones para el logro del reconocimiento a su interior. Actualmente en nuestra institución educativa es objeto de reflexiones, críticas y debates hacia las tensiones vinculadas al entendimiento sobre la calidad de las sesiones, el conocer la realidad que ha experimentado el estudiante y de identificar el grado de contribución desde la perspectiva de sus actores. Por tanto, se requiere analizar la operación del programa, así como sus efectos en la experiencia escolar de tutorados y tutores, imprimiendo un carácter comparativo entre los estudiantes de acuerdo a los estratos seleccionados en el estudio.

Problema

El Programa de Tutorías, ha generado múltiples efectos en la dinámica institucional y en la experiencia escolar de los actores universitarios, que hasta ahora no han sido examinados. Por tal motivo, es importante conocer de qué manera opera el programa de tutorías, en la medida que implica un cambio normativo, una diversificación de perfiles y funciones, cambios en la infraestructura, así como una nueva dinámica de trabajo.

Del mismo modo, a más de diez años de operación no se saben qué efectos se han generado en la experiencia escolar de los estudiantes que reciben tutela y en los tutores que la proporcionan, observar si las tutorías han modificado la experiencia que viven en la escuela y de qué manera. Por todo lo anterior, la investigación se orientó al conocimiento del programa de tutorías y sus efectos.

Hipótesis

1. El programa de tutorías de la DACEA ¿opera bajo los lineamientos que sustentan su implementación y desarrollo?.
2. El programa de tutorías ¿ha generado efectos en la experiencia escolar de los estudiantes?
3. El programa de tutorías ¿contribuye con efectividad, a la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades en tutorados?

Objetivos

Objetivo General

Identificar desde la percepción de estudiantes del programa sobre los cambios, calidad y realidad que han experimentado en la acción tutorial, para considerar posibles estrategias enfocadas en aspectos susceptibles de mejora orientadas a contribuir a la formación integral del tutorado.

Objetivos específicos

- Conocer desde la perspectiva del estudiante con relación a la calidad de la acción tutorial, así como la realidad experimentada y el grado de contribución que le proporcione la acción tutorial.
- Describir el contexto experimentado en el proceso de la acción tutorial en relación a su realidad, experiencias y grado de contribución que le ha proporcionado ser tutor.
- Identificar aspectos susceptibles de mejora a propuesta de los alumnos sobre la acción tutorial.

Marco Teórico

La labor de tutoría, requiere de un manejo integral en el cual la persona o personas que desempeñan esta tarea, deben establecer con el estudiante desde que ingresa a la universidad.

Un vínculo personal que les permita darse cuenta cuáles son las exigencias escolares, de socialización, de integración, y de identidad institucional que tiene el alumno para así entonces, poder tomar decisiones de atención y canalización pertinentes. La tutoría implica una intervención educativa centrada en el acompañamiento sistemático y permanente del educando por parte del educador, convertido éste en el Facilitador y Asesor de su proceso de construcción de aprendizajes en los campos cognitivo, afectivo, social, cultural y existencial.

Este nuevo paradigma pone de relieve el papel clave que juega la orientación en la trayectoria formativa centrada en el alumno; de un sistema basado en conocimientos, pasar a otro sobre el desarrollo de competencias y capacidades de tipo general y específico en nuestros estudiantes a lo largo de su proceso formativo y en cada una de las asignaturas.

En este sentido (Arbizu, F., Del Castillo, L. & Lobato, 2004) afirman “se hace pues necesaria una nueva concepción de la formación académica, centrada el aprendizaje del alumno, y una revaloración de la función tutorial del profesor universitario que incentive su motivación y que reconozca los esfuerzos encaminados a mejorar la calidad y la innovación educativa”.

En el nivel superior la tutoría se convierte en un proceso continuo, ya que es la oportunidad de conocer a los alumnos, saber que piensan, que sienten, que los motiva a estar en el aula. Es, más que acompañamiento, la materialización de la convicción de afinidad de caracteres entre el tutor y tutorado, que permita un desarrollo armónico y totalmente innovador. Es de suma relevancia en los primeros ciclos escolares ya que esto permite que los alumnos se sientan reforzados y por ende con más seguridad, en la toma de decisiones, que se manifestará en el desempeño académico.

(Zabalza Beraza, M. A. y Cid Sabucedo, A., 2006, págs. 247-277), “establecen que la tutoría debe ser un apoyo a la inmadurez del alumno universitario, al considerar que comienzan sus estudios sin haber alcanzado la autonomía necesaria para desenvolverse de forma adecuada en la vida universitaria”. En cuanto a las políticas educativas, a nivel internacional se revisa la perspectiva de organismos financieros tales como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así como la postura de organismos multilaterales:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), ha emitido tendencias y recomendaciones mediante el Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior, así como las Conferencias Regionales y Mundiales sobre la Educación Superior, cuya esencia continúa vigente.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así como la postura de organismos multilaterales: la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), emitió tendencias y recomendaciones mediante el Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior, así como en las Conferencias Regionales y Mundiales sobre la Educación Superior, cuya esencia continúa vigente. En el ámbito nacional, en el Programa Nacional de Educación (PNE) 2001-2006 creado al inicio del gobierno del presidente Vicente Fox Quesada y se corresponde con el Plan Nacional de Desarrollo de la misma administración. Refleja el antecedente inmediato a la modernización, que caracterizó la política educativa mexicana desde 1989 hasta el 2000. Según (Rodríguez-Gómez, Roberto, 2002).

Particularmente en el objetivo estratégico 2 donde dibujan cuestiones relativas a programas de apoyo al aprendizaje de los estudiantes, se menciona lo siguiente:

- La necesidad de promover al interior del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) sobre “la atención individual y de grupo a estudiantes mediante programas institucionales de tutorías”.
- Impulsar programas de capacitación de profesores en habilidades docentes, en tutelaje individual y en grupos de estudiantes.
- La tutoría individual y de grupo.

Se observa, que en el Programa Nacional de Educación 2001-2006 se consideraban algunos de los aspectos que ya a nivel internacional se habían manejado como prioridades a atender en educación superior, por lo que se puede afirmar que las políticas de educación, para este nivel educativo surgidas del gobierno federal, guardaban correspondencia con los parámetros internacionales, a la vez que consideraban las necesidades nacionales.

En el año 2000, la ANUIES saca a la luz el documento La Educación Superior en el Siglo XXI, Líneas Estratégicas para su Desarrollo. En éste, la ANUIES (2000^a) establece consideraciones en torno al sistema de educación superior en México, su evolución, características, problemáticas y las acciones que pueden coadyuvar a su desarrollo. En dicho documento se plantea una propuesta sobre la tutoría, considerando las siguientes partes: a) La tutoría como alternativa para contribuir a abatir los problemas de deserción y rezago; b) Diagnóstico de necesidades de la tutoría; c) El tutor, actor central de la transformación institucional.

Según (Fresán Orosco, M.; Romo López A., 2016) “a diez años de la implantación del programa Institucional de Tutorías, la resistencia persiste aunque con menor intensidad. Las tutorías han sido asumidas en algunas IES como una obligación provechosa cuya operación implica la participación de toda la planta académica, en particular del personal de tiempo completo. En otras IES ha sido apropiada por un sector de la planta académica que participa poco en la investigación emergiendo un esquema nuevo de distribución de las tareas que conforman el quehacer universitario”.

Afortunadamente en muchas de las IES que han adoptado este modelo de operación, quienes atienden las tutorías se han capacitado para tal efecto y además de la atención directa de los alumnos se preocupan por el estudio de los impactos del programa tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos.

Siguiendo esta línea, UJAT ha trabajado desde el año 2000 en la implementación del Programa Institucional de Tutorías. Con el trabajo de las Comisiones Académicas se elaboraron programas divisionales de tutorías, así como la responsabilidad de implementarlo como un beneficio a los estudiantes que se integran a la universidad, donde la figura del tutor se vuelve indispensable (ANUIES, 2001, pág. 159), por lo que es propicia la aproximación a información pertinente, al desarrollo de procesos de construcción del conocimiento y acercamiento al desarrollo profesional.

Por último, en su Reglamento de Tutorías aprobado el 30 de septiembre de 2011 (UJAT, 2011) enfoca su objetivo a contribuir a la formación integral del alumno así como de orientar al tutorado y de facilitar el proceso de integración a la vida universitaria e identificar al tutorado en riesgo de baja.

El tipo de atención e intervención, se organiza en tutoría individual consistente en la orientación personalizada a un tutorado y grupal enfocada a la atención a grupos de alumnos que hayan cursado más del 45% de los créditos del programa.

Políticas de educación superior			
Antecedentes	Nivel internacional	A) estudio de las políticas públicas	Nociones teóricas
	Nivel nacional	B) tendencias internacionales	
Perspectiva de organismos financieros internacionales	Organismos multilaterales	A) nacionales b) en la región sureste	Tendencias
Programas	Antecedentes	1) programas educativos 2) formación integral del estudiante 3)habilitación de la planta docente 4) desarrollo del posgrado 5) investigación de calidad y pertinencia 6)difusión cultural y extensión universitaria 7) vinculación universitaria 8)gobierno,dirección y gestión 9) planeación participativa 10) fortalecimiento y consolidación de la universidad	Políticas institucionales UJAT
	Programa institucional de tutorías según Anuies		
	Programa institucional de tutorías UJAT		

Tabla 1 Proximidad a las Políticas de Educación Superior
Fuente: Elaboración propia de los investigadores con base a lo investigado

Metodología de Investigación

El enfoque metodológico a seguir en esta investigación fue mixto (Cuanti-Cuali), dada la naturaleza del problema de estudio; a través de él se observaron tres sujetos distintos que comparten un mismo contexto institucional: el tutor, el tutorado y los responsables de la comisión de tutorías.

Se trabajó desde una perspectiva cuantitativa lo relativo a la operación del programa en cuanto a efectividad, eficiencia y eficacia a través de la aplicación de cuestionarios. En el enfoque cualitativo, se contemplaron las entrevistas de salida semi estructuradas. El estudio fue de tipo observacional y descriptivo, puesto que se buscaba describir los efectos que el programa ha generado a nivel organizacional y en la experiencia escolar.

Se trabajó con dos poblaciones, diferenciadas en relación al programa, la primera enfocada a los estudiantes, los que a su vez por necesidades del análisis se estructuraron en: Estrato 1 Estudiantes en su calidad de tutorados con atención personalizada; Estrato 2 Grupos de alumnos que ya cursaron el 45% de los créditos sujetos a orientación en la modalidad de tutorías grupales; Estrato 3 Estudiantes en su fase terminal, los cuales cuentan con toda la experiencia del proceso académico y tutorial.

Muestra para el levantamiento de la información			
Sujetos	Población objetivo	Población seleccionada	Configuración de la muestra
Estudiantes del estrato 1	982	447	200
	100%	45.52%	20.37%
Estudiantes del estrato 2	186	119	80
	100%	64%	42.11%
Estudiantes del estrato 3	190	172	80
	100%	50.56%	22.47%
Totales	1358	738	360
	100%	54.34%	26.51 %

Tabla 2 Configuración de la muestra

Fuente: Elaboración propia por los investigadores del proyecto

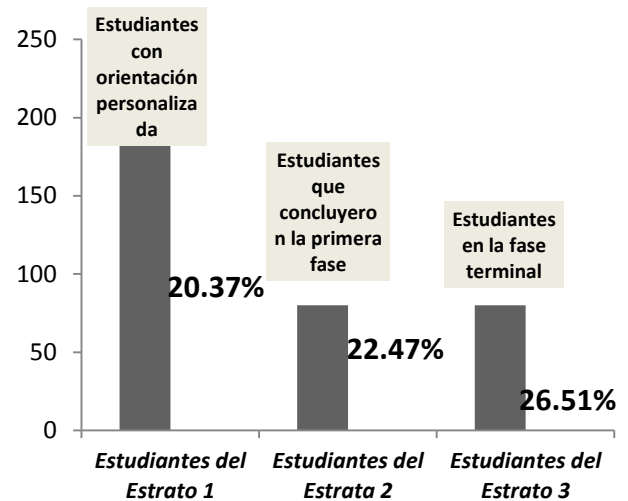


Gráfico 1 Resumen esquemático de la división de la población objeto de estudio por estratos: caso estudiantes
Fuente: Elaboración propia del grupo investigadores

Tipo de Investigación

Por el período y secuencia del estudio, éste se planteó de tipo transversal. Al respecto (Hernández E. y S. Saldaña, 2005) señalan que “estudio es seccional o transversal cuando se estudian las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. En función de la manipulación de las variables, el estudio fue de tipo observacional, según (Hernández E. y S. Saldaña, 2005).

“en este tipo de estudio el investigador sólo puede describir o medir el fenómeno estudiado, por tanto, no puede modificar a voluntad ninguno de los factores que intervienen en el proceso” y con relación a su alcance de análisis fue descriptivo sobre los efectos que el programa ha generado a nivel organizacional y en la experiencia escolar de tutorados y tutores.

Las Fuentes utilizadas para el proyecto se fundamentaron en:

- La ANUIES en su programa estratégica para el desarrollo de la educación superior señala que: "...Se requiere que las IES pongan en marcha sistemas de tutoría gracias a los cuales los alumnos cuenten a lo largo de toda su formación con el consejo y el apoyo de un profesor debidamente preparado".
- Programa Nacional de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) hoy Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo Superior (PRODEP), donde para obtener el reconocimiento al perfil deseable, debe ocuparse equilibradamente de las actividades de docencia, tutoría, generación del conocimiento y gestión académica.
- Programa Institucional de Tutorías de (UJAT, Programa Institucional de Tutorías, 2000) y de su Reglamento (UJAT, Reglamento de Tutorías, 2011). En donde se fundamenta en la búsqueda de la formación integral de los estudiantes.

Resultados

Calidad de la acción tutorial

Entendida ésta como la forma como se efectúa la etapa de adaptación del alumno al sistema educativo universitario hasta alcanzar un mínimo de 45% de cobertura de créditos. El análisis se ubica en el **Estrato 1**, estudiantes que cuentan con orientación personalizada por un tutor durante su primera fase de su trayectoria escolar. Desde su percepción, estos indicaron que la funcionalidad del programa de tutorías en forma general son las siguientes:

Funcionalidad (90 por ciento)

- Se cuenta con instalaciones adecuadas y equipos de cómputo conectados al Sistema de Tutorías.
- Los profesores-Tutores en general muestran disponibilidad, amabilidad y proporcionan orientación.
- Se realiza una sesión al inicio de cada ciclo escolar enfocada al proceso de reinscripción, en donde se nos orienta con relación a la experiencia escolar al seleccionar la próxima trayectoria.

Experiencia Obtenida

Con relación a la experiencia obtenida, se obtuvo la siguiente información con un orden de positivos, aceptables y negativos conforme le dieron a sus respuestas, siendo las siguientes:

Positivos (60 por ciento)

Favoreció en la permanencia en los estudios; Propició actitudes para el estudio; Ayudó a elegir experiencias educativas adecuadas por ciclo escolar.

Aceptables (7.6 por ciento)

Contribuyó al conocimiento disciplinar; Mejoro los hábitos de estudio; Favoreció en la permanencia en los estudios.

Negativos (32.4 por ciento)

Los aspectos que manifestaron como negativos del programa se enfocaron a: No se les comentó sobre opciones del posgrado; no se trataron temas enfocados a desarrollar valores; no se aportó conocimiento disciplinar de la carrera; no se aportaron elementos para mejorar el desempeño académico y no se aportó ayuda suficiente para elegir experiencias educativas para la estructura de las trayectorias con eficiencia.

Satisfacción

Al cuestionarles con el grado de satisfacción del programa, en forma concreta manifestaron en un 60 y 80 por ciento lo siguiente:

- Satisfechos sobre la calidad del funcionamiento del programa.
- Muy satisfechos sobre la calidad de la atención recibida.

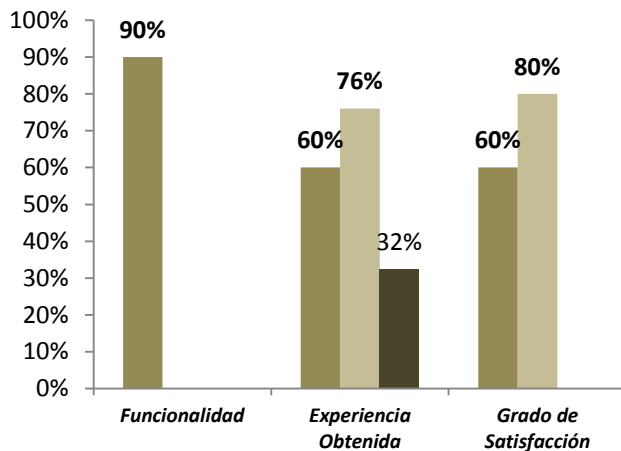


Grafico 2 Resultados obtenidos del Estrato 1 de alumnos con atención personalizada de un Tutor.

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de los primeros cuatro ciclos escolares y entrevista de salida.

Al analizar estas percepciones expuestas por los estudiantes, se denotan acciones educativas contribuyentes a desarrollar y potenciar las capacidades básicas de los alumnos orientándolos para obtener su maduración y ayudarlos a obtener experiencias educativas que contribuyeron en su formación profesional.

Es de reflexionar que nos muestra estos resultados que la acción tutorial en la DACEA se ha convertido en una acción sistemática, específica que con el tiempo se ha ido concretando como un espacio en el que el joven universitario recibe una atención personalizada acorde a su integración a la vida universitaria y de su formación integral.

Aquí se recupera lo que afirma (Idel Vexler, 2014), sobre los resultados obtenidos, “la tutoría tiene un carácter preventivo y formativo que tiene como finalidad acompañar a los alumnos en su desarrollo, afectivo y cognitivo; teniendo como objetivos: Promover el desarrollo gradual de la identidad; desarrollar valores y actitudes sociales a nivel individual y grupal de los alumnos; mejorar el rendimiento académico de los alumnos; desarrollar hábitos de investigación en todas las áreas dentro y fuera de la institución y de promover la participación de los alumnos en las actividades”.

Realidad experimentada

Es señalar si se han alcanzado los objetivos y el grado o nivel de consecución: niveles de información alcanzados por los alumnos en los diferentes ámbitos (académicos, profesionales y medioambientales), mejora en dichos niveles respecto al inicio de la acción tutorial, mejora en la adquisición de hábitos (sociales, de estudios, actitud hacia el estudio...).

La reflexión se concentra en el Estrato 2, estudiantes que han cursado más del 45% de créditos del programa educativo y que por reglamento pueden recurrir a la tutoría grupal para tratar asuntos generales que competen a un grupo escolar. Los alumnos desde su percepción, exteriorizaron su realidad experimentada y siendo la siguiente:

Factores de Calidad del programa

- Por contar con instalaciones y equipos de cómputo lo consideran como un factor de “efectividad” para el desarrollo de las sesiones de tutorías.
- En forma “positiva” nuestros tutores abordaron temas referentes a darle seguimiento a nuestro avance crediticio y sobre las calificaciones obtenidas, lo que muestra un interés por nuestra trayectoria escolar.

Realidad Experimentada

- En forma de “preocupación” manifestaron sus problemas que enfrentan de comprensión y de aprendizaje con profesores en las asignaturas de matemáticas, derecho y contabilidad y que requieren de asesoría al respecto.
- En este nivel de acompañamiento se experimenta la falta de asesoría sobre aspectos de verano científico, movilidad, servicio social y sobre la posibilidad de cursos remediales en asignaturas en riesgo.

Grado de Contribución

- Consideraron que han experimentado como “positivo” de una sesión son las orientaciones hacia la movilidad institucional, el calendario escolar, las becas y el procedimiento de altas y bajas en asignaturas.
- Lo que más ha promovido nuestros tutores y en forma de una realidad “positiva” en nuestra formación fue que nos motivan para acudir al centro de enseñanza de lenguas extranjeras de la universidad, el mantener un buen promedio, evitar la reprobación en las experiencias escolares y al mejoramiento a los hábitos de estudio.
- Favoreció al conocimiento disciplinar y a la toma de decisiones en la carrera.

Grado de satisfacción

Establecer la relación entre los medios destinados y los logros de los estudiantes a través de la acción tutorial. Analicemos las percepciones obtenidas por el **Estrato 3**, correspondiente a estudiantes en su fase terminal de su formación escolar, siendo estas las siguientes:

- Modificó positivamente enfrentar nuestras actividades escolares y de realizar buenas prácticas.
- Amplió nuestras expectativas del ejercicio profesional.
- Consideraron de calidad el funcionamiento del programa de tutorías.
- Satisfechos sobre la atención recibida por los tutores.

Abreviando, los resultados obtenidos de los tres estratos estudiados, se observan ciertas coincidencias en las percepciones “positivas” y “aceptables”. Al analizar estas percepciones, se denotan acciones educativas que han contribuido a desarrollar y potenciar las capacidades básicas de los alumnos orientándolos para obtener su maduración y ayudarlos a obtener experiencias educativas que contribuyeron en su formación profesional.

Es de reflexionar que nos muestra estos resultados que la acción tutorial en la DACEA se ha convertido en una acción sistemática, específica que con el tiempo se ha ido concretando como un espacio en el que el joven universitario recibe una atención personalizada acorde a su integración a la vida universitaria y de su formación integral.

Aquí podemos rescatar lo que afirma (Idel Vexler, 2014), sobre los resultados obtenidos, “la tutoría tiene un carácter preventivo y formativo que tiene como finalidad acompañar a los alumnos en su desarrollo, afectivo y cognitivo; teniendo como objetivos: Promover el desarrollo gradual de la identidad; desarrollar valores y actitudes sociales a nivel individual y grupal de los alumnos; mejorar el rendimiento académico de los alumnos; desarrollar hábitos de investigación en todas las áreas dentro y fuera de la institución y de promover la participación de los alumnos en las actividades”.

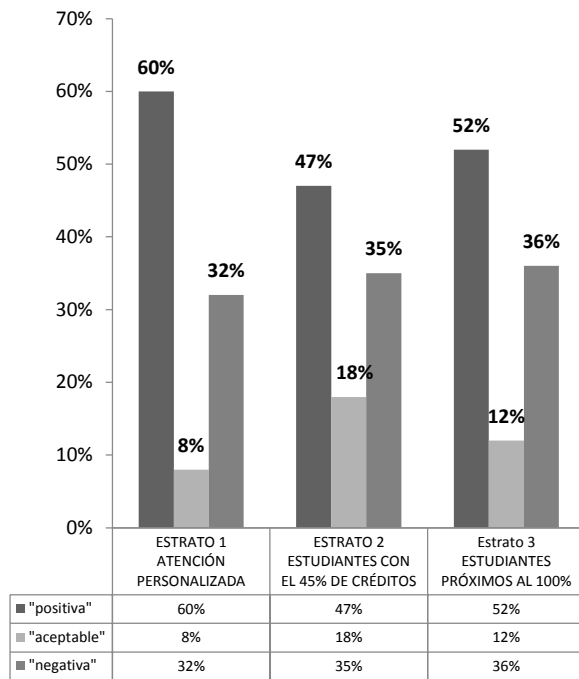


Gráfico 3 Percepción de los estudiantes del PIT

Fuente: Cuestionarios aplicados a los tres estratos de estudiantes 2016

Observando el gráfico obtenido, se interpreta que en el Estrato 1 la percepción identificada como "positiva" es la más alta 60%, esta percepción que se tiene quizás es por ser estudiantes de nuevo ingreso y que a su vez se encuentran en proceso de integración a la universidad, los estudiantes que ya cuentan con experiencia en el programa de tutorías identificados en el Estrato 2 se muestra una tendencia a la baja 47% y para el Estrato 3 donde se localizan estudiantes con amplia experiencia en el programa de tutorías y próximos alcanzar el 100% de los créditos manifiestan a la alza 52% en relación al estrato 2. Se puede considerar una media aritmética en relación a la percepción "positiva" de los estudiantes del 53%.

Con relación a la percepción "aceptable" que manifestaron los estudiantes es observable que para el Estrato 1 es la más baja 8%, para el Estrato 2 la percepción asciende al 18% y para el Estrato 3 la tendencia disminuye al 12%, registrándose una media aritmética del 12.67%.

Considerando la media de las dos percepciones anteriormente descritas podemos identificar el grado de satisfacción por parte de los estudiantes de la DACEA con relación al PIT es satisfactoria en un 65.67 %.

Sin embargo, hay percepciones "negativas" por parte de un cierto número de estudiantes, en el Estrato 1 se registró un 32%, en el Estrato 2 fue del 35% y para el Estrato 3 se reconoció un 36%, si consideramos dichos datos obtenidos y lo obtenemos la media aritmética esta nos da el 34.34 % como debilidades del programa, consideremos que es significativa tomar en consideración dentro de una sesión de discusión dichos aspectos manifestados.

Es necesario reflexionar sobre estas percepciones externadas por parte de los estudiantes, para que la comisión divisional de tutorías pueda considerarlas como aspectos susceptibles de mejora y puedan establecer estrategias precisas para consolidar el Programa Anual de Tutorías (PAT).

Se puede afirmar que se registra de acuerdo a las percepciones de los estudiantes de los tres estratos con una eficiencia en el desarrollo del programa de tutorías, pero se denota poca eficacia del mismo, por lo que es necesario considerar un acercamiento con los tutores para buscar estrategias adecuadas a ser aplicadas y de considerar la innovación del Programa Anual de Tutorías (PAT).

En su propuesta de (Rodríguez Espinar, 1997), asigna al orientador el rol de agente de cambio con el fin de facilitar el cambio de la escuela en una organización de calidad. Traslado estas funciones al tutor, le obligaría a lo siguiente: proveer comunicación; proporcionar un clima de confianza; facilitar el trabajo en equipo; pasión de liderazgo; adopción de estrategias de resolución de problemas; implicación en la toma de decisiones; dinamizar la cultura de calidad.

Propuesta

Con base a las debilidades desde la dimensión de los tutorados manifestadas en las entrevistas de salida, se mencionan a continuación posibles acciones de mejora que pueden aplicarse al PAT.

Debilidad “Desconocimiento del Programa”

Con relación a esta, los estudiantes se refirieron al desconocimiento del programa y de su funcionamiento, a pesar de las acciones de difusión desarrolladas por la División Académica es necesario impulsar la promoción y difusión del programa, se hace necesario implicar a los alumnos con experiencias en tutorías para que se conviertan agentes de cambio en la promoción y difusión del programa a los de recién ingreso a la División.

Debilidad “No se realizan las tres sesiones de Tutoría”

Sensibilizar a los profesores y tutorados de cumplir con las sesiones programadas para realizar las tres sesiones de tutoría por ciclo escolar en beneficio de los alumnos-tutorados.

Debilidad “sobre la tutoría grupal”

Implementación de acciones en el PAT sobre la atención de la tutoría grupal a los alumnos que hayan cursado más del 45 % de créditos.

Debilidad retroalimentación de las experiencias escolares”

Realización de reuniones anuales de retroalimentación sobre las experiencias escolares en tutoría, desde las percepciones de profesores y alumnos.

Debilidad “No se canalizan a tiempo alumnos de riesgo”

Detección y prevención de alumnos en riesgo que deban ser canalizados para su atención individualizada (deserción, rezago académico) y grupal.

Conclusiones

Lo opinado por los Tutorados sobre la realidad experimentada desde su percepción, indica que debería dársele la importancia a redimensionar la figura del Tutor y rol de profesor como parte del proceso, que involucre una serie de características y condiciones académicas, profesionales y personales que aporte al desarrollo de la acción tutorial tanto individual como grupal.

Es necesario realizar una propuesta seria enfocada a la innovación del PIT, la pretensión de la presente investigación se orientó a presentar una visión general de lo que hasta el momento se ha trabajado en cuanto a la acción tutorial en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas como parte de un programa de apoyo y desarrollo integral para nuestros estudiantes de los primeros semestres bajo la tutoría individual con un enfoque de atención personalizada de un Tutor.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se requiere de una mayor atención por parte de la Comisión Divisional de Tutorías, en las etapas de la trayectoria escolar de los estudiantes, es donde principalmente se da el proceso de adaptación e identidad universitaria, en la segunda etapa enfocada a considerar en implementar las tutorías grupales con la finalidad de poder orientar en varios aspectos enfocados al desarrollo profesional de los estudiantes, por citar alguna:

El servicio social, las prácticas profesionales, verano científico, movilidad, pero también orientada a detectar los casos problema que requieran atención individualizada y por ultimo implementar asesorías en la fase terminal del estudiante como medio de fortalecimiento académico, enfocada a contribuir a la eficiencia terminal del estudiante a través de acciones encaminadas a sus prácticas profesionales con sentido de calidad vinculante, a la realidad profesional, siendo esta la base para rescatar la experiencia obtenida para la realización de un trabajo recepcional.

Referencias

ANUIES. (2000). *Programas Institucionales de Tutoría, una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: ANUIES

ANUIES. (2000:). *Las Tutorías en las IES*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

ANUIES. (2000). *Programas Institucionales de Tutoría, una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: ANUIES.

ANUIES. (2000:). *Las Tutorías en las IES*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

ANUIES. (2001). *Programas Institucionales de Tutoría*. México: Colección Biblioeteca de la Educación Superior ANUIES.

ANUIES, I. (2000). *Programas Institucionales de Tutoría. Una propuesta de la anui es para su organización y funcionamiento en las instituciones de educación superior*. México: ANUIES.

Arbizu, F., Del Castillo, L. & Lobato,. (2004). Las representaciones de la tutoría universitaria en profesores y estudiantes: estudio de caso. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*,7, 135-169.

Fresán Orosco, M.; Romo López A. (2016). *Programas Institucionales de Tutoría una propuesta de la ANUIES*. México: ANUIES.

García Antelo, B. (2010). *La tutoría en la universidad de Santiago de Compostela: percepción y valoración de alumnado y profesorado*. Santiago de Compostela, España: Universidad de Santiago de Compostela Tesis Doctoral .

Hernández E. Y S. Saldaña. (2005). *Perspectiva cuantitativa. Guía práctica para su realización*. En proceso de publicación.

Idel Vexler, t. (2014). *Enseñar y aprender: hacia una gestión curricular de calidad*. Lima, Perú: Ediciones SM.

Rodriguez Espinar, S. (1997). *La orientación ante el reto de nuevos contextos y necesidades* . Coruña, España: Universidad de la Coruña 19-37.

Secretaría de Educación Pública. (13 de Diciembre de 2013). Programa Sectorial de Educación 2013-2018. *DIARIO OFICIAL de la Republica Mexicana*. Ciudad de México, México.

Secretaría de Educación Pública. (2015). *Evaluación del Desempeño Docente. Perfiles, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes. Ciclo 2015-2016*.

SEP. (28 de Febrero de 2007). Reglas de Operación del Programa de Nejoramiento del Profesorado. *Diario Oficial*. D.F, México: Diario Oficial .

SEP. (1 de Enero de 2012). Reglas de Operación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional. *Acuerdo número 624* . Distrito Federal, México: Diario Oficial de la Federación

UJAT. (2000). *Programa Institucional de Tutorías*. Villahermosa, Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

UJAT. (2006). *Reglamento del Programa Institucional de Tutoría*. Villahermosa, Tabasco: Ediciones UJAT.

Zabalza Beraza, M. A. Y Cid Sabucedo, A. (2006). *La tutoría en la universidad desde el punto de vista del profesorado*. Madrid, España: Bordón.

Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas

CRUZ-SUSTAITA, Vianey†*, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela

Universidad Politécnica de Altamira. Nuevo Libramiento Altamira Km. 3, Santa Amalia, 89602 Altamira, Tamaulipas

Recibido Abril 12, 2017; Aceptado Junio 02, 2017

Resumen

Observando los recorridos de los capacitadores electorales se identificó un problema en las distancias de los mismos, generándose así un sistema de numeración de manzanas para así realizar un ajuste en los recorridos efectuados por los CAE, con esto se pretende una optimización en los tiempos y con ello una mejora en el ritmo de trabajo. Al realizar un análisis al departamento de Vocalía de Organización Electoral el cual es el encargado de hacer el orden de visita, fueron estudiados los recorridos que tienen que hacer los CAE en cada día de trabajo, se logró encontrar que hay un problema el cual retrasa el desempeño del personal, porque al realizar el orden de visita para los ciudadanos, este se ordena de manera aleatoria sin tomar en cuenta la distancia entre un domicilio y otro. Esto repercute directamente en el trabajo de los CAE ya que ocasiona largos recorridos y tiempos muy tardados entre cada visita, al encontrarse el CAE en una calle e ir a otra para el siguiente domicilio, tener que regresar a la misma calle ya visitada para visitar a una persona que se encontraba al lado de la primera.

Optimización, Mejora y Proceso

Abstract

Observing the routes of the electoral trainers, a problem was identified in the distances of the same, generating a system of numbering of apples in order to make an adjustment in the routes made by the CAE, with this is an optimization in the times and with An improvement in the pace of work. When conducting an analysis to the Department of Electoral Organization that is in charge of making the visit, were studied the routes that have to do the CAE in each day of work, it was found that there is a problem which delays the Performance of the staff, because when making the visit order for citizens, it is ordered randomly without taking into account the distance between one home and another. This has a direct impact on the work of the CAE, since it causes long journeys and very late times between visits, when the CAE is in one street and go to another one for the next address, having to return to the same street already visited to visit A person who was next to the first.

Optimization, Improvement and Process

Citación: CRUZ-SUSTAITA, Vianey, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela. Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas. Revista Sociología Contemporánea. 2017. 4-11: 14-20.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: vianey.cruz@upalt.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

En diversas ocasiones las pérdidas de tiempo repercuten en la estructura social, económica y política de las empresas, dado que el mundo es de contante cambio y revolución, los procesos significativos deben ser más efectivos y a su vez ser generadores de resultados eficaces posibles de aplicar en las distintas situaciones. Cada uno de ellos con sus distintas variantes y elementos, pero ligados entre sí, en busca del mejor resultado o el más benéfico para la sociedad.

Justificación

De acuerdo a los datos obtenidos y la experiencia laboral como trabajador se pudo observar que es necesario un rediseño en la estructura de visita a los ciudadanos sorteados para el proceso electoral. La estructura actual tiene un mal diseño en la distribución de recorridos para la visita de los ciudadanos que salieron sorteados, en la cual la distribución de recorridos se maneja aleatoriamente generando unas largas rutas de recorrido por la diversidad de calles y domicilios, a lo cual la estructura que se sugiere está basada en el seguimiento de un sistema de manzanas que fueron ordenadas a partir de las distancias, aprovechando así al máximo los tiempos generando por consecuencia una mejora en el ritmo de trabajo.

Problema

Al realizar un análisis al departamento de Vocalía de Organización Electoral el cual es el encargado de hacer el orden de visita, fueron estudiados los recorridos que tienen que hacer los CAE en cada día de trabajo, se logró encontrar que hay un problema el cual retrasa el desempeño del personal, porque al realizar el orden de visita para los ciudadanos, este se ordena de manera aleatoria sin tomar en cuenta la distancia entre un domicilio y otro.

Esto repercute directamente en el trabajo de los CAE ya que ocasiona largos recorridos y tiempos muy tardados entre cada visita, al encontrarse el CAE en una calle e ir a otra para el siguiente domicilio, tener que regresar a la misma calle ya visitada para visitar a una persona que se encontraba al lado de la primera.

Hipótesis

El desempeño de los CAE se ve afectado por las largas distancias en sus recorridos diarios. Analizando los recorridos se evaluó que si se modifica el orden de visita en estos podría lograrse una reducción de tiempos y con ello una mejora en la eficiencia de los CAE.

Objetivos

Objetivo General

Optimizar el tiempo de visita mediante una reducción de tiempos en las distancias en los recorridos hechos por los CAE.

Objetivos específicos

- Reducir el tiempo en la realización de la visita y revisita a los ciudadanos mediante el análisis de manzanas.
- Analizar el recorrido creado por el INE para determinar su influencia en el tiempo de recorridos.
- Dividir la sección electoral 0052 de Altamira Tamaulipas en manzanas y enumerarlas.
- Analizar impacto del nuevo recorrido generado en el tiempo de recorridos

Marco Teórico

Optimizar quiere decir buscar mejores resultados, más eficacia o mayor eficiencia en el desempeño de alguna tarea. De allí que términos sinónimos sean mejorar, optimar o perfeccionar.

CRUZ-SUSTAITA, Vianey, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela. Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas. Revista Sociología Contemporánea. 2017.

En la Administración, en la cual se inscriben áreas gerenciales de planificación y gestión, la optimización está asociada a procurar mejorar los procesos de trabajo y aumentar el rendimiento y la productividad. De allí que pueda referirse al tiempo empleado por los trabajadores para la ejecución de tareas específicas, o bien a métodos o técnicas específicos que permitan mayor fluidez en el trabajo, todo lo cual se traduciría en una mayor productividad, manteniendo elevados estándares de calidad.

El Kaizen le da al tiempo el valor que tiene dado que lo considera un recurso estratégico. El tiempo es uno de los recursos más escasos dentro de cualquier organización y, a pesar de ello, uno de los que se desperdician con más frecuencia. Solamente ejerciendo control sobre este recurso valioso se pueden poner en marcha las otras tareas administrativas y prestarles el grado de atención que merecen. El tiempo es el único activo irrecuperable que es común a todas las empresas independientemente de su tamaño.

Es el recurso más crítico y valioso de cualquier empresa. Cuando se utiliza, se gasta, y nunca más volverá a estar disponible. Muchos otros activos son recuperables y pueden utilizarse en algún propósito alternativo si su primer uso no resulta satisfactorio; pero con el tiempo no se puede hacer lo mismo. A pesar de que este recurso es extremadamente crítico y valioso, es uno de los activos que en la mayoría de las empresas se maneja con menor cuidado y ello puede ser así porque el tiempo no aparece en el balance o en los estados de resultados, dado que no es tangible y porque parece ser gratis. Pero el tiempo es un activo administrable y de esto toma nota el Kaizen. La utilización ineficiente del tiempo da como resultado el estancamiento. Los materiales, los productos, la información y los documentos permanecen en un lugar sin agregar valor alguno.

En el trabajo de oficina, esto sucede cuando un documento o segmento de información permanece en un escritorio o dentro de un computador esperando una decisión o una firma. Todo estancamiento produce despilfarro. Los desperdicios (muda) conducen invariablemente a la pérdida de tiempo, por eso el lugar de trabajo (gemba) debe estar siempre ordenado.

El tiempo es un activo que con frecuencia se desprecia. Si se dilapida pone en peligro el mejor de los planes; si se utiliza cuidadosamente hace que la administración sea más efectiva y menos inquietante. El tiempo es irrecuperable. Al menos en teoría, siempre es posible obtener más dinero o contratar otra persona, pero el tiempo debe utilizarse con prudencia. Una vez que el tiempo se ha gastado, nadie tiene una segunda oportunidad para usarlo.

El estudio de tiempos y movimientos es una herramienta para la medición del trabajo utilizada con éxito desde finales del Siglo XIX, cuando fue desarrollada por Taylor. A través de los años dichos estudios han ayudado a solucionar multitud de problemas de producción y a reducir costos

Estudio de tiempos

Actividad que implica la técnica de establecer un estándar de tiempo permisible para realizar una tarea determinada, con base en la medición del contenido del trabajo del método prescrito, con la debida consideración de la fatiga y las demoras personales y los retrasos inevitables.

Estudio de movimientos

Análisis cuidadoso de los diversos movimientos que efectúa el cuerpo al ejecutar un trabajo.

Antecedentes

Fue en Francia en el siglo XVIII, con los estudios realizados por Perronet acerca de la fabricación de alfileres, cuando se inició el estudio de tiempos en la empresa, pero no fue sino hasta finales del siglo XIX, con las propuestas de Taylor que se difundió y conoció esta técnica, el padre de la administración científica comenzó a estudiar los tiempos a comienzos de la década de los 1880's, allí desarrolló el concepto de la "tarea", en el que proponía que la administración se debía encargar de la planeación del trabajo de cada uno de sus empleados y que cada trabajo debía tener un estándar de tiempo basado en el trabajo de un operario muy bien calificado. Después de un tiempo, fue el matrimonio Gilbreth el que, basado en los estudios de Taylor, ampliara este trabajo y desarrollara el estudio de movimientos, dividiendo el trabajo en 17 movimientos fundamentales llamados Therbligs (su apellido al revés).

Objetivos del estudio de tiempos

- Minimizar el tiempo requerido para la ejecución de trabajos
- Conservar los recursos y minimizan los costos
- Efectuar la producción sin perder de vista la disponibilidad de energéticos o de la energía
- Proporcionar un producto que es cada vez más confiable y de alta calidad

Objetivos del estudio de movimientos

- Eliminar o reducir los movimientos ineficientes y acelerar los eficientes

5'S

El método de las 5'S, así denominado por la primera letra (en japonés) de cada una de sus cinco etapas, es una técnica de gestión japonesa basada en cinco principios simples. Se inició en Toyota en los años 1960 con el objetivo de lograr lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y más limpios de forma permanente para conseguir una mayor productividad y un mejor entorno laboral.

Las 5'S han tenido una amplia difusión y son numerosas las organizaciones de diversa índole, como empresas industriales, empresas de servicios, hospitales, centros educativos o asociaciones.

Aplicación:

Etapas

Aunque son conceptualmente sencillas y no requieren que se imparta una formación compleja a toda la plantilla, ni expertos que posean conocimientos sofisticados, es fundamental implantarlas mediante una metodología rigurosa y disciplinada. Se basan en gestionar de forma sistemática los elementos de un área de trabajo de acuerdo a cinco fases, conceptualmente muy sencillas, pero que requieren esfuerzo y perseverancia para mantenerlas.

- a. Clasificación (seiri): separar innecesarios: Es la primera de las cinco fases. Consiste en identificar los elementos que son necesarios en el área de trabajo, separarlos de los innecesarios y desprenderse de estos últimos, evitando que vuelvan a aparecer. Asimismo, se comprueba que se dispone de todo lo necesario

- b. Orden (seiton): situar necesarios: Consiste en establecer el modo en que deben ubicarse e identificarse los materiales necesarios, de manera que sea fácil y rápido encontrarlos, utilizarlos y reponerlos.

Se pueden usar métodos de gestión visual para facilitar el orden, identificando los elementos y lugares del área. Es habitual en esta tarea el lema (leitmotiv) «un lugar para cada cosa, y cada cosa en su lugar». En esta etapa se pretende organizar el espacio de trabajo con objeto de evitar tanto las pérdidas de tiempo como de energía.

- c. Limpieza (seisō): suprimir suciedad: Una vez despejado (seiri) y ordenado (seiton) el espacio de trabajo, es mucho más fácil limpiarlo (seisō). Consiste en identificar y eliminar las fuentes de suciedad, y en realizar las acciones necesarias para que no vuelvan a aparecer, asegurando que todos los medios se encuentran siempre en perfecto estado operativo. El incumplimiento de la limpieza puede tener muchas consecuencias, provocando incluso anomalías o el mal funcionamiento de la maquinaria.
- d. Normalización (seiketsu): señalar anomalías: Consiste en detectar situaciones irregulares o anómalas, mediante normas sencillas y visibles para todos.
- e. Aunque las etapas previas de las 5'S pueden aplicarse únicamente de manera puntual, en esta etapa (seiketsu) se crean estándares que recuerdan que el orden y la limpieza deben mantenerse cada día. Mantenimiento de la disciplina (shitsuke): seguir mejorando

Metodología de Investigación

En la siguiente imagen se puede ver todo el proceso que lleva a cabo un CAE para lograr una capacitación, este trabajo está referido solamente a la parte de la visita y a partir de ahí generar recorridos más rápidos y eficientes. Ver anexo 1. Para el desarrollo del proyecto se llevará a cabo una enumeración de las manzanas la cual servirá para generar un recorrido siguiendo el orden numérico. Ver anexo 2.

Aquí se puede ver como quedaron enumeradas las manzanas de la sección 0052 Altamira, Tamaulipas. Como se puede visualizar en la imagen la última manzana por visitar se encuentra alado de la primera, el objetivo de esto es que con el tiempo ahorrado al hacer más cortos los recorridos, al terminar una vuelta entera a todos los domicilios, se pueda volver a dar un segundo recorrido para visitar a las personas que no se encontraron en el primero.

A partir de este mapa, se generará un nuevo orden en el recorrido del CAE, tomando en cuenta que cuando no exista un domicilio al cual visitar en una manzana basta con saltarse esa manzana e ir a la siguiente respetando esta enumeración. Ver anexo 3.

Aquí se puede ver como solo es necesario que el CAE identifique en que manzana se encuentran los domicilios que va a visitar y lo demás es cuestión de seguir el orden de las manzanas. El nuevo orden quedaría de la siguiente manera. Ver anexo 4.

Resultados

Con la ayuda de Google Maps se analizaron ambos ordenes de visita, tanto el dado por el INE, como el que se diseño utilizando el sistema de manzanas. Así quedaría el orden dado por el INE simulando la velocidad promedio de una persona caminando. Ver anexo 5.

En la imagen anterior podemos ver que en recorrer los 20 domicilios se tardaría un total de 1 hora con 5 minutos y una distancia total de 5.4km. Con el nuevo planteamiento del recorrido quedaría de la siguiente manera. Ver anexo 6.

Al ver la nueva ruta generada, se puede visualizar como se disminuyo de 5.4km a 2.7km y de 1 hora con 5 minutos a solo 32 minutos, estamos hablando de la mitad de tiempo gastado en recorridos en un día de trabajo cualquiera, y que este método es aplicable para generar una reducción así cada día de trabajo del CAE. Por lo tanto se considera satisfactorio el uso de este sistema de manzanas para reorganizar el orden de recorridos.

Conclusiones

Realizando una enumeración en las manzanas y siguiéndola a la hora de diseñar un orden de visita se llego a una reducción de tiempos significativa y al ser menores las distancias recorridas por los CAE, esto mejora su eficiencia ya que plantea menos cansancio hacia el trabajador como menores gastos en cuanto transporte, además con el tiempo ahorrado podría llegar a darse un segundo recorrido y esto mejoraría la calidad de trabajo de los CAE, al poder encontrar personas en el segundo recorrido que no fueron encontradas en el primero.

Además, genera una mayor limpieza a la hora de hacer los reportes diarios ya que se encuentran ordenadas las cartas y recibos de visita. Este sistema de manzanas es aplicable a cualquier día de trabajo de un CAE en esta sección electoral con el simple hecho de identificar en que parte del mapa se encuentran los domicilios a visitar. Además de poderse aplicar un sistema de manzanas en cada una de las secciones electorales del distrito lo cual mejoraría el trabajo de cada uno de los 98 CAE que trabajan en el distrito 07.

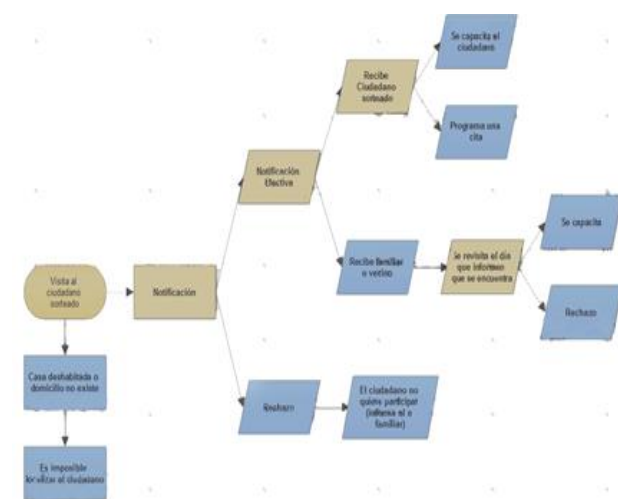
Referencias

López, C. (11 de 03 de 2001). gestiopolis. Recuperado el 11 de 08 de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/el-estudio-de-tiempos-y-movimientos/>

Moreno, M. A. (30 de 03 de 2011). El Blog Salmon. Recuperado el 10 de 07 de 2016, de <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/el-metodo-kaizen-para-el-mejoramiento-continuo>

Significados. (s.f.). Recuperado el 10 de 07 de 2016, de <http://www.significados.com/optimizar/>

Anexos



Anexo 1



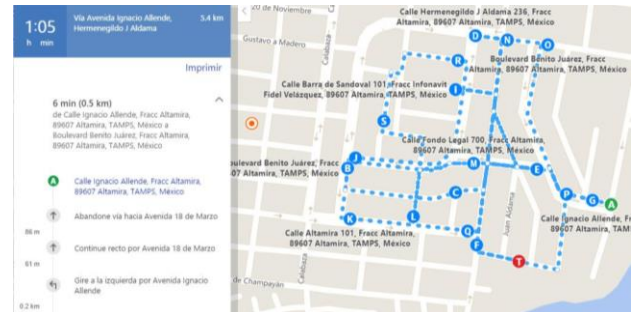
Anexo 2



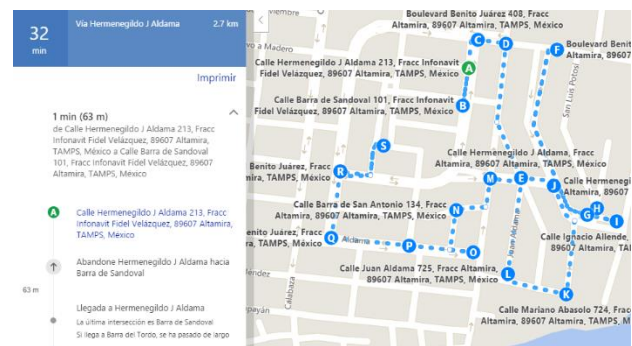
Anexo 4



Anexo 3



Anexo 5



Anexo 6

Contexto actual sobre las políticas públicas para el fomento artesanal ¿Se incluyen en el desarrollo turístico de Guanajuato?

MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel †* & GUTIERREZ-PELAEZ, Mayi Lorena

Universidad de Guanajuato. Calle Pedro Lascurain de Retana 5, Zona Centro, 36000 Guanajuato, Guanajuato

Recibido Enero 28, 2017; Aceptado Marzo 25, 2017

Resumen

Esta investigación está motivada como una oportunidad de analizar lo que hace falta en la gobernanza pública para la protección de artesanías, ya que con las investigaciones preliminares se evidencio un vacío de políticas públicas de incentivo a las artesanías en México y en el estado de Guanajuato. Así, el presente trabajo aborda la economía desde un enfoque social y político. Trabajo a través del método cualitativo consiste en determinar y analizar las políticas públicas existentes en países con destinos turísticos desarrollados y destinos nacionales. Lo anterior, a fin de identificar la manera en la que las políticas públicas fomentan y promueven el desarrollo artesanal desde la práctica turística. Dentro de los principales resultados, se puede conocer que estados como Michoacán, Jalisco y Guerrero cuenta con Ley de Fomento Artesanal, no siendo el caso de Guanajuato. En países como Chile, España y Colombia existen leyes territoriales que reglamentan el turismo y por ende las artesanías debido a que estos dos sectores se complementan el uno del otro.

Políticas públicas, fomento artesanal, turismo, protección, gobernanza turística

Abstract

This research is motivated as an opportunity to analyze what is necessary in the public governance for the protection of handicrafts, since with the preliminary investigations a vacuum of public policies of incentive to the crafts in Mexico and in the state of Guanajuato was evidenced. Thus, the present work approaches the economy from a social and political perspective. Work through the qualitative method consists of determining and analyzing existing public policies in countries with developed tourist destinations and national destinations. The above, in order to identify the way in which the public policies foment and promote the artisan development from the tourist practice. Within the main results, it is possible to know that states like Michoacán, Jalisco and Guerrero have Law of Handicraft Promotion, not being the case of Guanajuato. In countries like Chile, Spain and Colombia there are territorial laws that regulate the tourism and therefore the crafts because these two sectors complement one another.

Public politics, craft development, tourism, protection, tourist governance

Citación: MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel & GUTIERREZ-PELAEZ, Mayi Lorena. Contexto actual sobre las políticas públicas para el fomento artesanal ¿Se incluyen en el desarrollo turístico de Guanajuato?. Revista Sociología Contemporánea 2017. 4-11: 21-28.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: monicamejia@ugto.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Las artesanías son aquellos objetos que representan las culturas de los pueblos, dicho de otra forma son aquellos objetos catalogados como vestigios que se han dejado como un legado de generación en generación. Éstas son fabricadas por las culturas de todos los países, actualmente las construidas por los pueblos indígenas de América, están aún existentes, y vienen teniendo un fuerte interés cultural por turistas tanto nacionales como internacionales.

La problemática que padecen los indígenas artesanos tanto de México o más exactamente del estado de Guanajuato; se caracteriza por la ausencia de estudios artesanales, la pobreza, la pérdida de valores intangibles y de tradiciones culturales, el tradicionalismo arraigado, la ausencia de innovación artesanal, la falta de instituciones de crédito, la falta de canales de comercialización, el poder de los intermediarios, la desvalorización social del oficio y el deterioro ambiental.

Se supone, que algunos factores han contribuido a dichas problemáticas. La ausencia o casi nula existencia de políticas públicas para el desarrollo territorial y para el desarrollo regional, ya que las políticas actuales no han valorado la vocación productiva y las capacidades locales de los artesanos además de la falta de representatividad que tiene el sector.

Justificación

La mayoría de objetos mercantiles en todos los países cumplen con tres herencias que llevan consigo, entre ellas está la prehistórica, la colonial y la contemporánea; esto se da, debido a que como se mencionó anteriormente, son transmitidos de generación en generación y cada una de las generaciones introducen al objeto artesanal nuevos cambios con el fin de hacerlos más atractivos al turista.

No obstante, estas muestras de arte popular aunque son generadoras de empleo y sostienen a centenas de familias que sobreviven de su venta; existen dos problemas:

1. Tiene poco reconocimiento social.
2. Por falta de ventas los artesanos se ven obligados a bajar el precio del producto o venderlo al precio que ofrezca el mismo comprador; que en estos muchos casos no son conscientes del trabajo artesanal que se están llevando y no pagan lo justo a sus creadores.

Todo lo anterior se relaciona con la falta de iniciativas gubernamentales mediante políticas públicas que ayudan al fomento y protección de estos vestigios que expresan cultura.

Problema

México es un país que está integrado por un total de 64,172 localidades indígenas las cuales se encuentran localizadas a lo largo del territorio nacional ; en Guanajuato existen un total de 96 localidades indígenas distribuidas en 13 municipios, donde se encuentran 67,444 personas los cuales también realizan artesanías para representar su cultura, este estado es reconocido por el oficio de la cerámica en donde la calidad de estas artesanías ha hecho que aproximadamente el 30% de su producción se exporte a Estados Unidos y Canadá .

Pese a lo anterior, el turismo viene constituyéndose como un polo de desarrollo que ha generado un incentivo conexo para el desarrollo de las artesanías. Esta es la problemática que se presenta en el país de México, y con mayor exactitud en el estado de Guanajuato debido a que ninguno tiene una administración pública que cuente con la defensa y la puesta en valor del turismo y por ende del trabajo artesano.

Lo que no sucede en otros países como Chile, España y Colombia quienes en su rol de defensa se encargan de la protección institucional y las políticas multidisciplinares de fomento artesano.

En una primera revisión bibliográfica se encontró que en México a pesar de contar con ciudades artesanales con alto reconocimiento turístico; no cuenta con ninguna política pública con enfoque territorial que defienda el fomento y la protección al sector artesano; prueba de ello se destaca que el Estado Central Federal no tiene responsabilidad en la regulación o promoción de la actividad artesanal, siendo ésta competencia solamente de los estados.

Lo anterior se puede evidenciar ya que en algunos estados del país, tales como Michoacán, Jalisco y Guerrero cuenta cada uno con una Ley de Fomento Artesanal mientras que en otros estados como es el caso de Guanajuato no hay ninguna ley que defienda esta situación. En cambio, como se mencionó anteriormente países como Chile, España y Colombia cuentan con leyes territoriales que reglamentan el turismo y por ende las artesanías debido a que estos dos sectores se complementan el uno del otro.

Estas diferencias, invitan a pensar sobre la siguiente investigación ¿Cómo se ve la gobernanza pública para el fomento artesanal en la práctica turística, caso México?

Hipótesis

El estado de Guanajuato, destino turístico en constante desarrollo y consolidación cuenta con políticas publicas diseñadas a fin de fomentar y proteger la artesanía guanajuatense desde el desarrollo de la actividad turística en el Estado.

Objetivos

Objetivo General

Determinar como la gobernanza publica brinda un impulso, fomento y protección al sector artesanal en la práctica turística, evidenciando el caso de México contra países como Chile, España y Colombia que cuentan con este desarrollo de leyes.

Objetivos específicos

- Determinar las políticas publicas exitentes en países y estados en desarrollo turístico que promuevan el fomento y la protección artesanal.
- Analizar la existencia de planes, políticas y programas en el México y en el estado de Guanajuato que permitan dar fomento y protección a la artesanía desde la practica turística.
- Conocer las incidencias y diferencias existentes entre las políticas publicas internacionales y nacionales sobre la protección y fomento de la artesanía en realcion a las existentes en ele estado de Guanajuato.

Marco Teórico

Para realizar este estudio, se tendrán en cuenta las leyes de fomento a las artesanías en territorios internacionales como en los diferentes estados de México; primero dando claridad en que las artesanías son vestigios de la cultura y tradición de un pueblo las cuales se transmiten de generación en generación y segundo haciendo énfasis en aquellas leyes que rigen otros países. Históricamente la artesanía se ha visto como un polo de desarrollo turístico para una comunidad.

Por esta razón que es necesario llevar a cabo políticas estratégicas de promoción y revalorización para que estas cualidades vengán acompañadas de mejores resultados económicos y evitar la sensación de que este es un sector con falta de objetivos.

Por consiguiente, es necesario ofertar al turista los productos de los artesanos con calidad material y simbólica; ya que cada objeto artesanal debe contener conocimientos técnicos y estéticos que reflejen la relación del producto con las pautas vitales de su comunidad; además de ello el reto de la artesanía en toda su complejidad, como primera medida es considerarla como el sector económico más antiguo y debido a esto debe ser entendida como un sector productivo y atendida con preferencia a su vertiente sociocultural.

Por esta razón, es necesario documentar los saberes tradicionales porque son tomados como patrimonio inmaterial dirigiendo las competencias administrativas de las artesanías hacia los Ministerios y Consejerías de la Industria y la Economía.

Es en este punto donde el fenómeno turístico de las artesanías vistas como vestigios de una comunidad en muchos países y estados, necesitan de aquella gobernanza pública para su protección; entendiéndose gobernanza como la instauración de leyes y políticas públicas que ayuden a su protección, proponiendo objetivos tendentes a revalorizar la apreciación de la artesanía en el mercado, revisando el actual marco en el que se ejercen estas actividades y proponiendo las líneas de actuación que se consideren más convenientes para su promoción en todos los aspectos, como el normativo, fiscal, innovación, comercialización e identidad.

Tipo de Investigación

Tipo de estudio: Documental y comparativo.

Técnicas de recolección de información: se usarán las técnicas de revisión documental, para lo cual se establecerán matrices de fuentes consultadas. Técnicas de análisis de información: Se usarán matrices documentales con categorías claves, diferenciadas por país, que faciliten el establecimiento de las comparaciones pertinentes.

Fuentes: Para la realización de esta investigación se usarán fuentes de información secundarias, haciendo énfasis en documentos oficiales de política pública relacionados con las artesanías de los sitios seleccionados.

Resultados

De acuerdo a los planes, programas y documentos analizados tanto en el contexto estatal, nacional e internacional se ha podido conocer lo siguiente: En muchos países tales como Chile, España y Colombia las entidades gubernamentales defienden aquellos objetos artesanales con políticas públicas y medidas que beneficien desde los productores hasta los consumidores; por el contrario existen otros países tales como México, quienes a pesar de tener una gran riqueza cultural y ancestral el estado no defiende su patrimonio cultural por ende no se encargan de realizar leyes o políticas que cumplan con esta labor.

Es por esta razón que la gobernanza pública para el fomento artesanal en la práctica turística en el Estado de México debería dar seguimiento a las políticas instauradas por aquellos países que se mencionaran a continuación y tratar de imitar a aquellas leyes que se adapten a su política:

El caso de Chile en estos momentos es uno de los más exitosos, ya que ellos se han preocupado por proteger 3 aspectos principales de las artesanías, tales como:

El artesano como creador y constructor de la cultura chilena; actor fundamental del rescate patrimonial y preservación de las tradiciones.

El artesano es parte de un proceso de transformación de la materia prima a través de técnicas, prácticas tradicionales y contemporáneas, generando valor por su oficio.

El artesano es el proveedor del grupo familiar, por lo que es parte de la cadena productiva de valor.

En consideración, Chile propone una ley que recoge el fomento y el desarrollo artesano. Contando con 5 objetivos principales:

1. La creación de un Fondo permanente Nacional de Fomento a la artesanía.
2. La creación del Consejo Nacional De Artesanos y artesanas.
3. La creación de una mesa publico privada para la clasificación, uso y programas de espacios urbanos.
4. La creación de una agencia de cooperación internacional para el desarrollo productivo de la artesanía.
5. La creación de un programa de formación y acreditación para la educación de nuevas generaciones de artesanos.

En el caso de España, se redacta un plan estratégico que no solo es compatible con las políticas económicas; sino que propondrá objetivos tendentes a revalorizar la apreciación de la artesanía en el mercado, revisando el actual marco en el que se ejercen estas actividades y proponiendo las líneas de actuación que se consideren más convenientes para su promoción en todos los aspectos.

Este plan ha sido concertado de la mejor forma posible especialmente con las asociaciones profesionales persiguiendo la promoción y el prestigio de las artesanías tanto en España como en el extranjero. Se apuesta por la innovación y la incorporación de las TIC's. España protege la propiedad intelectual de la artesanía tradicional mediante un instrumento jurídico internacional que protege los CCTT (Conocimientos Tradicionales) y los ECT (Expresiones Culturales Tradicionales) mediante: marcas, indicaciones geográficas, derechos de autor, dibujos y modelos industriales y patentes.

En Colombia se redactan dos leyes:

- Ley 14 de 2014 tomada por el Senado.
- Ley 36 del 19 de noviembre de 1984.

La cuales dotan a las comunidades de artesanos con las herramientas necesarias para la implementación y uso de marcas colectivas, certificación y denominación de origen; alientan a los artesanos a servirse del sistema de propiedad intelectual para proteger sus creaciones y obtener una remuneración equitativa por sus esfuerzos, así como para preservar el patrimonio nacional del país para las generaciones futuras.

Esta política promociona las artesanías en relación con los programas de turismo buscando crear estímulos para la comercialización de los productos artesanales a través de la cadena de valor que proporciona el sector turismo. Se tiene una política publica con enfoque territorial: Política de Turismo y Artesanías: Iniciativas conjuntas para el impulso y la promoción del patrimonio artesanal y el turismo colombiano.

Por último, para el caso de México; se aboga por la unión de los artesanos por una legislación que impulse el derecho de los creadores a la libre asociación y que conciba los derechos humanos como eje central de las políticas para establecer condiciones básicas de trabajo. En la actualidad un 80% de los artesanos tienen entre 30 y 80 años, lo que significa que en las últimas décadas se ha dejado de incorporar como mínimo una generación a esta profesión que está enfrentando una "carrera contra el tiempo" y que puede traer la "pérdida de la identidad cultural y étnica del país". Este sector está con falta de representatividad debido a que en la Cámara de Diputados no hay una Comisión de Desarrollo Artesanal desde hace cinco legislaturas.

Esta problemática se ve reflejada ya que en algunos estados del país de México; si existen políticas públicas que regulen las artesanías y en otros no; haciendo que la ley no sea uniforme para todos. Los siguientes son los casos nacionales que se encuentran en México para evidenciar la falta de gobernanza pública que carece el Estado de Guanajuato.

El Estado de Jalisco, expide una Ley de Promoción y Desarrollo artesanal del Estado de Jalisco, esta ley es de interés social y observancia general, sus disposiciones se aplicaran en el Estado de Jalisco y su finalidad es impulsar al artesano a través de actividades en lo económico, cultural, educativo y turístico, así como facilitar la organización y operación de las unidades de producción, y salvaguardar las técnicas artesanales y sus productos como patrimonio cultural.

El Estado de Michoacán, brindan apoyos económicos para los artesanos de Michoacán por parte del Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (Fonart), el Gobierno de Estado y el Instituto del Artesano Michoacano.

El Congreso de Michoacán de Ocampo decreta la Ley de Fomento Artesanal del Estado de Michoacán de Ocampo; en la cual se regula la naturaleza, integración y funciones de la Casa de las Artesanías del Estado de Michoacán de Ocampo, así como promover y alentar el rescate, preservación, fomento, promoción, mejoramiento y comercialización de la artesanía Michoacana.

En el Estado de Guerrero; la Secretaria de Fomento y Desarrollo Económico (SEFODECO), tiene 5 grupos de artesanos que han registrado su marca como sombreros de Tlapehuala, collares de palma de Chilapa, artesanías de barro, hamacas y otras más, para vender y exportar a otros estados y países. A nivel nacional se están realizando ferias y exposiciones con el apoyo del Fondo Nacional de Fomento a las Artesanías (FONART), que además compra directamente a los artesanos. Durante el año 2015 los artesanos de Guerrero han ganado 25 premios a nivel nacional y estatal con sus productos como son barro, huipiles, sombreros de Tlapehuala, amates y canastos chilapeños.

Por último, se analizara el Estado de Guanajuato quien; Incentiva las artesanías, pero falta una ley de fomento y protección al artesano debido a que se exponen a muchas imitaciones de sus productos.

Conclusiones

Por todo lo anterior se obtiene que México, no contempla en sus Leyes ni en su constitución la protección y el fomento a la actividad artesanal de su país, lo que hace que este sector económico se encuentre rezagado y afectado frente a la creciente amenaza de los problemas de la globalización, como la competencia con los productos de imitación y la crisis, factores que afectan al turismo.

Por otro lado, el Estado de Guanajuato tampoco considera la defensa a sus artesanos quienes día a día se enfrentan a diferentes fenómenos como la competencia por la venta de productos extranjeros de imitación y fabricación industrial; gracias a estas complicadas condiciones que vive el sector ya están repercutiendo en el abandono de los oficios artesanales entre los más jóvenes.

Por esta razón se aboga por la unión de los artesanos por unas leyes federales y estatales que impulsen el derecho de los artesanos, protejan su patrimonio cultural, fomenten la venta de artesanías a los turistas y por último den protección a su propiedad intelectual.

Por todo lo anterior se obtiene que México, debiera plantear una Ley Federal de Fomento y Protección a la actividad artesana con el fin de generar una defensa a los artesanos, quienes son los representantes de su patrimonio cultural. Y, el estado de Guanajuato también debería formular una ley estatal que proteja sus artesanías, es decir su patrimonio cultural y ancestral con el fin de beneficiar al sector artesano y dirigir y fomentar la actividad turística de Guanajuato con una visión estratégica y corresponsable a través de su planeación, desarrollo y promoción para su posicionamiento en mercados nacionales e internacionales, que fortalezcan la competitividad del sector y su industria, expresado en mayores empleos y calidad de vida para los Guanajuatenses.

Referencias

Balderas, R. (9 de Agosto de 2014). Periodico Correo. Recuperado el Mayo de 2017, de Viven 67 mil indígenas en Guanajuato: <http://periodicocorreo.com.mx/viven-67-mil-indigenas-en-guanajuato/>

Cámara Barbachano, Fernando. (s.f.). Anteproyecto Turístico, Desarrollo Socioeconómico y fortalecimiento cultural del Mundo Maya. México. I.N.A.H. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2776179.pdf>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (s.f.). *Guía Metodológica para proyectos y productos de turismo cultural sustentable. Gobierno de Chile.* Patrimonio Consultores. www.cultura.gob.cl/wpcontent/uploads/.../guia-metodologica-turismo-cultural.pdf

Correa, M. O., Correa, P. G. y Carmona, M. R. (s.f.). *Los tipos de espacios en la economía artesanal – turística en México.* Universidad Nacional Autónoma de México. México. www.observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal12/.../Geografiaturistica/10.pdf

Cruz, M. M. y García, Z. J. (2009). *Introducción al marco legal. Artesanías y Medio Ambiente.* (129 – 144). México: Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías. www.biodiversidad.gob.mx/publicaciones/librosDig/pdf/ArtesaniayMedioAmb.pdf

Fernández de Paz, E., La Va (2015). Valorización Artesana y su Repercusión Turística. El Caso de Chile. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* [en línea] 2015, 13 (Enero) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88134125008>

Mercado, V. H., Mercado, F. E. (2013). *El turismo cultural y su impacto en el estado de Michoacán.* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. *Revista de Investigación en turismo y desarrollo local*, volumen n. 16. www.eumed.net/rev/turydes/15/turismo-michoacan.pdf

Mexicanos, E. U. (Febrero de 1917). Justicia Mexico. Recuperado el 2017, de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: <http://mexico.justia.com/federales/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos/titulo-septimo/>

Mexico, G. d. (2010). gob.mx. Recuperado el 07 de 2017, de *Indicadores de la población indígena, Localidades Indígenas*: <http://www.cdi.gob.mx/localidades2010-gobmx/index.html>

Rivera, C. M., Alberti, M. P., Vázquez, G. V. et. al. (2008). La artesanía como producción cultural susceptible de ser atractivo turístico en Santa Catarina del Monte, Texcoco. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, Enero-Abril, 225-247. <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10504610>

Torres, N. P. (2014). *Mega Proyecto de Comercialización Artesanal y turística. Corredor artesanal y Centro Comercial Hacienda Artesanal Tonalá*. Universidad Autónoma de Guadalajara, Centro de Investigaciones económicas y de negocios, Departamento de Investigación Académica, México. www.sectur.gob.mx/Congreso_de_Investigacion/.../UAG.Patricia%20Torres.pdf

Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria

YÁÑEZ-FLORES, Sara M. †*, ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata

Facultad de Ciencia, Educación y Humanidades Edificio "N" Unidad Camporredondo; Blvd. V. y González Lobo s/n Col. República Oriente CP 25280, Saltillo, Coahuila

Recibido Abril 04, 2017; Aceptado Mayo 30, 2017

Resumen

Las relaciones que presenta la educación y el mercado laboral, de acuerdo a autores consultados, no es una relación simbiótica; sino el resultado de procesos de acomodación entre la formación profesional, la experiencia y entre otros el contexto social. Los resultados, desde la *condicionante de continuar o no estudios*, dejan entrever relaciones entre la *formación profesional*, la *educación informal*, los *requisitos para el empleo* y la *inserción laboral*. Estas relaciones, se entretajan de acuerdo a la visión de 156 estudiantes de Psicología, Odontología y Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma de Coahuila Unidad Saltillo. El estudio muestra que algunos de los estudiantes, superan o están a punto de superar el nivel educativo de los padres; además de que la mayoría de los estudiantes desconocen el salario mínimo (2016) y que las prestaciones de ley más significativas -en ambos grupos de opinión- son, Aguinaldo, Vacaciones, INFONAVIT y Prima Vacacional.

Continuación de estudios, Formación profesional, Educación informal, Requisitos e Inserción al mercado laboral

Abstract

The relation presented between education and job market, according to the researched authors, is not a symbiotic relationship; it's the result of the process of adjustment among the professional formation, the experience and the social context among others. The results, from the conditioning of whether or not to keep on studying, reveal the relations among the professional formation, informal education, the requirements to be employed and the job placement. These relations are interwoven as seen through the perspectives of 156 students from the schools of psychology, odontology and chemical sciences of the Universidad Autonoma de Coahuila in Saltillo. This paper shows that some students are surpassing or on the verge of surpassing their parents' educational level; it's also shown that most of the students don't know the minimum salary (2016) and that the most significant benefits, in both opinion groups, are the Christmas bonus, holydays, INFONAVIT, and holyday bonuses

Keep on studying, Professional formation, Informal education, Requirements and Job placement

Citación: YÁÑEZ-FLORES, Sara M., ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata. Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria. Revista Sociología Contemporánea. 2017, 4-11: 29-42.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: sarayanez@uadec.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Las relaciones entre educación universitaria y mercado laboral, son un tema complejo y multifactorial; así se lee y analiza en los diferentes estudios que desde la academia, instituciones nacionales y organismos internacionales abordan esta temática. Pero pocos estudios abordan las relaciones entre estos dos grandes ejes desde la mirada de los actores involucrados: los estudiantes.

Los estudiantes como todo buen joven que se aprecie de serlo, disfrutan su estancia en la universidad y solo cuando se acerca el momento de su egreso comienzan a cuestionarse sobre su futuro. Por ello, se plantea, ¿qué relaciones se encuentran entre educación y mercado laboral desde la visión de los jóvenes universitarios de Saltillo?

Las preguntas que surgen, ¿Conocen lo relacionado con las prestaciones mínimas que por ley tienen derecho al momento de ingresar a trabajar? ¿Cuál es el salario mínimo vigente (2016)? Así mismo, es interesante saber si los estudiantes consideran a la formación profesional como garantía para el ingreso al sector productivo y ¿qué ideas se promueven desde la educación informal? Las redes familiares y sociales, ¿todavía son parte del bagaje social, como facilitadoras del ingreso al mercado laboral?

Para los estudiantes, ¿los requisitos para el empleo, abarcan desde la experiencia y formas efectivas de comunicarse? Y lo que refiere al ingreso al mercado laboral implica, ¿capacitación y desarrollo?

Por ello, es importante dar la acentuación a la visión de los estudiantes, ¿qué perciben?, ¿qué relaciones encuentran entre los ejes, las variables complejas y simples que se proponen en este estudio:

Formación profesional y educación (Educación), requisitos para el empleo e inserción laboral (Mercado de trabajo)?. El estudio cuenta con las visiones de 156 estudiantes de Odontología, Psicología y Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma de Coahuila de la Unidad Saltillo.

Justificación

El estudio, contiene elementos que permiten revisar y conocer la perspectiva de los estudiantes universitarios y, por sus características exploratorias y descriptivas, posibilita abrir nuevas líneas de investigación en torno al tema.

Su valor, se centra en acentuar las diferencias en las opiniones y visiones de los estudiantes en una realidad que no les es ajena y que propone una nueva perspectiva sobre las relaciones entre la educación, y el mercado laboral.

Además, el estudio aporta, metodológica y estadísticamente hablando, una des-homogenización de los datos y resultados desde la condicionante de *continuar o no estudios*. Propuesta que evidencia que la homogenización de los datos no refleja la mirada de aquellos que por su escasa representatividad, se conglomeran en resultados que no muestran su postura ante una realidad.

Problema

Los autores y organismos consultados sobre esta temática, presentan diferentes posturas frente a las relaciones entre educación y mercado de trabajo. Están las posturas que encuentran una *vinculación* estrecha entre universidad y sector productivo, es decir, donde se deposita todas las esperanzas en la educación como promotora de desarrollo.

También está la postura de la *desconexión* entre ambos sectores, donde se refleja que alcanzar mayores niveles educativos ya no garantiza la inserción al sector productivo.

Además de lo anterior, se encuentra la postura cuya visión se centra en las problemáticas que tienen los egresados a su ingreso al mercado de trabajo (muy parecida a la *desconexión*) y entre otras, la *visión realista*, que aclara que ni la educación es proveedora y que las empresas no dependen de estas para capacitar o encontrar recurso humano habilitado para sus requerimientos.

Se presenta de manera somera, unas de las tantas propuestas para entender la realidad que viven las relaciones entre educación y el mercado de trabajo; pero, *¿qué relaciones se encuentran entre la educación y el mercado laboral desde la visión de los jóvenes universitarios?*

El acento está puesta en las relaciones y sus diferencias entre los jóvenes universitarios; visión matizada por sus *características demográficas y socioeducativa*; además, la des-homogenización presenta una panorámica y acentuación diferente.

El estudio *Relaciones entre educación y mercado Laboral: diferencias en la visión estudiantil universitaria*, se deriva de un estudio realizado con la co-participación de estudiantes de 7° semestre de la licenciatura en Ciencias de la Educación (2016).

Objetivos

Objetivo General

Explorar las relaciones entre la educación y mercado laboral desde la perspectiva estudiantil.

Objetivos Específicos

- Describir las características demográficas y socioeducativas desde la condicionante de estudiantes que continúan o no estudiando.
- Identificar si existen diferencias entre el nivel educativo de los padres de familia, respecto a la condicionante de si los hijos continúan o no estudiando.
- Identificar, siempre desde la condicionante de continuar o no estudios, los indicadores que sobre el mercado laboral conocen los estudiantes.
- Comparar, desde la condicionante de estudiantes que continúan o no estudiando, las relaciones que presentan la formación profesional, la educación informal, los requisitos para el empleo y la inserción laboral.

Marco Referencial

Como el estudio está centrado en la percepción estudiantil, se parte de las concepciones que algunas instituciones y organismos la definen; así, para la ONU (2017), los jóvenes son:

Las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. La UNESCO entiende que los jóvenes constituyen un grupo heterogéneo en constante evolución...

En el CINU (2017), también se aclara que, “la definición y los matices operacionales del término "juventud" varían a menudo de país a país, dependiendo de los factores socio-culturales, institucionales, económicos y políticos específicos”.

Para la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (2015), en su Art 2, se indica que juventud es, “(...) la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años (...)” (Artículo reformado DOF 05-08-2011).

Sin embargo y como afirma Taguena (2009), “lo juvenil se convierte en cohortes generacionales en proceso de formación para lo adulto... potencia de lo que serán en el futuro” (pp. 161-162)

Taguena (2009) continua desde la perspectiva juvenil, donde rescata que los jóvenes se van construyendo, van haciendo sus propias configuraciones; es decir, no lo que llegarán a ser, “sino lo que ya es: joven”

Sin embargo, los jóvenes están inmersos en un mundo adulto; en un sistema educativo y un sistema social que son, de acuerdo a lo revisado en Suárez (2012), “diferentes pero estructuralmente interdependientes”; al tiempo que indica que en estos sistemas, “el estudiante, a través de sus capacidades creadoras, se manifestará como ser libre” (Suárez, 2012; pp. 48-49).

Además, indica que los factores como la economía familiar y de la institución educadora, “son variables que influyen en la educación”; además de las formas de pensar, de la jerarquización de valores, de su referencia social y por tanto conceptual de la familia. Entonces, “... la relación entre marco social y educación no es únicamente de acondicionamiento y función, se trata de una *relación constitutiva y estructural* [subrayado de origen]” (Suárez, 2012, p.49)

Las relaciones sociales están cambiando; el núcleo familiar se ha ido distanciando entre sí y por ende de la formación formal de sus hijos; al respecto, Ceballos (2006), comenta que:

... el influjo de la comunidad como núcleo de aprendizaje y control social se diluye en la vida urbana, y el poder de la religión para controlar las conductas se desvanece de forma progresiva en las sociedades desarrolladas y crecientemente más laicas (p. 34)

Respecto de la influencia familiar en la educación de los hijos, Ceballos (2006) comenta que:

... en general desde la sociedad, se responsabiliza a las familias de las consecuencias en sus hijos (ya sea por sus resultados académicos, por sus conductas sociales, por sus éxitos laborales...); es decir, los problemas de la juventud actual se achacan, en gran parte y sobre todo, a la deficiente labor educativa de las familias (p.34)

Sin embargo, Da Cuña, Gutiérrez y Baron, (2014), citando a Martínez et al. (2010), comentan que, “...en general a mayor cantidad de años de educación de los padres, mayor es el tiempo dedicado al estudiante y además mayor la calidad de la supervisión al mismo” (p.67).

Aunque en algunos artículos se indique la dilución del núcleo familiar con sus respectivas problemáticas, en otros estudios se indica que los padres, todavía ejercen influencia sobre la formación académica de sus hijos.

Lo que alude a las oportunidades de estudio y empleo, Pelayo (2012), comenta que:

Actualmente, las nuevas generaciones tienen más opciones para insertarse al mercado laboral. Además de estudiar una carrera profesional, tienen la posibilidad de construir redes sociales que permiten un acceso relativamente rápido y eficaz a un empleo (p. 5).

Pelayo (2012), comenta que los resultados obtenidos en el estudio realizado, deja en evidencia que las redes sociales que los jóvenes van tejiendo durante su trayectoria académica, “es una herramienta eficaz para el acceso al empleo”; sin embargo, no garantiza mejoras laborales en los mismos, sino más bien, “empleos precarios y a una subvaloración del trabajo y la especialización”.

Además, y entre otras cuestiones, que:

...la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral... (pp. 17-18)

Romero et.al (2004), citado por Pelayo (2012), comenta que:

Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo (p.27).

Al respecto de las competencias profesionales, el CIDAC (2014) comenta:

... no todos los conocimientos o competencias provienen de la escuela; gran parte de ellos, de hecho, provienen de la experiencia, del trabajo y del aprendizaje inductivo en general. De modo que los años de escolaridad y la calidad formativa sí se ven reflejados en el salario futuro o éxito laboral de un individuo, pero también influyen su experiencia, motivación e intensidad del esfuerzo (p.20)

Como se observa en los comentarios vertidos en este punto, la inserción al mercado laboral, deja en evidencia que las relaciones entre educación y mercado laboral distan de ser simple; son complejas y cada aportación de expertos y de los propios jóvenes, aportan elementos que van tratando de tejer las posibles redes de entre esta temática.

Los jóvenes esperan que a mayor niveles educativos, mayor esperanza de encontrar trabajo más rápido y mejor remunerado; pero como se indicó anteriormente, la realidad planeta otra panorámica (Romero et.al, 2004; Pelayo, 2012).

Al respecto Ibarrola (2010), en Siete preguntas clave sobre las relaciones entre la educación y el trabajo en México. ¿Qué respuestas aporta la investigación educativa?

Desmitifica algunos de los supuestos que se vierten en la memoria colectiva y en los discursos oficiales; evidencia cómo los resultados, son algunas correlaciones posibles, pero que presentan valoraciones “positivas y significativas” entre las variables analizadas.

Es decir, confirma que las relaciones entre educación y educación no son lineales y si complejas; y deja claro que:

... el mundo del trabajo como el de la educación gozan de un grado amplio, por lo general poco conocido, de autonomía de sus objetivos, lógicas y dinámicas y de ninguna manera sus resultados se supeditan mecánicamente entre sí; más allá de la dimensión económica tanto la educación como el trabajo implican múltiples significados para los individuos y para los grupos sociales.

Metodología de Investigación

La destilación de variables, posterior a la búsqueda y discriminación de información, quedaron conformadas como se detalla a continuación:

Eje educación: a) formación profesional

Inserción laboral; evaluación compartida; emprendedor; oportunidades en el mercado laboral; autonomía en el aprendizaje; empleos decentes y, trabajo colaborativo y, b) *educación informal*: redes familiares; características del mercado laboral; formación profesional; redes sociales; inversión inteligente; emprendedor y, nivel económico

Eje mercado laboral: c) requisitos para el empleo

Solución de problemas; búsqueda de información; carrera estudiada; actitud y disposición; habilidades tecnológicas; lectura y comprensión y, comunicación efectiva y, d) inserción al mercado laboral: capacitación y desarrollo; contrato de palabra; tecnologías; emociones y cambio; contrato escrito; actitudes y disposición, y derechos y obligaciones.

Para responder al instrumento de medición, se recurrió a la escala de medición de razón centesimal (0=ausencia de atributo y 100=mayor presencia de atributo).

Así mismo, se incluyeron variables que describen las características demográficas y socioeducativas de los estudiantes encuestados: género, edad y carrera; continuar o no estudiando, nivel de estudios a los que te gustaría acceder, el último nivel de estudio de ambos padre y, como contextualizadoras del mercado laboral, el salario mínimo vigente en el 2016 y las prestaciones de ley a las que tienen derecho los trabajadores.

Las variables descriptoras de la población se leen a través de frecuencias y porcentajes y lo que refiere a las 28 variables simples, se realiza el comparativo con T-student, desde la condicionante de continuar o no estudios.

Alcances de la Investigación

Por sus características de acercamiento a la relación entre educación y mercado laboral, el estudio es de tipo exploratorio- descriptivo-comparativo, ya que aunque se abordan temáticas realizadas por otros investigadores, instituciones u organismos éstos no presentan, en muchos de los casos, las propias perspectivas estudiantiles y suelen dejar de lado los saberes e ideas que estos observan en su formación profesional, lo aprendido en la educación informal y, las relaciones o impactos que los estudiantes pueden percibir con los requisitos para el empleo y la inserción laboral.

El valor que aporta el presente estudio desde la exploración, la descripción y comparación de las variables propuestas y analizadas, radica en la visión de diferentes perfiles profesionales como lo son los estudiantes de Odontología, Psicología y Ciencias Químicas de la Universidad Autónoma de Coahuila

Por sus particularidades, la muestra fue no probabilística, de tipo casual o incidental y, el manejo de los datos transversal, al no contarse recursos económicos y de tiempo para realizar aplicaciones en otras Unidades de la Universidad Autónoma de Coahuila

Resultados

El análisis de ítems realizado con las 28 variables simples que integran las cuatro variables complejas, arrojó un alfa de Cronbach de .92 y un alfa estandarizado de .92, lo que muestra la confiabilidad y consistencia del instrumento.

YÁÑEZ-FLORES, Sara M., ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata. Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria. Revista Sociología Contemporánea. 2017.

Se analizan resultados de 156 estudiantes de tres facultades de la Universidad Autónoma de Coahuila: 26; 55 y 75 estudiantes de Odontología, Psicología y Ciencias Químicas.

Los resultados que se presentan parten de la condicionante de continuar o no estudios, donde V5=continuar estudiando y V5=no continuar estudiando; esta es una tendencia que como investigadora se está implementando en diferentes estudios realizados, ya que se ha observado que los análisis muestran información interesante y diferenciada entre ambos grupos de opinión.

Descripción demográfica y socioeducativa: con condicionante

Las lecturas se basan en 121 estudiantes (77.56%) que continúan estudiando y 33 (21.15%) que indican no continuar sus estudios; solamente dos estudiantes no contestaron (NC).

Se identificó que en ambas poblaciones la mayoría son mujeres; sin embargo, mientras en el primer grupo de opinión (sí continuar) casi las tres cuartas partes son mujeres (70.25%; n=85), en el segundo grupo (no continuar), existe un equilibrio entre ambos géneros (48.48%; n=16, hombres).

En ambos grupos de opinión las edades oscilan entre los 17 y 28 años de edad. Para el caso de los que continúan estudiando las edades se concentran en las edades de 17 a 22 años; sin embargo, el 9.09% (n=11) es de 17 años y los estudiantes de 20 -con mayor presencia- son representados por el 22.31% (n=27)

Los que indican no continuar estudiando las edades más representativas son de los 20 a 22 años, donde el 15.15% (n=5) son de 22 años y el 33.33% (n=11) son de 20 años.

De los 121 estudiantes que continúan estudiando, el 53.72% (n=65) son de Ciencias Químicas; el 39.67% de Psicología y el 6.61% de Odontología.

Mientras que los 33 estudiantes que no continúan estudiando, el 54.55% (n=18) son de Odontología; el 27.77% de Ciencias Químicas y el 18.18% de Psicología.

Se identificó que de las 85 mujeres que continúan estudiando, 44 estudiarán maestría; 22 doctorado; 4 posgrado (sin especificar), una estudiante manifestó estudiar postdoctorado y una indicó especialidad. De los 36 hombres, 14 estudiarán maestría; 10 doctorado y 2 posgrado (sin especificar).

Con referencia al nivel educativo de ambos padres, la Tabla 1 muestra equilibrio en los resultados, destacándose mayor concentración en el nivel licenciatura. Pero se identifican padres y madres de familia con niveles de posgrado.

Continuar estudiando 121					
Mamá	Fr	%	Papá	Fr	%
Licenciatura	41	33.88	Licenciatura	41	33.88
Secundaria	25	20.66	Secundaria	26	21.49
Preparatoria	23	19.01	Preparatoria	18	14.88
Técnico	10	8.26	Técnico	15	12.40
Primaria	8	6.61	Primaria	6	4.96
Maestría	5	4.13	Maestría	6	4.96
Doctorado	2	1.65	Doctorado	4	3.31
Comercio	2	1.65	Postgrado	1	0.83

Tabla 1 Nivel educativo de los padres

Relacionado con los estudiantes que no continúan estudiando, en la Tabla 2 se observa diferencias en cuanto a los niveles educativos de ambos padres, ya que la mamá muestra tener el nivel básico de estudio (nivel secundaria); mientras que los papás presentan nivel medio y superior (licenciatura con mayor prominencia).

No continuar estudiando 33					
Mamá	Fr	%	Papá	Fr	%
Secundaria	6	18.18	Licenciatura	6	18.18
Preparatoria	4	12.12	Preparatoria	5	15.15
Técnico	3	9.09	Técnico	4	12.12
Licenciatura	3	9.09	Secundaria	3	9.09
Primaria	2	6.06	Maestría	1	3.03
Maestría	1	3.03			

Tabla 2 Nivel educativo de los padres

En ambos padres de familia, se localiza nivel de maestría. Todo indica que en ambos grupos de opinión –continuar o no estudios-, los estudiantes ya superaron o están a punto de superar el nivel educativo de sus progenitores.

VARIABLES CONTEXTUALIZADORAS

En el instrumento de medición se incluyeron dos preguntas relacionadas al mercado laboral, la primera alude al conocimiento del *salario mínimo vigente* (SMV, 2016) y la segunda refiere a las *prestaciones de ley*. En la Tabla 3, se evidencia que ambos grupos de opinión desconocen el SMV (2016), por ejemplo el primer grupo lo ubica en tercer lugar, \$73.04.

Continuar estudiando 121			No continuar estudiando 33		
SMV	Fr	%	SMV	Fr	%
\$70.64	36	29.75	\$70.64	11	33.33
\$68.20	34	28.10	\$73.04	11	33.33
\$73.04	26	21.49	\$59.78	8	24.24
\$59.78	23	19.01	\$68.20	3	9.09

Tabla 3 Salario Mínimo Vigente 2016

Mientras que los estudiantes que no continúan estudiando (Tabla 3), muestran mayor acercamiento a la realidad del mercado laboral, aunque no es determinante. En todo caso, el que ambas poblaciones mencione el SMV (2016) de \$70.64, no están o estaban fuera de toda proporción.

Continuando con las variables contextualizadoras del mercado laboral, lo que refiere a las prestaciones de ley de acuerdo a la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, tanto los estudiantes que manifestaron continuar estudios como los que no, la mayor robustez se localiza en: el IMSS, Aguinaldo, Vacaciones, INFONAVIT y Prima Vacacional.

En el caso de ambos grupos de opinión, se localiza “Extras”, se puede suponer dos cuestiones; “extras” refiriéndose a otros o entre otras prestaciones y/o como “horas extras” aunque esto por sí mismo no es una prestación, en todo caso lo sería el pago por esas horas trabajadas, lo cual no se consigna en las respuestas.

A partir de ahí, las frecuencias, guardando las diferencias en el número de estudiantes por población, se localizan diferentes opiniones, por ejemplo, en los que continúan estudiando se indican Bonos, no así en el otro grupo de opinión.

Los estudiantes que continúan estudiando, por su parte indicaron, Apoyo matrimonial, Días festivos, Educación e Indemnización por accidente de trabajo, Prestaciones (general) y Prima dominical, todas con escasa representatividad.

En los estudiantes que no continúan estudiando se identifica Asistencia perfecta, FONACOT, 8 horas laborales, y Ahorro, con muy baja frecuencias.

Finalmente, en ambos grupos de opinión, se identifica a las AFORES, Incapacidad, Pensión, Salario, Días de descanso y Capacitación (también con escasas frecuencias), entre otras prestaciones que no necesariamente son por ley, por ejemplo, Préstamos.

Análisis comparativo, con condicionante

El análisis comparativo se realizó con $p=.05$, desde varias aproximaciones: por edad, género, SMV y entre otras, si se continúa o no estudiando. En algunos análisis no salieron diferencias significativas y en otros casos, solo una o dos variables presentaron significancia.

Los análisis se sometieron a los métodos de pairwise (default) y casewise (a elección de la investigadora); en ambos métodos se encontró significatividad, eligiendo el pairwise cuando se comprobó que no había cambios en los resultados.

Variable compleja Formación profesional y Género

De las siete variables integradoras de esta variable compleja (Tabla 4), solamente evaluación compartida es la que presenta diferencias entre hombres y mujeres; es decir, para las mujeres que continúan estudiando, la formación profesional proporciona herramientas para la inserción al mercado laboral, a través de la auto y co-evaluación (evaluación compartida).

Variable	Media Hombre	Media Mujer	p	N válida Hombre	N válida Mujer
Evaluación compartida	58.61	69.35	0.01	36	85

Tabla 4 Análisis comparativo: Formación profesional y género

Respecto a los estudiantes que no continúan estudiando (Tabla 5), sigue presentando tendencia significativa en las mujeres.

Variable	Media Hombre	Media Mujer	p	N válida Hombre	N válida Mujer
Autonomía en el aprendizaje	68.82	83.44	0.03	17	16

Tabla 5 Análisis comparativo: Formación profesional y género

Así, en la Tabla 5, se lee que para las estudiantes que no continúan estudiando, la formación profesional incentiva la autonomía en el aprendizaje, lo cual favorece la inserción al mercado de trabajo.

Como se observa en ambos grupos de opinión, solo la formación profesional (variable compleja Educación), es la que presenta significatividad.

*No se encontraron diferencia entre medias de la variable compleja Educación informal en ambos grupos de opinión

Variables complejas: Requisitos para el empleo y Género

En el caso de la variable compleja (VC) Requisitos para el empleo, solo se encontró relevancia en dos de las siete variables simples integradoras, que muestran que para las estudiantes que continúan estudiando, los requisitos para el empleo, requiere que se tenga actitud y disposición para el aprendizaje y habilidades en el manejo de la tecnología (Tabla 6).

Variable	Media Hombre	Media Mujer	p	N válida Hombre	N válida Mujer
Actitud y Disposición	74.83	84.81	0.02	36	85
Habilidades tecnológicas	71.53	84.61	0.01	36	85

Tabla 6 Análisis comparativo: Requisitos para el empleo y género

*No se encontraron diferencia entre medias de la variable compleja Requisitos para el empleo en los estudiantes que no continúan estudiando

Variable compleja: Inserción Laboral y Género

De las variables que integran la VC Inserción laboral, seis no presentan significatividad y la N de hombres, y mujeres es consistente con la descripción de la población que indica continuar estudiando (36 hombres/85 mujeres); sin embargo, en la variable derechos y obligaciones analizada, presenta un decremento en las N de mujeres y hombres, como se visualiza en la Tabla 7.

Los resultados indican que, para las mujeres que continúan estudiando, la inserción al mercado laboral implica estar informado de los derechos y obligaciones como trabajador, antes de firmar un contrato (Tabla 7).

Variable	Media Hombre	Media Mujer	p	N válida Hombre	N válida Mujer
Derechos y obligaciones	60.00	83.07	0.00	15	54

Tabla 7 Análisis comparativo: Inserción al mercado laboral y género

*No se encontró diferencias significativas en la población que indica no continuar estudiando.

Variable compleja: Formación Profesional y qué continuar estudiando

La pregunta relacionada con la continuación o no de estudios, además requería, que los primeros, respondieran el nivel de estudios hasta donde pretendían llegar. De ello, se derivó que respondieran licenciatura, esto es concluir el nivel de estudios que estaban realizando; posgrado (maestrías y doctorado) y posdoctorado.

Sin embargo, aunque algunos estudiantes indicaron sí continuar estudios, no contestaron (NC) qué nivel de estudios. La Tabla 8 precisamente, muestra que el análisis comparativo se basa en los que no contestaron (NC) y los estudiantes que indicaron el nivel de maestría.

Variable	Media NC	Media estudios Maestría	p	N Válida NC	N Válida estudios Maestría
Emprendedor	87.85	64.81	0.02	7	58
Oportunidades en mercado laboral	87.85	63.87	0.01	7	58
Trabajo colaborativo	87.85	59.82	0.01	7	58

Tabla 8 Análisis comparativo: Formación profesional y qué continuar estudiando

Lo anterior indica que para los que manifestaron continuar estudiando, pero no indicaron el nivel de estudio (no contestaron), la formación profesional promueve herramientas para ser emprendedor, a la vez que informa sobre lo que ocurre en el mercado laboral, con respecto a las oportunidades de su área de estudio e incentiva el trabajo colaborativo, como habilidad necesaria para insertarse al mercado laboral.

*No se encontraron diferencias en los estudiantes que no continúan estudiando.

Variable compleja: Educación Informal y qué continuar estudiando

La Tabla 9 muestra que para los jóvenes que no contestaron qué nivel de estudios, la educación informal promueve que las amistades (redes sociales) son un vínculo para conseguir empleo, así como el aprender a invertir el dinero inteligentemente y que el nivel económico familiar interviene para insertarse al mercado laboral.

Variable	Media NC	Media estudios Maestría	p	N Válida NC	N Válida estudios Maestría
Redes sociales	89.28	62.39	0.01	7	58
Inversión inteligente	80.00	56.81	0.04	7	58
Emprendedor	91.42	59.39	0.00	7	58
Nivel económico	92.85	64.724	0.00	7	58

Tabla 9 Análisis comparativo: Educación informal y qué continuar estudiando

Encontrándose también que las medias de los que no contestaron es más alta que los que indican el nivel de estudios y, al igual que el anterior análisis, las N Válidas para ambos grupos, presenta una gran desproporción.

*El grupo de opinión que indica no continuar estudios, por su situación no presenta diferencias en este punto.

Variable compleja: Requisitos para el empleo y qué continuar estudiando

Para los estudiantes que continúan estudiando, los valores de las medias presentan diferencias entre los que no contestaron (NC) y los que indican continuar con estudios de maestría, pero las N válidas se mantienen (Tabla 10)

Las diferencias en los valores indican que para los estudiantes que continuarán estudiando el nivel de maestría (Tabla 10), los requisitos para el empleo precisa que se sepa leer y comprender todo tipo de textos (informativos, matemáticos, hipertextos, imágenes).

Variable	Media NC	Media estudios Maestría	p	N Válida NC	N Válida estudios Maestría
Lectura y comprensión	54.28	79.65	0.02	7	58

Tabla 10 Análisis comparativo: Requisitos para el empleo y qué continuar estudiando

Variable compleja: Inserción laboral y qué continuar estudiando

Los valores de la media vuelven a mostrar robustez en los estudiantes que no contestaron a qué nivel de estudios accederían de continuar estudiando.

Variable	Media NC	Media estudios Maestría	p	N Válida NC	N Válida estudios Maestría
Contrato de palabra	90.00	62.15	0.01	7	58

Tabla 11 Análisis comparativo: Inserción laboral y qué continuar estudiando

Entonces para los estudiantes que no contestaron, pero si continúan estudiando, la inserción laboral implica saber si el contrato de palabra, es una forma de contrato legal (Tabla 11).

Variable compleja: Formación profesional y facultad de procedencia

Para los estudiantes de Odontología (Tabla 12), la formación profesional proporciona herramientas y habilidades para la inserción al mercado laboral a través de la evaluación compartida, el trabajo colaborativo y para ser emprendedor. Sin embargo, aunque los estudiantes de Ciencias Químicas lo consideran como variables formadoras de la profesión, éstas presentan menos significancia.

Variable	Media Odonto	Media CQ	p	N Válida Odonto	N Válida CQ
Evaluación compartida	81.25	62.38	0.04	8	65
Emprendedor	83.12	59.76	0.02	8	65
Trabajo colaborativo	88.12	50.76	0.00	8	65

Tabla 12 Formación profesional y facultad de procedencia

Como en anteriores análisis, existe una desproporción en las N válidas de los grupos de opinión.

Variable	Media Odont	Media CQ	p	N Válida Odont	N Válida CQ
Lectura y comprensión	47.50	84.76	0.00	8	65
Comunicación efectiva	48.75	77.18	0.00	8	64

Tabla 13 Análisis comparativo: Requisitos para el empleo y facultad de procedencia

En la Tabla 13, muestra que la significatividad está presente en los estudiantes de Ciencias Química, sus opiniones indican que los requisitos para el empleo refieren que los candidatos deben mostrar que saben leer y comprender todo tipo de textos y sepan comunicarse tanto escrita como oralmente.

En la Tabla 13 también se observa que la N válida de los estudiantes de Ciencias Químicas presenta mínima diferencia en las variables analizadas

Conclusiones

El estudio presentado de estudiantes de tres carreras de la Universidad Autónoma de Coahuila Unidad Saltillo: Odontología, Psicología y Ciencias Químicas, mostró que en los estudiantes que continúan estudiando solamente el 29.75% eran del sexo masculino, mientras que en el segundo grupo de opinión, el 51.52% eran mujeres.

En cuanto a las edades, la mayor predominancia está en los 17 a 20 años de edad, en ambos grupos de opinión. Esta población estudiantil, se encuentra enmarcada dentro de Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (2015), que indica que juventud es, “(...) la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años (...)”.

Los estudiantes de Odontología, fueron los que mostraron mayor presencia en no continuar estudiando y, los estudiantes de Ciencias Químicas de mayor frecuencia, continuar estudiando.

Esto encuentra relación con el nivel de estudios de su padres, indicador positivo porque en el caso de ambos padres, el nivel educativo con mayor presencia fueron licenciatura, secundaria y preparatoria; si se continúa con ese ritmo de estudio, los estudiantes ya superaron o en unos años superarán el nivel de estudio de sus progenitores y en algunos casos, igualarán los niveles de posgrado. Esto refleja que el nivel educativo de los padres, muestra influencia en la continuación de estudios de sus hijos.

Coincidente con lo que comenta Martínez et al. (2010), citado en Da Cuña et. al. (2014), “...en general a mayor cantidad de años de educación de los padres, mayor es el tiempo dedicado al estudiante y además mayor la calidad de la supervisión al mismo”. Lo que alude a las variables contextualizadoras, se mostró que existe desconocimiento del salario mínimo vigente (2016) y que las prestaciones de ley presentan, en su mayoría, escasa representatividad en el imaginario de los jóvenes encuestados.

Contestando la interrogante, ¿qué relaciones se encuentran entre la educación y el mercado laboral desde la visión de los jóvenes universitarios?

En los análisis comparativos realizados, se encontraron las siguientes respuestas:

Género: Las mujeres otorgan mayor significatividad a las variables, partiendo de ello la formación profesional, en el primer grupo de opinión, la evaluación compartida es la que les proporciona herramientas para la inserción laboral.

Mientras que en los requisitos para el empleo, son las actitudes y disposición para el aprendizaje, y habilidades en el manejo de la tecnología, y, la inserción al mercado laboral, requiere que se tengan conocimientos sobre las cuestiones legales y normativas sobre el mismo.

Para el segundo grupo de opinión, desde el comparativo de género, lo que la formación profesional incentiva es la autonomía en los aprendizajes

El análisis de estas variables, deja en evidencia que la educación informal no forma parte del bagaje de las mujeres, que centran su atención en la formación profesional, los requisitos para el empleo y la inserción laboral.

Los análisis evidenciaron que, aunque los estudiantes indicaron continuar estudiando, no contestaron el siguiente nivel de estudios; con estos resultados se observa: Qué continuar estudiando: La significatividad en las variables, está localizada en los estudiantes que No contestaron qué continuar estudiando.

Para estos estudiantes, la formación profesional incentiva el trabajo colaborativo, promueve ser emprendedor e informa sobre las oportunidades del área de estudio como habilidades y herramientas para insertarse al mercado laboral. Mientras que en la educación informal, las amistades y al nivel económico familiar son un vínculos para insertarse al sector productivo.

En lo que refiere a los requisitos para el empleo, precisa de la lectura y comprensión y la inserción al mercado laboral, implica conocer las características de un contrato de palabra, como instrumento legal de contratación. Lo que se alude en este punto sobre las redes sociales y familiares, es coincidente con lo que indica Pelayo (2012), “es una herramienta eficaz para el acceso al empleo”, que sin embargo estas no garantizan mejoras laborales.

En este análisis, la respuesta a la interrogante incluye a la educación informal, y las otras variables complejas; lo interesante es que en estos comparativos, los estudiantes con escasa representatividad son los que pusieron el acento en la significancia de las mismas.

Facultad de procedencia: Las respuestas significativas en la formación profesional, la presentan los estudiantes de Odontología, que consideran que la formación profesional incentiva las herramientas y habilidades para ser emprendedor, la evaluación compartida y el trabajo colaborativo.

Mientras que para los estudiantes de Ciencias Químicas, los requisitos para el empleo refieren a la lectura y comprensión de todo tipo de textos y sepan comunicarse tanto escrita como de forma oral. Se observa que en este análisis, quedan fuera de la visión y acento de los estudiantes, la educación informal y la inserción al mercado laboral.

De acuerdo con los autores, instituciones y organizaciones consultadas, la complejidad de las relaciones entre ambos ejes: educación y mercado laboral no es lineal y mucho menos simple. Parafraseando a Romero et.al (2004) y Pelayo (2012), queda claro que las competencias per se no garantizan la inclusión al mercado laboral.

Así mismo, De Ibarrola (2010) deja en claro que tanto la educación como el mercado laboral, gozan de autonomía desde sus objetivos, lógicas y dinámicas, pero sus resultados no se sujetan mecánicamente y cada uno está supeditado a los significados individuales, grupales y sociales. Además, de acuerdo a Pelayo (2012) y el CICAC (2014), la inserción laboral, no es concluyente entre educación y mercado laboral, sino más bien, es un proceso coyuntural entre oferta y demanda, la formación académica, la experiencia y el contexto social.

Los resultados son un reflejo de las opiniones, acentuaciones y configuraciones de los odontólogos, químicos y psicólogos, que como refiere Taguenca (2009), desde lo que ya son: jóvenes.

6. Referencias

- Ceballos, E. (2006). *Dimensiones de análisis del diagnóstico en educación: El diagnóstico del contexto familiar*. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de RELIEVE: <http://www.redalyc.org/pdf/916/91612102.pdf>
- Centro de Información de las Naciones Unidas . (2017). *La juventud y las Naciones Unidas* . Recuperado el 5 de Julio de 2017, de CINU: http://www.cinu.mx/minisitio/UNjuventud/preguntas_frecuentes/
- CIDAC. (2014). *¿Qué buscan- y no encuentran- las empresas en los profesionistas jóvenes?* Recuperado el 28 de Noviembre de 2016, de Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C.: http://www.corporativostr.com/assets/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2017). Recuperado el 7 de Enero de 2017, de Cámara de Diputados: www.senado.gob.mx/comisiones/cogati/docs/CPEUM
- Da Cuña, I., Gutiérrez, M., & Barón, F. y. (2014). *Influencia del nivel educativo de los padres en el rendimiento académico, las estrategias de aprendizaje y los estilos de aprendizaje, desde la perspectiva de género*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2016, de Journal of Learning Styles: <http://learningstyles.uvu.edu/index.php/jls/article/viewFile/25/161>
- De Ibarrola, M. (Octubre de 2010). *Siete preguntas clave sobre las relaciones entre la educación y el trabajo en México. ¿Qué respuestas aporta la investigación educativa?* . Recuperado el 31 de Noviembre de 2016, de Revistas UNC: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/viewFile/796/751>
- Ley del Instituto Mexicano de la Juventud. (1 de Abril de 2015). *Camara de Diputados H. Congreso de la Unión*. Recuperado el 5 de Octubre de 2016, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). *La UNESCO: Trabajando con y para los jóvenes* . Recuperado el 30 de junio de 2017, de UNESCO:<http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tepic, Nayarit: <http://www.eumed.net/>.
- Sánchez, G. (16 de Junio de 2014). *La desconexión entre competencias laborales y educación superior* . Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de Fundación Concordia : <http://fundacion-concordia.org>
- Taguenca, B. J. (enero-marzo de 2009). *El concepto de juventud*. Recuperado el 15 de octubre de 2016, de Revista Mexicana de Sociología 71, E-journal, UNAM: <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2009-1/RMS009000105.pdf>

Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte

HERNÁNDEZ-OLIVARES, Santa Elena Guadalupe†*, CRUZ-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz Del Carmen

Universidad Politécnica de Altamira. Nuevo Libramiento Altamira Km. 3, Santa Amalia, 89602 Altamira, Tamaulipas

Recibido Abril 04, 2017; Aceptado Mayo 30, 2017

Resumen

La rotación de personal en una organización conlleva costos y tiempos de contratación y capacitación de personal. Esto puede darse por diversos motivos que variarán de organización en organización dependiendo de las condiciones de trabajo y motivación que se les da a sus empleados. Por lo anterior, es importante poder identificar dichos motivos con la finalidad de buscar reducirlos y al mismo tiempo minimizar el impacto. El presente caso de estudio, enfocado en una empresa de servicios de transporte de personal, pretende conocer las causas principales que originan la alta rotación del personal dedicado al manejo de los transportes (choferes). A partir de las mismas, se brindan algunas recomendaciones buscando así disminuir el índice de rotación de personal. Además, se presentan los resultados de una entrevista de satisfacción y motivación planteada al personal que actualmente labora en la organización, que busca detectar oportunamente áreas de mejora y evitar que el fenómeno de rotación siga en aumento.

Rotación de personal, satisfacción del personal, motivación

Abstract

The turnover of personnel in an organization entails hiring and training costs of new personnel as well as time waste due to personnel preparation. This can occur for a sort of reasons that vary from organization to organization depending on the working conditions and motivation of their employees. Therefore, it is important to be able to identify those reasons seeking to reduce them and, at the same time, minimize its impact. The present case study, focused on a company of personnel transportation services, aims to know the main causes that originate the high turnover of personnel dedicated to the transportation (drivers). As a result, some recommendations are offered to diminish the index of rotation of personnel. In addition, the results of a personnel satisfaction and motivation interview done to current employees of the organization are presented, in order to detect areas for improvement and prevent the phenomenon of rotation from continuing to increase.

Turnover of personnel, personnel satisfaction, motivation

Citación: HERNÁNDEZ-OLIVARES, Santa Elena Guadalupe, CRUZ-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz Del Carmen. Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. Revista Sociología Contemporánea. 2017, 4-11: 43-50.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: elena.hernandez.olivares@outlook.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El presente estudio es realizado en una empresa del sector de transporte público con alrededor de 50 años de arraigo en la zona conurbada de Tampico, Tamaulipas. Durante 2016 se ha detectado la renuncia reiterada del recurso humano presente en algunas de sus áreas, principalmente en la de transporte industrial. La mayor parte de las bajas que se presentan son de operarios de autobuses.

Preocupada por esta situación, la empresa representada por el área de Recursos Humanos planteó la realización de encuestas de salida para analizar las causas implicadas en la alta rotación del personal, buscando la manera de encontrar cómo reducirla. A partir de los resultados encontrados, se plantearán propuestas para disminuir la rotación de personal focalizando en las principales causas raíz.

Justificación

La rotación del personal en cualquier empresa es un tema problemático y recurrente. Los efectos de la misma representan afectaciones importantes a la productividad (Chiavenato, 2001), ya que la salida de un integrante de la organización supone fuga de conocimientos internos que deben ser invertidos nuevamente en la contratación que le reemplace. Estos costos pueden darse ya sea en la forma de cursos de inducción, costos administrativos de contratación/finiquito (Carrillo & Santibáñez, 2001), tiempo en lograr avances en la curva de experiencia que cada empleado desarrolla en su puesto de trabajo.

Planteamiento del Problema

Por medio del análisis de las encuestas aplicadas al personal saliente de la empresa en cuestión, se pretende detectar cuáles son las posibles causas que producen un alto nivel de rotación.

También es necesario saber el nivel actual de satisfacción por parte del personal vigente previendo la salida de los mismos.

Hipótesis

El poder identificar las causas de salida del personal y el nivel de satisfacción de los empleados actuales, permitirá establecer parámetros y estrategias para reducir la rotación del personal.

Objetivos

Objetivos Generales

Determinar los factores que provocan la rotación del personal dentro de una empresa del sector de transporte público, así como detectar el nivel de satisfacción actual del personal.

Objetivos específicos

- Investigar y proponer las posibles causas que provoca la rotación del personal en la empresa en cuestión.
- Determinar cuáles causas aplican en la organización.
- Priorizar dichas causas con base en la información obtenida de los empleados salientes de la organización estudiada.
- Brindar algunas recomendaciones para mantener al empleado activo dentro de la organización.

Marco Teórico

Cuando hablamos del área de recursos humanos, la definimos como el área administrativa que se encarga de la búsqueda, selección y gestión del personal tanto técnico como administrativo, incluyendo las cuestiones de cultura organizacional, liderazgo y motivación (Dessler, 2009).

Los objetivos principales del área de recursos humanos son seleccionar y desarrollar un conjunto de individuos con habilidades, motivación y satisfacción suficiente para conseguir los objetivos de la organización, lograr la eficiencia de los trabajadores y conseguir que las condiciones de trabajo sean favorables para el desarrollo y la satisfacción concreta de las personas así como para el logro de sus objetivos individuales, (Milkovivhy & Boudreau, 1994). La motivación es uno de los factores internos que requiere gran atención. De manera amplia, la motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Jerarquía de necesidades, Maslow

Maslow elaboró una teoría amplia donde clasifica las necesidades del hombre según la necesidad de satisfacer, como se muestra en la figura 1.



Figura 1 Jerarquía de necesidades según Maslow. (Chiavenato, 2001)

Teoría de los dos factores

Herzberg (1969) basa su teoría en el ambiente exterior y el lugar de trabajo del individuo, los factores los divide en dos:

Factores higiénicos

Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se refiere entre otras a las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, el tipo de supervisión recibida y clima laboral (entre directivos y/o empleados). Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que son utilizados principalmente para lograr la motivación de los empleados.

Los factores higiénicos poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. Cuando estos factores son óptimos, evitan la insatisfacción, pero su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

Algunos factores de insatisfacción se incluyen: condiciones de trabajo y comodidad, políticas de la empresa y de la administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica de supervisor, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los compañeros de trabajo.

Factores motivacionales

Tienen que ver con el contenido del puesto de trabajo, las tareas y los deberes relacionados con su cargo. Estos producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción.

Entre ellos se incluye: delegación de responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar su trabajo, ascensos y utilización plena de las habilidades personales. Herzberg (1969) llegó a la conclusión de que los factores de satisfacción profesional no se encuentran ligados y son diferentes de los factores responsables de una insatisfacción profesional.

“Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, es no tener satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción profesional y no la satisfacción”.

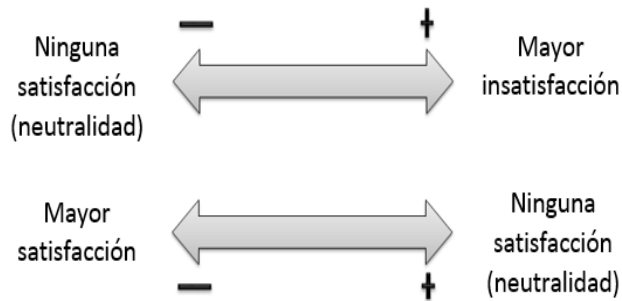


Figura 2 Teoría de los dos factores de Herzberg. (Chiavenato, 2001)

Rotación de personal

Una ineficiente planeación de carrera, no proporcionar los incentivos necesarios para mantener al personal motivado, entre otros motivos pueden llevar al individuo dentro de una organización a desarrollar incertidumbre y disminuir el ritmo de trabajo provocando deseos de cambio de puesto, de empresa o incluso de giro laboral. De acuerdo con Wayne Mondy y Robert M. Noé (2005), la rotación de puestos es cuando los empleados cambian de un puesto a otro para aumentar su experiencia, es decir, el empleado busca la manera de poder cambiar de puesto con el fin de beneficiarse económicamente y dejar de tener un trabajo rutinario.

Chruden & Sherman Jr. (1985), definen a la rotación del personal como la cantidad de empleados que entran y salen de una organización. De acuerdo a lo anterior, podemos definir a la rotación de personal como el fenómeno que describe la salida voluntaria o involuntaria de un empleado y hace necesaria la contratación de nuevo personal para que pueda realizar las actividades que el primero delega.

Las causas que provocan la rotación del personal se divide en causas forzosas o voluntarias. Puede ser por muerte, jubilación, incapacidad permanente, enfermedad, renuncia del trabajador, despido, razón familiar / personal, etc.

Una vez que se presenten las causas que ocasionan la baja temporal o definitiva del individuo, estas generan costos. Uno de los problemas a la que se enfrenta la organización es una economía competitiva, es decir; cuando la organización pretende mantener una política salarial conservadora, muchas veces resulta más costosa pues el flujo continuo de recursos humanos aumenta provocando la rotación del personal. La rotación del personal genera costos. En la figura 3 se muestra la clasificación de costos.

Primarios	Secundarios	Terciarios
<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Registro y documentación • Integración 	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos en la producción • Efectos en la actitud del personal • Costo extra laboral • Costo extra operativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Costo por inversiones extras • Pérdidas en los negocios

Figura 3 Costos de la rotación del personal. (Chiavenato, 2001)

Metodología de Investigación
Identificación de las causas de rotación

Para la identificación de las causas se elaboró un diagrama de Ishikawa, también conocido como “Diagrama de espinas de pescado”, que es una herramienta de aplicación industrial que consiste en determinar las causas y sus efectos (Ishikawa, 1985).

Recolección de datos

Para poder detectar si las causas propuestas en el diagrama anterior corresponden con las causas de rotación de la empresa en cuestión, se implementó desde noviembre de 2016 un formato de encuesta de salida para poder recopilar las impresiones de los empleados que dejaban sus funciones. Dichas encuestas fueron recogidas en el periodo de noviembre de 2016 a marzo de 2017. Una vez recolectada la información se prosiguió a clasificar tomando en consideración cuales son las causas principales y secundarias. Los resultados se muestran en el apartado 4.

Nivel de satisfacción de los empleados

Además, una entrevista para obtener el nivel de satisfacción fue aplicada a una muestra de los empleados actuales. La muestra fue calculada utilizando la fórmula de cálculo de la muestra cuando se conoce la población (1).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} \quad (1)$$

N = Tamaño de la población	97
z² = Nivel de confianza	95%
α = Significancia	.05
p = Probabilidad de éxito	0.5
q = Probabilidad de fracaso	0.5
d = Error máximo de permisión	.03

Tabla 1. Descripción de variables para el cálculo de la muestra

Fuente: *Elaboración propia*

El cálculo indica que el número de personas que deben ser entrevistadas son 10.

Recolección de datos

La entrevista de tipo abierta y dirigida fue aplicada a 10 personas de distintos puestos de trabajo, incluyendo auxiliares de cocina, de taller, de limpieza, jefes de seguridad, de almacén y operarios.

Contiene 8 preguntas base con el objetivo de saber cómo se siente el trabajador en su área de trabajo, la relación laboral de compañeros y jefes directos, además se les permitió ahondar en conceptos que considerasen relevantes en la salida de sus compañeros. Se pretende analizar si existe falta de motivación o malas relaciones entre el personal, razones que pueden contribuir a la rotación del personal.

Resultados

Identificación de las causas de rotación

Las causas identificadas en el diagrama de Ishikawa a las que se atribuye la rotación de personal específicamente en esta empresa se resumen en la Figura 4.

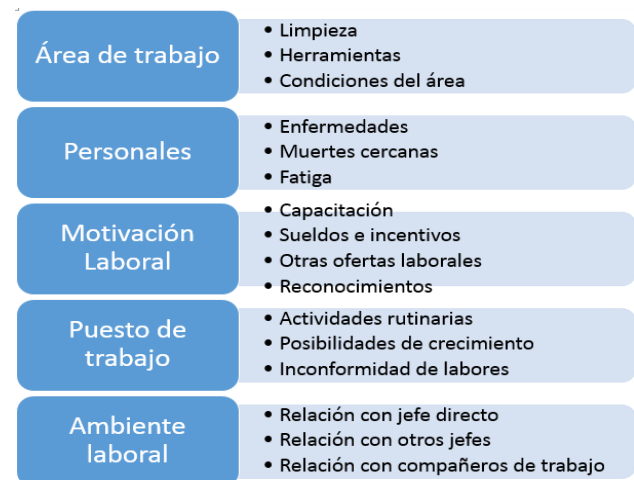


Figura 4 Causas de rotación de personal

Fuente: *Elaboración propia*

Los datos analizados tanto de la encuesta de salida como de las entrevistas aplicadas, permiten priorizarlas de acuerdo a lo presentado en la Tabla 2. Se puede observar como causa principal el bajo sueldo ofrecido en relación a los mismos puestos ofertados en la zona. Del mismo modo, e imputable a la organización, otras razones principales es la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la existencia de mejores ofertas laborales.

La segunda causa, referente a razones personales, puede ser observada más a detalle, buscando detectar la posibilidad de brindar incentivos que puedan ayudar a minimizarla.

Bajo sueldo	17.76%
Razones personales	16.45%
Oportunidades de crecimiento	15.13%
Mejor oferta de trabajo	14.47%
Conflictos con jefe inmediato	12.50%
Problemas de salud	7.89%
Horarios de trabajo	4.61%
Otro	4.61%
Beneficios/prestaciones insuficientes	3.29%
Cambio de ciudad	1.97%
Cambio de carrera	0.66%
Retiro/jubilación	0.66%

Tabla 2 Causas principales de la rotación del personal.
Fuente: Elaboración propia

Nivel de satisfacción de los empleados

Al analizar la información se puede observar que el 70% de los entrevistados se sienten parte de la empresa, principalmente por el tiempo que han permanecido en ella. El tipo de relación es buena o muy buena (80%), destacando que nadie la considera mala o muy mala. Hablando de motivación, el 40% de las personas sienten que sus compañeros los motivan a realizar su trabajo de mejor manera, mientras que el 60% de los trabajadores sienten que la empresa valora su trabajo.

La mitad de los empleados aseguran haber recibido algún incentivo como despensa o bonos de puntualidad/productividad, la otra mitad aún no cuenta con los años de antigüedad suficientes para recibir dichos incentivos. No se percibe seguridad laboral, ya que sólo el 40% se siente seguro de su trabajo. Tampoco hay un alto nivel de satisfacción (30%). Debido al hallazgo del bajo sueldo como motivo de salida de la organización, se le preguntó a los entrevistados si su ingreso se considera suficiente para cubrir sus necesidades básicas, a lo que el 30% de los entrevistados contestó que no.

El nivel de satisfacción por rubro se observa alto para cuestiones como clima laboral, beneficios y prestaciones y relación con jefe inmediato y la dirección. Por otro lado, los mayores niveles de insatisfacción se observan en el sueldo y en los horarios y extensión de la jornada laboral. Esto puede observarse en la Figura 5.

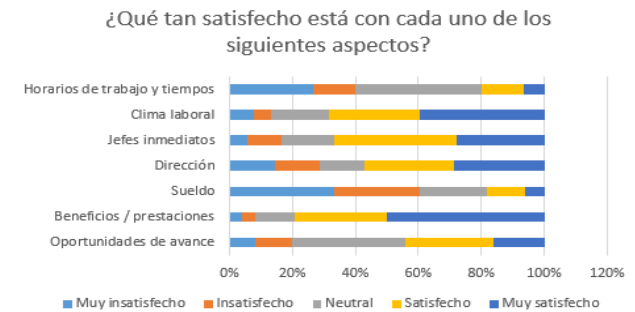


Gráfico 1 Nivel de satisfacción del personal por rubro
Fuente: Elaboración propia

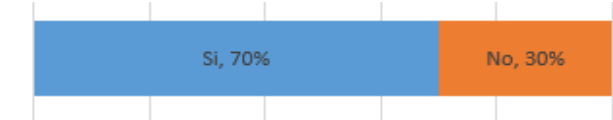


Figura 5 ¿Se siente parte de la empresa?
Fuente: Elaboración propia

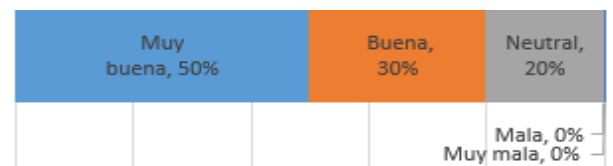


Figura 7. ¿Cómo considera la relación con la empresa?
Fuente: Elaboración propia

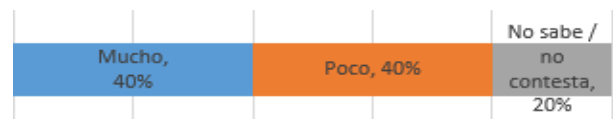


Figura 8. La relación con sus demás compañeros, ¿le motiva a tener un buen desempeño?
Fuente: Elaboración propia



Figura 9. La empresa, ¿reconoce el trabajo que desempeña?

Fuente: *Elaboración propia*



Figura 10. ¿Ha recibido algún incentivo?

Fuente: *Elaboración propia*



Figura 11. ¿Se siente seguro de su empleo?

Fuente: *Elaboración propia*

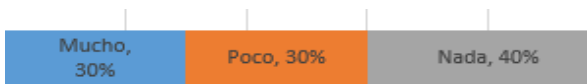


Figura 12. ¿Qué tan satisfecho está con su empleo?

Fuente: *Elaboración propia*

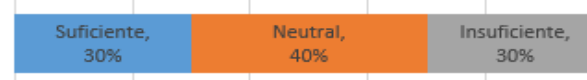


Figura 13. El ingreso económico, ¿es suficiente para permitir cubrir sus necesidades básicas?

Fuente: *Elaboración propia*

Recomendaciones finales

De acuerdo a las encuestas de salida aplicadas en la empresa, se obtiene que el 61.18% de los datos se concentra en cuatro causas principales como lo es en primer lugar, el bajo sueldo, en segundo lugar, razones personales, en tercer lugar, mejor oferta de trabajo y en cuarto lugar, conflictos con el jefe inmediato; por lo que hay que poner especial atención en las mismas. Para esto se recomienda hacer una revisión de los análisis de puestos de la empresa, a fin de establecer las funciones específicas y características de las personas que las desempeñarán.

Este procedimiento ayudará a saber que persona es la adecuada para ejecutar las responsabilidades particulares del puesto. También se recomienda realizar un análisis del proceso de reclutamiento y selección, a fin de encontrar alguna anomalía en el proceso, lo cual provocara que no se estuviera contratando al personal adecuado para el cargo.

Una de las causas de la salida de los empleados fue el tener conflictos con el jefe inmediato con un 12.50% de los datos, por lo que se recomienda en términos generales realizar un análisis de clima laboral con el fin de obtener información real de las opiniones de los empleados y el grado de satisfacción con la empresa, ya que éste consiste en un análisis estructurado de variables ambientales y de competencias que influyen en el desempeño de los trabajadores.

Este análisis requiere el compromiso de los altos mandos para poder ejecutar planes de acción que mejoren la calidad del clima laboral dentro de la organización y así poder minimizar la rotación del personal, lo cual reducirá costos y optimizará los procesos de la empresa.

El aspecto más importante de las causas de salida de los trabajadores es el bajo sueldo, por lo que se recomienda a la empresa revisar los estudios salariales o de remuneración que cada año brindan los expertos, a fin de convertirse en una herramienta estratégica para las compañías que buscan ser más competitivas y garanticen la retención del talento y mejores oportunidades para los empleados que como consecuencia conlleva a mejores resultados dentro de la organización.

Todas estas acciones ayudarán de manera significativa a alcanzar eficientemente las metas organizacionales siempre y cuando los altos mandos se involucren en las mismas, lo que reflejará seguridad y confianza por parte de los empleados.

Conclusiones

Es necesario tomar en cuenta el nivel de satisfacción de los empleados, ya que son el recurso más importante dentro de la organización. Son ellos quienes tratan con los clientes y quienes se encargan de agregar valor a los productos y procesos dentro de la misma. Deben estar en constante capacitación y mantenerse motivados para que esto repercuta positivamente en la manera en que se desenvuelven en sus funciones a diario.

Existen aspectos como los problemas personales externos o asuntos con personal interno, como jefes y compañeros que pueden afectar a la organización de manera positiva o negativa, provocando del mismo modo una afectación en la eficiencia de sus actividades. Es importante saber identificar dichas cuestiones para poder minimizar su impacto dentro de una organización en específico, ya que cada una tendrá sus propios niveles de satisfacción de acuerdo a los elementos de motivación y clima laboral que maneje.

Del mismo modo, medir regularmente la satisfacción del personal permite poder implementar medidas a tiempo para evitar que el fenómeno de rotación de personal tenga sus afectaciones en tiempo y costo de la organización.

Referencias

- Cabrera Piantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, N. L. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 83-91.
- Carrillo, C. V., & Santibáñez, J. (2001). *Rotación de personal en las maquiladoras*. Plaza y Valdes.
- Chiavenato, I. (2001). *Evaluación del Desempeño*, en su: *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw-Hill
- Dessler, G. G. D. (2009). *Administración de recursos humanos* (No. 658.3/D47hE/11a. ed.).
- Hernandez, J. J. (2004). *La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad*. Mexico, DF: UPIICSA.
- Herzberg, F. (1969). Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados? *Harvard Business Review*
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control? The Japanese way*. Prentice Hall.
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana..
- Aguilar Ramos, V. (2015). *Propuestas para reducir el índice del rotación en la empresa SALJAXME SERVICIO S.A de C.V. (Licenciatura)*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gonzalez Rios, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral (Maestría)*. Universidad Autónoma de Nuevo Leon.

[Título en Times New Roman y Negritas No.14]

Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayúsculas -2do Nombre de Autor

Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

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

Resumen

Título

Objetivos, metodología

Contribución

(150-200 palabras)

Indicar (3-5) palabras clave en Times New Roman y Negritas No.11

Abstract

Title

Objectives, methodology

Contribution

(150-200 words)

Keyword

Citación: Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayúsculas -2do Nombre de Autor. Título del Paper. Título de la Revista. 2015, 1-1: 1-11 – [Todo en Times New Roman No.10]

† Investigador contribuyendo como primer auto

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]

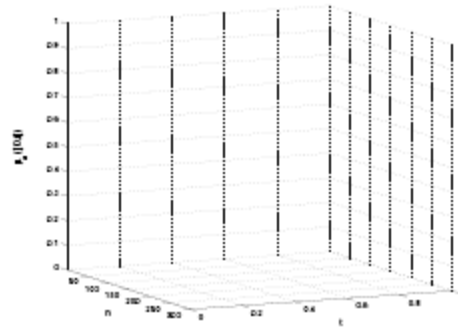


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberán ser imágenes- todo debe ser editable.

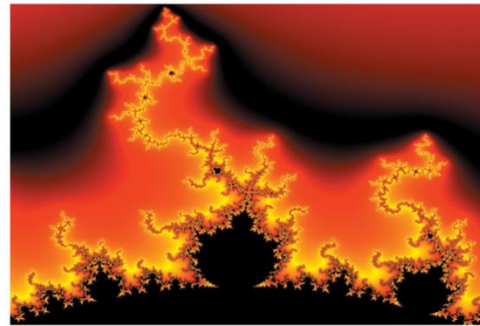


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

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.

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

Referencia

Formato de Originalidad



Sucre, Chuquisaca a ____ de ____ del 20____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables por lo que deberán firmar los autores antes de iniciar el proceso de revisión por pares con la reivindicación de ORIGINALIDAD de la siguiente Obra.

Artículo (Article):

Firma (Signature):

Nombre (Name)

Formato de Autorización



Sucre, Chuquisaca a ____ de ____ del 20____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Bolivia a difundir mi trabajo en las redes electrónicas, reimpresiones, colecciones de artículos, antologías y cualquier otro medio utilizado por él para alcanzar un mayor auditorio.

I understand and accept that the results of evaluation are inappealable. If my article is accepted for publication, I authorize ECORFAN-Bolivia to reproduce it in electronic data bases, reprints, anthologies or any other media in order to reach a wider audience.

Artículo (Article):

Firma (Signature)

Nombre (Name)

Revista de Sociología Contemporánea

“La acción tutorial y sus efectos en la experiencia escolar universitaria: El caso de la DACEA-UJAT”

IRETA-LÓPEZ, Hugo, PÉREZ-CANO, Marina, GONZÁLEZ-LÓPEZ, Olga Yeri y BERTTOLINI-DÍAZ, Gilda M

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

“Optimización en el Recorrido de Visitas de Capacitación Electoral en un Municipio del Sur de Tamaulipas”

CRUZ-SUSTAITA, Vianey, ZAVALA-ESCALANTE, Nelson Oswaldo, ESPINOSA-SOSA, Enrique Esteban y RUIZ-PÉREZ, Cinthia Daniela

Universidad Politécnica de Altamira

“Contexto actual sobre las políticas públicas para el fomento artesanal ¿Se incluyen en el desarrollo turístico de Guanajuato?”

MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel & GUTIERREZ-PELAEZ, Mayi Lorena

Universidad de Guanajuato.

“Diferencias entre Educación y Mercado Laboral: Visión Estudiantil Universitaria”

YÁÑEZ-FLORES, Sara M., ESPERICUETA-MEDINA, Marta Nieves, SÁNCHEZ-RIVERA, Lilia y CASTRO-ESQUIVEL, Renata

Facultad de Ciencia, Educación y Humanidades

“Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte”

HERNÁNDEZ-OLIVARES, Santa Elena Guadalupe, CRUZ-NETRO, Zahira Gabriela, MEZA MORALES, Martha Isis y CRUZ-NETRO, Liz Del Carmen

Universidad Politécnica de Altamira

