

EL MODELO HÍBRIDO EN LA PANDEMIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE MORELOS.

THE HYBRID MODEL IN THE PANDEMIC FROM THE POINT OF VIEW OF THE STUDENTS OF THE BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION AND MANAGEMENT IN THE UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL ESTADO DE MORELOS.

Recepción: 04 de agosto de 2022
Aceptación: 23 de septiembre de 2022
Publicación: 05 de octubre de 2022

Dra. Mayany Larrañaga Moreno
Doctora en Administración
Profesora de Tiempo Completo de la
Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial
Universidad Politécnica del Estado de Morelos
Boulevard Cuauhnáhuac 566 Col. Lomas del Texcal
Jiutepec, Morelos
Correo Electrónico: mlarranaga@upemor.edu.mx
Teléfono: 777 229 3505
ORCID: 0000-0002-8059-5889

Mtra. María Teresa Ortega Flores
Maestra en Administración con Especialidad en
Negocios Internacionales
Profesora de Tiempo Completo de la
Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial
Universidad Politécnica de Morelos
Boulevard Cuauhnáhuac 566 Col. Lomas del Texcal
Jiutepec, Morelos
Correo Electrónico: mortega@upemor.edu.mx
Teléfono: 777 229 3505
ORCID: 0000-0002-0746-0101

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de los alumnos de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos respecto al modelo híbrido que se implementó a partir del mes de septiembre del 2021 para el proceso enseñanza - aprendizaje. De esta forma, se pretendió determinar los elementos que favorecieron el aprendizaje en la modalidad híbrida de los alumnos antes mencionados.

Este escrito detalla en la Introducción, el problema de investigación, así como el impacto del estudio realizado. Posteriormente, en el Marco Teórico, se ofrece una base conceptual basada en referencias bibliográficas de actualidad relacionadas con los temas tratados (COVID-19, estrategias de enseñanza aprendizaje durante la pandemia, modelo híbrido). Antes de desarrollar el apartado de la Metodología, se describe el problema de la investigación para posteriormente describir, los procedimientos, el enfoque y método de investigación. Igualmente, se describe el instrumento utilizado para la recolección de datos y las variables que lo conforman. Por último, se mostraron los resultados, conclusiones y propuestas hechas por las autoras.

El problema de investigación surge dado que se desconocía cuál sería la experiencia de aprendizaje en los estudiantes, quienes serían el objeto de estudio, con esta modificación. Puede pensarse que existen elementos que favorecieron, sin embargo, no se tenía evidencia, porque este modelo híbrido no había sido implementado anteriormente.

Así fue como se desarrolló un instrumento integrado por 23 reactivos que tuvieron como fin evaluar las siguientes variables: situación personal y familiar, uso de tecnología, experiencia de aprendizaje y socialización y convivencia. Este instrumento se aplicó en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, a los estudiantes de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial (LAE) de los cuatrimestres activos del período mayo-agosto 2022.

Como resultado del estudio, se pudo comprobar que el modelo híbrido implementado en los períodos cuatrimestrales de septiembre-diciembre 2021 y enero-abril 2022, contribuyó a mejorar la experiencia de aprendizaje y las habilidades adquiridas durante el modelo en línea de los estudiantes de la Lic. en Administración y Gestión Empresarial de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos.

Palabras clave: Modelo híbrido; Proceso de enseñanza - aprendizaje; Estudiantes; Pandemia.

ABSTRACT

The objective of this research was to know the perception of the students of the Bachelor of Business Administration and Management in the Universidad Politécnica del Estado de Morelos regarding the hybrid model that was implemented as of September 2021 for the teaching-learning process. In this way, it was intended to determine the elements that favored learning in the hybrid modality of the previously mentioned students.

This document details in the Introduction, the research problem, as well as the impact of the study carried out. Subsequently, in the Theoretical Framework, a conceptual basis is offered based on current bibliographic references related to the topics discussed (COVID-19, teaching-learning strategies during the pandemic, hybrid model). Before developing the Methodology section, the research problem is shown to later describe the procedures, approach and research method. Likewise, the instrument used for data collection and the variables that comprise it are described. Finally, the results, conclusions and proposals made by the authors were shown.

The research problem arises since it was unknown what the learning experience would be in the students, who would be the object of study, with this modification. It can be thought that there are elements that favored the learning experience; however, there was no evidence, because this hybrid model had not been implemented previously.

This is how an instrument made up of 23 reagents was developed whose purpose was to evaluate the following variables: personal and family situation, use of technology, learning experience and socialization and coexistence. This instrument was applied at the university, to the students of the Bachelor of Business Administration and Management (LAE) of the active semesters of the period May-August 2022.

As a result of the study, it was found that the hybrid model implemented in the quarterly periods of September-December 2021 and January-April 2022, contributed to improving the learning experience and the skills acquired during the online model of the students of the Bachelor of Business Administration and Management from university.

Keywords: *Hybrid model; Teaching – learning process; Students; Pandemics*

INTRODUCCIÓN

El virus del COVID-19 tomó por sorpresa al mundo desde su aparición en el mes de noviembre del 2019. Nadie estaba preparado para una pandemia y el sector educativo no fue la excepción. El cierre de las instituciones educativas como una de las medidas para contener la pandemia, provocó que estos organismos se dieran a la tarea de implementar soluciones emergentes que aseguraran la continuidad del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En la Universidad Politécnica del Estado de Morelos (UPEMOR) a partir del mes de marzo del 2020, se optó por un modelo virtual para dar continuidad a sus operaciones académicas. Tanto los docentes como los alumnos hicieron uso de herramientas tecnológicas y pedagógicas que les permitieran continuar con sus actividades universitarias mientras que se podía regresar de manera presencial al aula.

A partir de septiembre 2021, derivado de la disminución en los casos de COVID-19 en el estado de Morelos, así como el notable avance que tuvo la entidad en el semáforo epidemiológico, la Secretaría de Educación Pública de la entidad, emite la instrucción de regresar, al menos de forma parcial y escalonada a las aulas. Es así como la Licenciatura en Administración y Gestión de la UPEMOR, opta por implementar un modelo híbrido para la impartición de clases.

El problema de investigación surge dado que se desconocía cuál sería la experiencia de aprendizaje en los estudiantes, quienes serían el objeto de estudio, con esta modificación. Puede pensarse que existen elementos que favorecieron, sin embargo, no se tenía evidencia, porque este modelo híbrido no había sido implementado anteriormente.

Así fue como se desarrolló un instrumento integrado por 23 reactivos que tuvieron como fin evaluar las siguientes variables: situación personal y familiar, uso de tecnología, experiencia de aprendizaje y socialización y convivencia. Este instrumento se aplicó en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, a los estudiantes de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial (LAE) de los cuatrimestres activos del período mayo-agosto 2022.

La hipótesis que se plantea para este estudio es la siguiente: “El modelo híbrido implementado en los períodos cuatrimestrales de septiembre-diciembre 2021 y enero-abril 2022, contribuyó a mejorar la experiencia de aprendizaje y las habilidades adquiridas durante el modelo en línea de los estudiantes de la Lic. en Administración y Gestión Empresarial de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos”.

De esta forma, la presente investigación tiene los siguientes objetivos:

- 1.** Respecto a su situación personal y familiar, se pretende indagar acerca del lugar de residencia actual de los alumnos, con quién viven, sus actividades laborales, sus actividades de apoyo en el hogar, si han enfermado de COVID y acerca de su salud mental.
- 2.** Respecto al uso de tecnología, el estudio pretende reconocer la forma en que se usan las herramientas y recursos tecnológicos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- 3.** En lo que se refiere a la experiencia de aprendizaje, con el estudio se pretende determinar, desde el punto de vista de los estudiantes, las ventajas y desventajas que presentó la modalidad virtual y presencial en cuanto al uso de la tecnología, tiempo de traslados y tiempo dedicado a actividades escolares.

DESARROLLO

2.1 MARCO TEÓRICO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE DURANTE LA PANDEMIA

Desafortunadamente, durante la pandemia COVID-19 la transición a un modelo virtual fue más forzoso que planeado. El proceso de enseñanza aprendizaje tuvo que adaptarse de manera emergente es esta modalidad con el fin de poder dar continuidad en casi 2 años de total aislamiento. Sin embargo, tal como (Francesc, 2020) existen algunos factores que jugaron “en contra” del modelo virtual. Por una parte, tenemos el factor tecnológico ya que la modalidad virtual asume que todos los estudiantes y docentes cuentan con el equipamiento y conectividad requerida. No obstante, se sabe que en América Latina sólo el 52% de los hogares cuenta con equipamiento tecnológico y conectividad de banda ancha.

El otro aspecto tiene que ver con las competencias docentes y de los estudiantes en materia de educación a distancia. Los docentes tuvieron que adaptar los contenidos y la metodología de sus clases presenciales a la modalidad virtual utilizando los escasos medios tecnológicos a su disposición, con una curva de aprendizaje muy pronunciada con el fin de poder continuar dando clases aún fuera del aula. Esto, en definitiva, tendrá un impacto a largo plazo en la educación (Francesc, 2020).

De acuerdo con (Ruiz-Larraguivel, 2020), en un ambiente de educación a distancia, independientemente de la plataforma que se utilice, existe un replanteamiento de los roles que juegan los maestros y los estudiantes en el aula. El acceso y uso de los diferentes recursos tecnológicos digitales disponibles en el entorno educativo, transforma los medios a través de los cuales se comunican los docentes y los alumnos; incluso, entre los mismos estudiantes.

Por otra parte, estos mismos autores mencionan que cuando el proceso de enseñanza – aprendizaje se lleva a cabo dentro del aula, la enseñanza se centra en el profesor. Sin embargo, en un entorno virtual, el proceso se da a través de la conformación de ambientes de aprendizaje virtuales con el fin de sustituir la presencia absoluta del profesor.

MODELO HÍBRIDO

A partir de la emergencia sanitaria por la presencia del virus SARS-Cov-2 causante de la enfermedad COVID-19 a nivel mundial, la vida ordinaria de la población en general se vio modificada. La educación no fue ajena a estas modificaciones. Inicialmente, al suspenderse las actividades, estudiantes y docentes se vieron forzados a abandonar las aulas y continuar con el proceso enseñanza-aprendizaje desde casa.

Al paso del tiempo y ya con la posibilidad de la vacunación, se empezaron a abrir los espacios en las instituciones educativas y se empieza a aplicar el modelo híbrido. El modelo híbrido implica una combinación de una parte presencial y una parte a distancia, es decir, en línea, haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación (hardware, software e internet). Se abren espacios con actividades cara a cara en las aulas donde interactúan docentes y estudiantes, pudiendo suceder en horarios fijos o flexibles, dependiendo de la institución educativa (Castillo, 2021).

Se ha observado de igual manera, las bondades del modelo híbrido, que ayuda a promover la autonomía de los estudiantes, haciéndolos más responsables y activos en su proceso de aprendizaje. Además, desde un punto de vista administrativo en las instituciones, esta flexibilidad permite aprovechar mejor los espacios físicos que en algunas instituciones llegan a ser insuficientes (Castillo, 2021).

El modelo híbrido, al combinar momentos síncronos con asíncronos, obliga a modificar el rol del docente y lo convierte también en un administrador de los recursos digitales y presenciales. Se supera la mera transmisión de información y se llega a una interacción más real con los estudiantes a través de los medios digitales y se refuerza con los espacios síncronos en los salones de clase. Se requiere entonces, mayor capacitación y actualización docente y el desarrollo de dinámicas de seguimiento y atención por parte de las universidades (Rama, 2021).

CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA EN LA VIDA DE LOS ESTUDIANTES

La pandemia supuso grandes retos tanto para los alumnos como para los docentes. Uno de ellos fue que, durante sus clases virtuales, salió a la luz una desigualdad digital en cuanto a niveles de conectividad, equipamiento y competencias digitales. Al pasar de una educación presencial a una educación virtual sincrónica, se evidenció esta desigualdad que castiga más a los sectores de menor ingreso y no urbanos (Rama, 2020)

Otro problema relacionado con la tecnología que afecta el desarrollo de clases a distancia o en modalidad híbrida es la limitación del uso de algunas herramientas por falta de licencias. Muchas instituciones educativas sufren de falta de recursos financieros para adquirirlas. En la UPEMOR también se limitó el uso a sólo herramientas de uso libre por cuestiones financieras.

Por otra parte, otra problemática presentada durante la pandemia es el aspecto emocional. Las medidas de confinamiento implican que gran parte de la población se debe quedar en casa por un periodo prolongado, lo que genera graves problemas para la salud mental de la población, además de un aumento de la exposición a situaciones de violencia.

De acuerdo con (CEPAL/UNICEF, 2020), citado en (CEPAL-UNESCO, 2020), el 51% de niños y jóvenes de Latinoamérica viven en casas urbanas con algún tipo de precariedad habitacional (el 29% con precariedad grave y el 22% moderada). Esto les impide tener acceso a espacios adecuados para poder realizar sus actividades académicas, tales como el estudio y la realización de tareas, además de no poder tener un espacio destinado para su descanso. Todo lo anterior puede tener repercusiones en su desarrollo cognitivo y bienestar.

Por último, los docentes universitarios no sólo se han visto en la necesidad de aprender los mecanismos técnicos de la educación virtual, sino que también se experimentaron un proceso de adaptación a las nuevas situaciones que impuso la educación en línea. Este proceso de adaptación, de acuerdo con (Ruiz-Larraguivel, 2020), es sumamente relevante debido a que gran parte de la efectividad de la enseñanza en el aula, se apoya en gran medida en una buena interacción social entre los dos principales actores: el docente y el estudiante.

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una vez que los casos de COVID-19 disminuyeron y se tuvo acceso a las vacunas, el sistema educativo optó por implementar un modelo híbrido que consistió en que algunos estudiantes podían presentarse presencialmente en las aulas y otros continuar en línea; el personal docente en su mayoría regresó a las instituciones educativas para poder impartir clases. El problema de investigación surge dado que se desconocía cuál sería la experiencia de aprendizaje en los estudiantes con esta modificación. Puede pensarse que existen elementos que favorecieron, sin embargo, no se tenía evidencia, porque este modelo híbrido no había sido implementado anteriormente.

2.3 MÉTODO

Este estudio se llevó a cabo en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, en la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial (LAE) de los cuatrimestres activos del periodo mayo-agosto 2022, con la finalidad de determinar los factores que favorecieron el aprendizaje de los estudiantes en la modalidad híbrida durante los periodos de septiembre-diciembre 2021 y enero-abril 2022.

El enfoque de la investigación es cualitativo, trasaccional ya que se llevó a cabo en un periodo de tiempo determinado.

Se diseñó un instrumento cuyas categorías se detallan en la Tabla 1. Se utilizaron opciones múltiples para algunos reactivos y para otros la escala de Likert.

El instrumento se desarrolló en un formulario electrónico y se hizo llegar a los participantes en el estudio vía correo electrónico institucional.

Tabla 1. Reactivos evaluados con el instrumento

Categoría	Descripción	Reactivos
Situación personal y familiar	Lugar de residencia al regresar a actividades semipresenciales, si laboran actualmente, si sufrieron la enfermedad ellos o sus familiares, si realizan actividades de apoyo en el hogar, trastornos psicológicos y su condición actual.	9 preguntas
Uso de tecnología	Disponibilidad de dispositivos y de conexión a internet.	1 pregunta
Experiencia de aprendizaje	Ventajas y desventajas del modelo híbrido, distribución de los tiempos, dominio de las herramientas tecnológicas, desempeño escolar.	10 preguntas
Socialización y convivencia	Integración grupal, comunicación y participación.	3 preguntas

Fuente: Elaboración propia

La matrícula de los estudiantes de 3º, 6º y 9º cuatrimestres de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial se distribuye como se muestra en la Tabla 2.

Para el cálculo de la muestra de estudiantes a encuestar, se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{(z^2 \times p \times q \times N)}{(e^2 N - 1) + z^2 \times q \times p}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

z = Constante que depende del nivel de confianza asignado. Los valores más utilizados y sus niveles de confianza son:

Tabla 2. Matrícula estudiantil

Cuatrimestre	Estudiantes
3er cuatrimestre	189
6º cuatrimestre	143
9º cuatrimestre	127
Total	459

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Niveles de Confianza

z	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.5%	99%

Fuente: (Hernández Sampieri, 2014)

e = Error muestral esperado. p = Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura. q = Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

Los datos que se utilizaron para calcular la muestra fueron los siguientes:

$N = 459$ $z = 2.58$ $e = 10\%$ $p = 0.5$ $q = 0.5$

Al aplicar la fórmula antes mencionada, se obtuvo como resultado una n (muestra) de 123 estudiantes.

El universo está conformado por 459 estudiantes, se calculó una muestra con el 99% de confianza y 10% de margen de error. Cabe aclarar que se logró la respuesta de 204 estudiantes, número que supera la muestra calculada, se reportan los resultados de los 204 estudiantes lo que le da un grado de mayor confiabilidad al estudio.

La hipótesis que se plantea para este estudio es la siguiente: "El modelo híbrido implementado en los períodos cuatrimestrales de septiembre-diciembre 2021 y enero-abril 2022, contribuyó a mejorar la experiencia de aprendizaje y las habilidades adquiridas durante el modelo en línea de los estudiantes de la Lic. en Administración y Gestión Empresarial de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos".

2.4 RESULTADOS

Se reportan a continuación los hallazgos más relevantes del estudio aplicado a los estudiantes activos de los cuatrimestres 3º, 6º y 9º de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial.

SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR

El primer objetivo de esta investigación, orientado a la identificación del lugar de residencia de los estudiantes, con quien comparten el hogar así como las actividades de apoyo que realizan en casa y las adecuaciones que tuvieron que llevar a cabo para atender el modelo híbrido se detallan a continuación:

El 54% de los encuestados tienen su residencia actual en el municipio de Jiutepec, el 19% en Cuernavaca y el 18% en Yauatepec, el resto se reparte en otros municipios como Emiliano Zapata, Temixco, Axochiapan, Tepalcingo, Tepoztlán, Xochitepec, Huitzilac y Jantetelco.

El 82.4% actualmente vive con sus padres y un 7.4% vive con familiares. Se les preguntó si tuvieron que regresar de sus lugares de origen ahora que se integraron al modelo híbrido, únicamente el 23% de los estudiantes se vieron obligados a ello.

Respecto a actividades laborales, el 63% de los estudiantes no trabajan. Al regresar al modelo híbrido que involucraba venir a la Universidad en días y horarios específicos, el 28% de los encuestados tuvieron que dejar su trabajo.

Un 92% de los estudiantes conservaron sus actividades de apoyo en el hogar, siendo la de ayudar a la limpieza y preparar alimentos la más mencionada, seguida de la de cuidar a familiares (personas de la tercera edad, hijos o hermanos menores).

Para el período de septiembre 2021 a abril 2022, el 29% de los estudiantes que participaron en el estudio habrían enfermado de COVID-19 y el 38% manifestaron que no sufrieron la enfermedad ni ellos ni sus familiares con quienes cohabitan.

La salud mental es un aspecto de suma importancia a tener en cuenta, sobre todo por las repercusiones que puede originar en las actividades académicas de los estudiantes, un 65.4% manifestó haber sufrido de depresión, ansiedad o ambos en el tiempo de confinamiento de la pandemia. Se observa también que, afortunadamente, el 44% de quienes sufrieron dichos trastornos manifestaron que mejoraron su salud al integrarse al modelo híbrido.

EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

Uno de los objetivos de este estudio consistió en determinar cómo se abordó la experiencia de aprendizaje de los estudiantes tanto en la parte presencial como en la parte virtual del modelo híbrido. Inicialmente, los estudiantes fueron cuestionados acerca de las ventajas y desventajas que percibían tanto en la parte presencial como en la parte virtual del modelo híbrido, las Tablas 4 y 5 muestran los hallazgos.

Tabla 4. Ventajas y desventajas de la parte presencial del modelo híbrido.

Ventajas	Desventajas
- Mejoró la forma de entender los temas.	- Asistir a la universidad representó un mayor gasto económico.
- Conocer y convivir con compañeros.	- Los tiempos de traslado a la universidad.
- Mayor facilidad de resolver dudas en clase.	- Existía el riesgo constante de contagio de la enfermedad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Ventajas y desventajas de la parte virtual del modelo híbrido.

Ventajas	Desventajas
- No era necesario hacer el traslado a la universidad.	- Fallas constantes en la señal de internet.
- Podían revisarse las grabaciones de las clases.	- El aprendizaje no se aprovechaba igual que en la parte presencial.
- Existía mayor tiempo para hacer tareas.	- La falta de socialización.

Fuente: Elaboración propia

El 68% de los estudiantes considera que el tiempo que tenía para entregar sus trabajos y tareas era suficiente. El 36% dedicaba de 10 a 12 horas a actividades escolares frente a una computadora, seguido de un 28% que dedicaba entre cuatro y seis horas. El tiempo dedicado a actividades no escolares tales como redes sociales, video en streaming, videojuegos entre otras, era de menos de cuatro horas, señalado por un 68% de los encuestados.

USO DE TECNOLOGÍA

El uso de la tecnología y la forma en que las herramientas tecnológicas han facilitado el aprendizaje también constituyó un objetivo a cubrir en la investigación; el 80% de los estudiantes coincide que su nivel de dominio de las herramientas tecnológicas contribuyó a mejorar su desempeño escolar y su aprovechamiento. Los vídeos en línea constituyen uno de los recursos más utilizados el 82% de los estudiantes complementa su aprendizaje haciendo uso de los mismos.

SOCIALIZACIÓN Y CONVIVENCIA

Al momento de regresar a la parte presencial del modelo híbrido, los estudiantes estuvieron más en contacto con sus profesores y con sus compañeros. Se les preguntó acerca de esta convivencia y sus beneficios. El 58% de los estudiantes coincide en que la comunicación con sus profesores de forma presencial contribuyó a mejorar su aprendizaje. El 56% coincide que el conocer a sus compañeros y la convivencia con ellos tuvo un efecto positivo en la integración grupal.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado la presente investigación, se concluye que el modelo híbrido implementado en el periodo septiembre 2021 – abril 2022, contribuyó a mejorar la experiencia de aprendizaje y las habilidades adquiridas durante el modelo en línea de los estudiantes de la Lic. en Administración y Gestión Empresarial. Por lo tanto, la hipótesis que se generó para este estudio, se cumple. El uso de tecnologías de información y herramientas tecnológicas fueron determinantes para que los estudiantes tuvieran una mejor calidad en su aprovechamiento, se descubrió que la posibilidad de revisar las grabaciones de clases ayudó a reforzar temas y hacer repaso de lo abordado en la parte presencial.

En lo que se refiere a la situación personal y familiar de los estudiantes, se concluye que el nivel de contagios por COVID-19 durante este periodo no aumentó, al disminuir la amenaza de contagios, existe mayor confianza para la parte presencial del modelo híbrido.

Un aspecto que merece la pena mencionar es el tema de la salud mental, más de la mitad de los alumnos participantes en el estudio sufrieron algún trastorno tal como ansiedad, depresión o ambos en diferentes momentos de la pandemia. Al regreso a las actividades presenciales del modelo híbrido se reporta la desaparición de los trastornos emocionales en la mayoría de quienes los habían sufrido.

Además, la convivencia con profesores y la posibilidad de resolver dudas personalmente fue un factor determinante para un mayor y mejor aprovechamiento, también la comunicación entre pares y la posibilidad de conocerse personalmente contribuyeron a una mejor integración grupal y ambiente de estudio.

Para futuras investigaciones, convendría ahondar más exhaustivamente acerca de cuáles fueron las contribuciones tanto del modelo virtual como el híbrido a la presencialidad, qué elementos de estos modelos pueden favorecer la forma de aprender y enseñar de estudiantes y docentes, respectivamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo, N. (07 de Junio de 2021). Modalidad híbrida para la educación en tiempos de coronavirus. <http://ciencia.unam.mx/leer/1125/modalidad-hibrida-para-la-educacion-en-tiempos-de-coronavirus>

CEPAL/UNICEF. (enero de 2020). La ciudad y los derechos de niñas, niños y adolescentes. Desafíos (23).

CEPAL-UNESCO. (agosto de 2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Obtenido de Repositorio CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Francesc, P. (2020). COVID-19 y educación superior en América Latina y el Caribe: Efectos, impactos y recomendaciones políticas. Análisis Carolina, 1-15.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill

Rama, C. (2020). La nueva educación híbrida. Cuadernos de universidades (11), 139.

Rama, C. (2021). La nueva educación híbrida. CDMX: Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, A.C.

Ruiz-Larraguivel, E. (2020). La práctica docente universitaria en ambientes de educación a distancia. Tensiones y experiencias de cambio. En J. Girón-Palau, Educación y pandemia: Una visión académica (págs. 109-114). México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Derechos de Autores (2021) Mayany Larrañaga Moreno y María Teresa Ortega Flores



Este texto está protegido por la licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato- y Adaptar el documento -remezcla, transformar y crear a partir del material- para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia - Texto completo de la licencia](#)

FACTORES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE MYPES DEL ESTADO DE QUERÉTARO

FACTORS THAT AFFECT WORK STRESS IN EMPLOYEES OF MYPES IN THE STATE OF QUERÉTARO

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo analizar los factores que inciden en el estrés laboral de los colaboradores de Mypes, en el estado de Querétaro, a partir de los efectos de la administración, desempeño profesional y clima laboral. Se encuestaron a 523 empleados a través del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI - Occupational Stress Inventory) (Osipow & Spokane, 1987), el método empleado es deductivo con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. Los resultados muestran que más del 20% de los encuestados considera que, derivado de estos elementos les generan un estrés de moderado a débil, por lo que no se cumplió el supuesto de que los empleados muestran altos niveles de estrés en su espacio de trabajo, generados por estos elementos.

Palabras clave: Estrés laboral, Mypes, administración, desempeño profesional, clima laboral.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that affect the work stress of Mypes employees, in the state of Querétaro, based on the effects of administration, professional performance and work environment. 523 employees were surveyed through the Occupational Stress Inventory (OSI - Occupational Stress Inventory) (Osipow & Spokane, 1987), the method used is deductive with a quantitative approach of descriptive scope. The results show that more than 20% of the Respondents consider that, derived from these elements, they generate moderate to weak stress, so the assumption that employees show high levels of stress in their work space, generated by these elements, was not fulfilled.

Keywords: Work stress, Mypes, administration, professional performance, work environment

Recepción: 04 de agosto de 2022

Aceptación: 22 de septiembre de 2022

Publicación: 05 de octubre de 2022

Deyanira Cruz Manzano

Correo Electrónico: deyanira.cruz@upq.edu.mx

Tel. 4421019000 ext. 322

<https://orcid.org/0000-0003-1253-9962>

Gerardo González Trujillo

Correo Electrónico: gerardo.gonzalez@upq.mx

Tel. 4421019000 ext. 306

<https://orcid.org/0000-0003-4573-0472>

Nancy Sánchez Aguilar

Correo Electrónico: nancy.sanchez@upq.mx

Tel. 4421019000 ext. 322

<https://orcid.org/0000-0001-7440-0072>

Miguel Ángel Viramontes Romero

Correo Electrónico: miguel.viramontes@upq.mx

Tel. 4421019000 ext. 322

<https://orcid.org/0000-0002-018207435>

Universidad Politécnica de Querétaro

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2022), el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos; además, así mismo, el 25% de los infartos ocurridos a nivel nacional fueron a causa del estrés laboral (OIT, 2016 cómo se citó en Guadarrama, 2019). Las organizaciones en su afán de ser rentables y permanecer vigentes a lo largo del tiempo, buscan apoyo en sus trabajadores para lograr sus objetivos. El caso de las micro y pequeñas empresas (Mypes), para alcanzar un nivel de sobrevivencia mayor a lo largo del tiempo, se le exige contar con un alto desempeño, dando paso a diversas problemáticas que además de las económicas, también implican situaciones de tipo psicológico como físico, que se pueden presentar entre los trabajadores tales como: fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas (Gómez et al, 2016, p. 401) que pueden incidir en la productividad y el desempeño dentro de la organización. Por tal motivo, la presente investigación tiene el objetivo de analizar los factores que inciden en el estrés laboral de los trabajadores de Mypes, en el estado de Querétaro, a partir de identificar los efectos que presentan la administración, el desempeño profesional y el clima laboral en éste; planteando el supuesto de que los empleados muestran altos niveles de estrés en su espacio de trabajo, generados por estos elementos. Para lograr lo anterior, se realiza una investigación de tipo descriptiva y cuantitativa, que determina el nivel de estrés que muestran los colaboradores.

DESARROLLO

2.1 MARCO TEÓRICO

El estrés es un concepto ligado a la evolución del ser humano, permitiendo la supervivencia del hombre en todos los ámbitos dónde se ha desenvuelto. Se ha calificado como causal del malestar personal y de gran parte de las enfermedades, pero es un componente normal en la vida que no es evitable. De acuerdo con Barrio et al (2006) el estrés:

...es una reacción de lucha (afrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal... se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente... se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés. (p. 40).

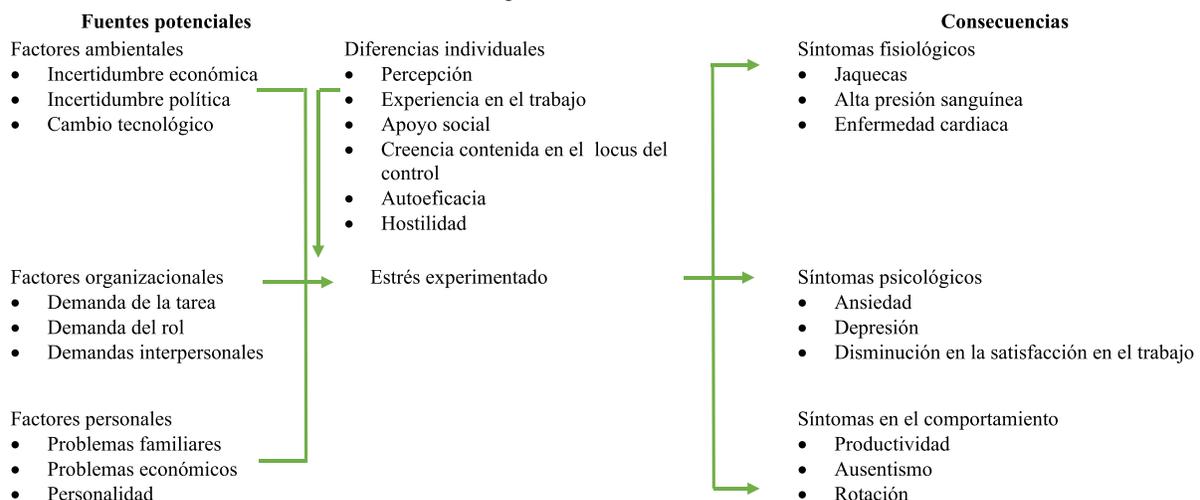
El estrés es uno de los principales problemas de salud en los trabajadores, debido a que puede estar desmotivado, ser más propenso a enfermedades, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, generando un mal funcionamiento de las empresas (Reyes et al, 2012). El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999 cómo se citó en García-Morán y Hill-Lacruz, 2016) define al estrés laboral cómo "un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo" (p. 17). El principal factor que genera estrés es la naturaleza del trabajo, no contar con experiencias positivas o presenta exceso de aspectos laborales negativos como la falta de seguridad, situaciones de riesgo o peligro, o excesivo número de horas de trabajo (NIOSH, 1999 cómo se citó en García-Morán y Hill-Lacruz, 2016, p. 17). Las causas que lo generan (estresores) afectan el desempeño de los individuos, la producción en la empresa y la salud de los trabajadores, extendiéndose más allá de la jornada laboral (Arciniega, 2012, p. 615). De acuerdo con Robbins (2009, p. 638), existen tres categorías de estresores potenciales, los cuáles se muestran en la figura 1.

Dentro de las consecuencias que puede generar el estrés para el trabajador, se encuentran (Del Hoyo, 2004, p. 8):

•Físicas cómo trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares y otros.

•Psicológicas cómo preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión y desorientación, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, etc.

Figura 1. Modelo de estrés



Nota. La siguiente tabla muestra los factores que generan estrés en los trabajadores, así como las principales consecuencias que pueden surgir derivadas de las fuentes potenciales. Fuente: Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación. p. 638

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos como del sueño, ansiedad, miedos y fobias; adicción a drogas y alcohol; depresión y otros afectivos; alteración de las conductas de alimentación, de la personalidad y esquizofrénicos (Del Hoyo, 2004, p. 8). Dentro de los efectos para la empresa se encuentran (Del Hoyo, 2004, p. 11):

- Elevado absentismo
- Dificultades de relación
- Errores de juicio
- Escasa comunicación
- Relaciones humanas tensas
- Rotación elevada de los puestos de trabajo
- Mediocre calidad de productos y servicios
- Baja productividad y creatividad
- Falta de espíritu de equipo
- Alto grado de cambio de empleo

Los factores psicosociales se relacionan con las percepciones, experiencias y expectativas del trabajador con respecto a su desarrollo personal y las relaciones humanas, por lo que el estrés influye en el ambiente, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador, como se muestra en la Tabla 1 (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007, p. 58).

Tabla 1. Factores psicosociales

Factor	Condicionantes de estrés en la organización
Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo con alto grado de dificultad y demanda de atención • Funciones contradictorias • Creatividad e iniciativa restringidas • Actividades de gran responsabilidad • Amenaza de demandas laborales
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo inadecuado • Mala utilización de las habilidades del trabajador • Inadecuada delegación de responsabilidades • Relaciones laborales ambivalentes • Manipulación del trabajador • Motivación deficiente • Falta de oportunidades de capacitación • Falta de reconocimiento a los logros y desempeño laboral • Remuneración no equitativa
Organización y funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Desinformación y rumores • Conflicto de autoridad • Planificación deficiente • Trabajo burocrático • Funciones mal definidas
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Cargas de trabajo excesivas • Ritmo de trabajo apresurado • Actividades laborales múltiples • Competencia excesiva y destructiva • Poca satisfacción laboral
Clima de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas inadecuadas • Espacio físico restringido • Exposición a riesgo físico constante • Ambiente laboral conflictivo • Trabajo conflictivo y con miramientos • Menosprecio del trabajador • Jornadas de trabajo excesivas • Duración indefinida de la jornada
Empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas inestables de la empresa • Falta de soporte jurídico por la empresa • Sueldos insuficientes • Falta de un buen seguro médico • Falta de estabilidad laboral.

Nota. La siguiente tabla muestra los factores psicosociales que generan estrés en los trabajadores y que condicionan al estrés laboral. Fuente: (2007). "El estrés laboral cómo síntoma de una empresa". *Perspectivas*, (20), pp. 58 - 59. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

Las empresas al contar con unidades de elaboradas por personas, son susceptibles de padecer diversas problemáticas que pueden afectar su desempeño. El estrés se considera como uno de los factores de mayor injerencia que conlleva un alto costo personal, psicosocial y económico, afectando la salud mental y física (Vidal, 2020, p. 256). En México, las micro y pequeñas empresas (Mypes) son las entidades con mayor número, que de acuerdo con los Censos Económicos 2019 muestran que 99.8% de los establecimientos del país son de este tamaño, los cuales representan 4 465 593 establecimientos (INEGI, 2021, p. 4).

Se considera que las Mypes presentan mayor competitividad, porque enfrentan nuevos retos consecuencia de la globalización, la liberalización, los mercados de privatización y la entrada de cadenas comerciales, provocando que los directivos experimenten frustraciones, tensiones y ansiedades relacionadas con la agresividad en el posicionamiento de empresas transnacionales y con el ambiente laboral; además, se les exige contar con un alto desempeño, generando diversas problemáticas al trabajador, como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, de ahí la necesidad de determinar la forma en que estos factores los afectan. (Gómez et al 2016, p. 401)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es uno de los principales problemas que presentan los trabajadores, generando problemas psicológicos y físicos, y que generan situaciones en la estructura de la organización. Por lo anterior, la investigación se efectúa a empleados de micros y pequeñas del estado de Querétaro con el objetivo de identificar los factores que inciden en el estrés laboral de estos, a través de los efectos de la administración, desempeño profesional y clima laboral; planteando la siguiente hipótesis:

Ho: Menos del 50% de los empleados muestran estrés fuerte y muy fuerte en su espacio de trabajo, derivado del de los efectos de la administración, desempeño profesional y clima laboral.

H1: El 50% de los empleados muestran estrés fuerte y muy fuerte en su espacio de trabajo, derivado del de los efectos de la administración, desempeño profesional y clima laboral.

MARCO TEÓRICO

El método es deductivo y el diseño de la investigación es con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, debido a que se identifica la forma en que la administración, el desempeño profesional y el clima laboral inciden en el estrés de los colaboradores de las Mypes en Querétaro, mediante el uso de un estudio sistemático, con base en una medición numérica y análisis estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018 p. 108). Se elabora un instrumento tipo cuestionario, el cual es retomado del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI - Occupational Stress Inventory) (Osipow & Spokane, 1987) a trabajadores de Mypes, debido a que permite "medir las fuentes de estrés en las organizaciones, brinda diferentes medidas genéricas de estresores ocupacionales en diferentes ambientes laborales y organizacionales indagando las fuentes de estrés, tensión psicológica y recursos de afrontamiento" (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004 cómo se citó en Caiza, 2018, pág. 6); dentro de las variables que analiza implican: administración de la empresa (elementos intrínsecos al puesto), el desempeño del rol, relaciones con los otros, logros conseguidos y desempeño profesional (desarrollo de la carrera), estructura y clima organizacional, interface familia-trabajo (Caiza, 2018, pág. 6) El instrumento consta de 5 preguntas de tipo demográficas cerradas y 62 preguntas de escala de Likert. Para efectuar un análisis más específico se toman en cuenta las variables de elementos intrínsecos al puesto y los logros conseguidos, así como la estructura y clima organizacional, definidas de la siguiente manera (ver Tabla 2).

Tabla 2. Variables operacionales

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Administración de la empresa	Implica definir la forma en que gestión interna de la empresa genera estrés en los colaboradores	Tareas administrativas monótonas y papeleo	Encuesta	23
		Falta de medios o recursos para desempeñar el trabajo	Encuesta	42
		Características de la estructura y diseño organizacional	Encuesta	61
Desempeño profesional del trabajador	Implica determinar la manera en que las capacidades del colaborador pueden ocasionar estrés al momento de desempeñar sus actividades en su puesto de trabajo.	Mantenerse al día en relación con nuevas técnicas, ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos	Encuesta	14
		Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera	Encuesta	32
		Lograr el nivel de desempeño que el mismo se marca	Encuesta	54
Clima laboral	Permite determinar si el ambiente de trabajo, propicia un nivel de estrés en los colaboradores.	Escases de personal y tasas de rotación elevadas	Encuesta	28
		Moral y clima de trabajo en la organización	Encuesta	53
		Existencia de discriminaciones y favoritismos	Encuesta	22

Nota. La tabla muestra las variables operacionales, definición conceptual y dimensiones de análisis.

Fuente: Elaboración propia.

La población está definida por 785,199 trabajadores de las Mypes del Estado de Querétaro, con instalaciones fijas que realizan actividades económicas correspondientes al sector industrial, comercial y servicios. Se calculó el tamaño de la muestra de 384, aplicando el instrumento a 523 empleados, con un nivel de confianza de 95% y un error relativo del 5%, mediante el software Decision Analyst STATS 2.0. Se utiliza el muestreo no probabilístico, debido a que "suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización" (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018 p. 215). El análisis e interpretación de datos y la representación gráfica, se realiza a través del software Microsoft Excel 2016.

RESULTADOS

Para describir los resultados respecto a la percepción de los trabajadores sobre el estrés en las Mypes se dividen en características demográficas, factores de la administración en la empresa, desempeño profesional del trabajador y clima laboral.

Características demográficas

Del total de trabajadores encuestados, el 59.27% colaboran en micro empresas, 36.9% en pequeñas empresas y 10.12% no contestó. Con respecto al giro, el 51.81% colaboran en empresas comerciales, 35.56% en industriales, 29.45% en servicios, 0.76% en comerciales y de servicios, y 0.19% no contestó. Respecto al municipio del Estado de Querétaro en el que se encuentra ubicada la empresa, el 46.65% se encuentra en Querétaro, el 16.44% en El Marqués, el 17.97% en Corredidora, 6.31% en Pedro Escobedo, 10.71% en Cadereyta y el 1.91% no contestó. En cuanto a la antigüedad, el 20.68% cuenta con menos de 1 año de colaborar con la empresa, el 30.98% de uno a dos años, el 39.96% con dos años y el 0.38% no contestó. Finalmente, se preguntó respecto a la percepción del trabajador sobre su nivel de estrés, mostrando los resultados en la tabla 3:

Factores de la administración de la empresa

La percepción respecto a las tareas administrativas (monótonas y papeleo) el 24% considera que le genera un estrés moderado, el 19% débil, el 19% nulo, el 16% fuerte, el 13% muy fuerte y el 9% no contestó. En cuanto a la falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar el trabajo, el 26% considera que le genera un nivel de estrés moderado, el 18% fuerte, el 16% nulo, el 15% débil, el 13% muy fuerte y el 12% no contestó (ver figura 2). Las características de la estructura y diseño organizacional, el 47% de los trabajadores de las Mypes considera que le genera un nivel de estrés moderado y débil, el 19% fuerte, el 18% nulo, el 10% muy fuerte y el 6% no contestó. Se observa que los trabajadores consideran que el nivel de estrés que les generan el no contar con recursos es de moderado a fuerte, representando más del 40%, siendo un factor importante a revisar.

Desempeño profesional del trabajador

La forma en que el colaborador se mantiene al día con relación a nuevas técnicas (incluye ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos), el 26% considera que le genera un nivel de estrés moderado, el 21% débil, el 20% nulo, el 18% fuerte, el 11% muy fuerte y el 4% no contestó. Respecto a si le genera estrés el cambiar de puesto para progresar en su carrera, el 27% considera que le genera nulo estrés, el 23% moderado, el 18% débil, el 17% fuerte, el 9% muy fuerte y el 6% no contestó. Dentro de las consecuencias que tienen los errores que comete el trabajador, el 25% considera que le genera un estrés moderado, el 22% fuerte, el 16% muy fuerte, el 14% débil, el 12% nulo y el 11% no contestó (ver figura 3). Por lo tanto, se observa que el nivel de estrés que genera cometer errores representa más del 60% de un nivel de estrés de moderado a muy fuerte, por lo que es uno de los más importantes para el trabajador.

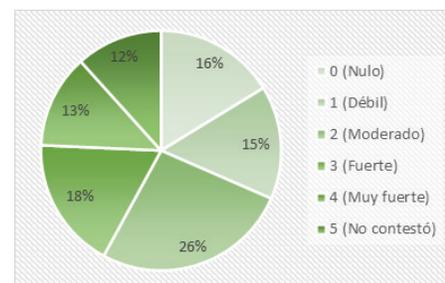
Tabla 3. Nivel de Estrés

0 (Nulo)	5.35%
1 (Débil)	18.55%
2 (Moderado)	44.95%
3 (Fuerte)	21.99%
4 (Muy fuerte)	7.07%
5 (No contestó)	2.10%

Nota. La tabla muestra la percepción del nivel de estrés que muestran los trabajadores de las Mypes en el estado de Querétaro. Fuente:

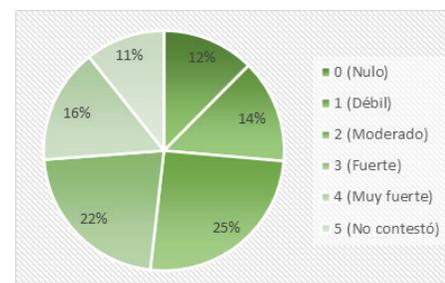
Elaboración propia

Figura 2. Falta de medios para desempeñar el trabajo



Fuente. Elaboración propia

Figura 3. Consecuencia de errores



Fuente. Elaboración propia

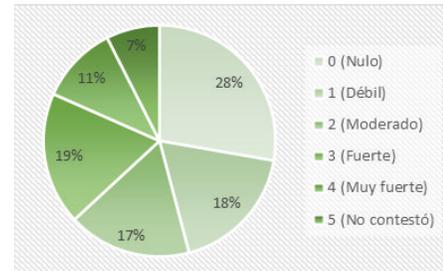
Clima laboral

La existencia de discriminaciones y favoritismos, el 28% presenta un nivel de estrés nulo, sin embargo, el 19% considera que es fuerte, el 18% débil, el 17% moderado, el 11% muy fuerte y el 7% no contestó (ver figura 4). Aunque la mayoría considera que es nula la afectación al trabajador en cuanto al nivel de estrés, aproximadamente el 30% opina que si es una fuente de estrés. En cuanto a las amenazas de despido inminente, el 35% considera que le genera un estrés nulo, el 18% moderado, el 14% débil, el 13% fuerte, el 12% muy fuerte y el 8% no contestó. Con relación a la escases de personal y tasas de rotación elevadas, el 21% considera que le genera estrés moderado, el 20% débil el 19% nulo, el 16% fuerte, el 14% muy fuerte y el 10% no contestó. En cuanto en cuanto a la moral y clima de trabajo dentro de la organización, el 23% de los trabajadores perciben que les genera un estrés moderado, el 22% débil, el 21% nulo, el 17% fuerte, el 11% muy fuerte y el 6% no contestó.

Discusión

Entendiendo que el estrés laboral es un factor determinante para las organizaciones y uno de los principales problemas de salud en los trabajadores, generando en este último, desmotivación, ser propenso a enfermedades, menos productivo, tener menor seguridad laboral, comportamientos sociales desajustados, malestar persistente en el tiempo y consecuencias físicas y psicológicas (Reyes et al, 2012, párr.15), que se reflejan en la empresa. En el caso de este estudio, el 31.16% de los trabajadores perciben un estrés de fuerte y muy fuerte (ver tabla 2), que de acuerdo al promedio obtenido de $x = 2.13$ con una desviación estándar de $\sigma = 1.04$ se presenta el nivel de estrés con un nivel moderado. Derivado de los resultados anteriores no se cumple H1 de que el 50% de los empleados muestran estrés fuerte y muy fuerte en su espacio de trabajo generados por la administración, el desempeño profesional y el clima laboral; cumpliéndose la $H_0 <$ del 50% de los empleados muestran estrés fuerte y muy fuerte. Sin embargo, se determina que los elementos que generaban mayor estrés son las consecuencias de cometer errores y no contar con recursos económicos (o de otra índole), con más del 40% de las percepciones en ambos casos.

Figura 4. Existencia de favoritismos y discriminaciones



Fuente. Elaboración propia

CONCLUSIONES

En los resultados obtenidos se observa que más del 50% de los trabajadores encuestados colaboran en micro empresas y de la misma manera más del 50% colaboran en empresas de tipo comercial, el 40% colaboran en empresas que se encuentran en el municipio de Querétaro, así mismo más del 40% de los trabajadores tienen más de dos años de colaborar en ella, más del 50% son hombres y más del 40% considera que tiene un estrés moderado. De acuerdo a los resultados obtenidos, más del 60% de los encuestados considera que derivado de las diversas actividades que desempeñan dentro de la organización, el clima laboral, la administración y su desarrollo profesional les generan un estrés de moderado a débil, por lo que la hipótesis nula planteada no se cumple, por lo que se puede inferir que las empresas se preocupan por la salud emocional de sus trabajadores. Sin embargo, se observa que los factores que generan mayor estrés implican las consecuencias de los errores y no contar con recursos, por lo que se debe trabajar en ellos para disminuir sus efectos en el trabajador.

PROPUESTAS Y/O RECOMENDACIONES

Dentro de las propuestas que se realizan al presente estudio incluye analizar de forma separada cada variable del clima laboral, la administración y el desarrollo profesional para establecer cuál de ellas genera más estrés. Así mismo, es importante investigar otros elementos como el estilo de liderazgo y las actividades, entre otros para indicar si éstos, pueden generar estrés de moderado a fuerte. Es importante que las organizaciones tomen en consideración la variable de cometer errores y el no contar con recursos, ya que son generadores de estrés de moderado a fuerte; por lo que se sugiere realizar un estudio más exhaustivo para determinar la manera en que lo generan y que la empresa pruebe estrategias para minimizar sus efectos en el colaborador.

Finalmente, se sugiere para próximas investigaciones, realizar un estudio correlacional para determinar si el clima laboral, la administración y el desarrollo profesional generan más estrés en el trabajador. Así mismo, también es importante resaltar la elaboración de una investigación enfocada a los empresarios y dueños de las organizaciones, para identificar la forma en que éstos perciben el estrés de sus colaboradores y de qué manera contrarrestan esta situación.

REFERENCIAS

Alcalde, D. (2010). Estrés laboral: informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo, ed. Plan Integral de Salud Mental de Andalucía, Andalucía, España. Obtenido de: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5a-f958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf, (21 de julio del 2022)

Arciniega, A. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia, Venezuela*, 17 (60), 611-634. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>, (20 de junio del 2022)

Barrio, J., García, M. Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, Badajoz, España, 1 (1), 37-48. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>, (20 de junio del 2022)

Caiza, T. (2018). Validación del cuestionario OSI (Occupational Stress Inventory) para medir fuentes de estrés en las organizaciones ecuatorianas. Tesis para obtener el título de Ingeniería Empresarial. Obtenido de: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19527/1/CD-8920.pdf>

Del Hoyo, D. (2004). Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, España. Obtenido de: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf> (21 de julio del 2022)

Félix, V., García, H. y Mercado, I. (2018). El estrés en el entorno laboral: revisión genérica desde la teoría, CULCyT, Sonora, México, (64). Obtenido de: file:///C:/Users/deya_/Downloads/Dialnet-EIEstresEnElEntornoLaboral-7188504.pdf (21 de julio del 2022)

García-Moran, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, Lima, Perú, (19), 11-30. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001> (20 de junio del 2022)

Gómez, L., Caltzontzi, S., Martínez, M. y Morales, E. (2016). El estrés y su impacto en la productividad: estudio de los directivos de las micro y pequeñas empresas de Querétaro, Querétaro. En Aguilar, R., Posada, V. y Peña, A. (Ed.), *El estrés y su impacto en la productividad: estudio en los directivos de las micro y pequeñas empresas en México*. Red de Estudios Latinoamericanos de Administración y Negocios, Pearson, México, 389 – 398. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Posada-4/publication/319065633_El_estres_y_su_impacto_en_la_productividad_Estudio_en_los_directivos_de_las_micro_y_pequeñas_empresas_en_Mexico/links/59c29c4aaca272295a-0df0ce/El-estres-y-su-impacto-en-la-productividad-Estudio-en-los-directivos-de-las-micro-y-pequeñas-empresas-en-Mexico.pdf (22 de julio del 2022)

Guadarrama, B. (2019). *Estrés laboral y atención plena en académicos de una institución privada de educación media superior: diagnóstico y propuesta de mejora*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de Recursos Humanos, UAEMEX. Obtenido de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/104595/TTG%20Miriam%20B%20para%20repositorio.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education, México

IMSS (2022). *Estrés laboral*. Gobierno de México. Obtenido de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

INEGI (2021). *El INEGI presenta el segundo conjunto de resultados del estudio sobre la demografía de los negocios 2020*, México. Obtenido de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf> (22 de julio del 2022)

Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. World Health Organization, Reino Unido, (3). Obtenido de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (22 de julio del 2022)

Microsoft. (2015). *Microsoft Excel 2016 (v16.0) [Software]*. Obtenido de: https://www.microsoft.com/es-mx/microsoft365/p/excel/cfq7ttc0k7dx?=&ef_id=CjwKCAiA6aSABhApEiwA6Cbm_9EONbZI86Ts-09pDXvTsmGzsTGcJL1PWJHETyongQ9Hhxv-Q-pxYRoCOMQAvD_BwE%3aG%3as&gclid=CjwKCAiA6aSABhApEiwA6Cbm_9EONbZI86Ts-09pDXvTsmGzsTGcJL1PWJHETyongQ9Hhxv-Q-pxYRoCOMQAvD_BwE&activetab=pivot%3aoverviewtab (21 de julio del 2022)

Ortiz, G. (2020). *El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo*. 15(3). *Daena: International Journal of Good Conscience*. Obtenido de: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf) (21 de julio del 2022)

Osipow, S.H. & Spokane, A.R. (1987). *A manual for the occupational stress inventory (Research Version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Estados Unidos

Reyes, G., Ibarra, Z., Torres, L. y Razo, S. (2012). *El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas*. *Revista Digital Universitaria UNAM*, México, 7(13). Obtenido de: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num7/art78/index.html> (21 de julio del 2022)

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación, México

Rodríguez, C. y De Rivas, H. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, Madrid, España. Obtenido de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf> (22 de julio del 2022)

Thomas, J. (2009). *Decision Analyst STATS 2.0 [software]*. <https://www.decisionanalyst.com/download/> (21 de julio del 2022)

(2007). *“El estrés laboral como síntoma de una empresa”*. *Perspectivas*, Cochabamba, Bolivia, (20), 55-66. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005> (21 de julio del 2022)

Derechos de Autores (2021) Deyanira Cruz Manzano, Gerardo González Trujillo,
Nancy Sánchez Aguilar y Miguel Ángel Viramontes Romero



Este texto está protegido por la licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato- y Adaptar el documento -remezcla, transformar y crear a partir del material- para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de la licencia - Texto completo de la licencia](#)

EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA-TEPEJI, 2012-2016

EQUITY IN HIGHER TECHNOLOGICAL EDUCATION: THE CASE OF THE TECHNOLOGICAL UNIVERSITY OF TULA-TEPEJI, 2012-2016

Recepción: 27 de mayo de 2022
Aceptación: 21 de septiembre de 2022
Publicación: 05 de octubre de 2022

Sandra Patricia Méndez Viera
Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji
Correo Electrónico: sandrapatricia.mendez@uttt.edu.mx
ORCID: 0000-0001-7240-0212
celular: 773 178-78-36
oficina: 773-732-91-00 ext. 287 o 281

RESUMEN

El trabajo incluye parte de los resultados de una investigación realizada en la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji (UTTT). La problemática que aborda refiere a que la política pública en materia de equidad educativa en México sólo ha sido evaluada a partir de indicadores generales que sólo miden el desempeño y los resultados en el acceso a educación superior, principalmente de grupos pertenecientes a los sectores más vulnerables de la sociedad, pero deja de lado el análisis de circunstancias y diferencias particulares que tienen los jóvenes estudiantes y que pueden ocasionar desigualdades a lo largo de su trayectoria educativa.

Por lo anterior, el estudio pretende examinar otras particularidades en las dimensiones de la equidad aplicadas a la educación superior, a fin de presentar resultados que contribuyan a valorar los alcances y retos de la política educativa que dio origen y desarrollo al SUT.

Se trata de una investigación explicativa y descriptiva que utilizó un enfoque mixto a través de un estudio de caso de corte transversal sobre el seguimiento de la trayectoria escolar de una generación de estudiantes que ingresó en septiembre 2012 y que egresó en enero del 2016.

El desarrollo del trabajo incluye un apartado de fundamentos teóricos, la descripción del problema, aspectos metodológicos que orientaron el proceso de la investigación y los resultados derivados del seguimiento de las trayectorias escolares (ingreso, permanencia y egreso) de la generación que se tomó como muestra y un apartado de discusión y conclusiones finales.

Palabras clave: Educación Superior, Equidad, Política Educativa, Subsistema de Universidades Tecnológicas, Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji.

ABSTRACT

The work includes part of the results of a research carried out at the Technological University of Tula-Tepeji (UTTT). The problem it addresses refers to the fact that public policy on educational equity in Mexico has only been evaluated based on general indicators that only measure the performance and results in access to higher education, mainly of groups belonging to the most vulnerable sectors of society, but leaves aside the analysis of particular circumstances and differences that young students have and that can cause inequalities throughout their educational trajectory.

Due to the above, the study intends to examine other particularities in the dimensions of equity applied to higher education, in order to present results that contribute to assessing the scope and challenges of the educational policy that gave rise to and development of the SUT.

This is an explanatory and descriptive research that used a mixed approach through a cross-sectional case study on the follow-up of the school trajectory of a generation of students who entered in September 2012 and graduated in January 2016.

The development of the work includes a section of theoretical foundations, the description of the problem, methodological aspects that guided the research process and the results derived from the monitoring of the school trajectories (entry, permanence and graduation) of the generation that was taken as a sample. and a discussion section and final conclusions.

Keywords: Emotional competence, Entrepreneurs, Emotional intelligence, Resilience, Emotional skills

INTRODUCCIÓN

En 1991 nació el SUT en el marco de las políticas de promoción de la equidad que implementó el gobierno mexicano durante el sexenio del presidente Carlos Salinas de Gortari. Con la oferta educativa a nivel de TSU, que inicialmente atendieron las UT, su matrícula alcanzó números interesantes, sin embargo, fue hasta septiembre del 2009 que como subsistema lograron una reestructuración interesante que trajo como consecuencia el Programa de Continuidad de Estudios (PCE) a nivel Licenciatura y a partir del cual se consolidaron como una opción educativa en el sistema educativo mexicano.

El cambio que implementaron las UT estuvo muy alineado con la estrategia del gobierno federal para brindar atención y acceso a poblaciones estudiantiles vulnerables a través de diversas modalidades educativas y programas flexibles en los que se combinó el estudio y el trabajo (SEP, 2007, p.35).

Derivado de esa reestructuración académica, la cobertura de este tipo de instituciones en zonas marginadas se incrementó y también se logró un aumento en la participación porcentual que alcanzó como subsistema en el sistema educativo nacional en México, resultado de la prioridad que mantuvo el modelo educativo dentro de la política federal.

Esos efectos parecieron demostrar que la implementación de la política educativa que originó la creación, expansión y fortalecimiento del SUT por parte del gobierno federal mexicano resultó efectiva y que ese tipo de instituciones cumplió con los objetivos de atención a la equidad para el que fueron creadas.

Sin embargo, parte de la problemática que aborda la presente investigación es que la política pública en materia de equidad educativa en México sólo ha sido evaluada a partir de indicadores que miden el crecimiento de la matrícula, la cobertura y el número de instituciones que se abren para dar acceso a la educación superior a los sectores más vulnerables de la sociedad, pero no se analizan otras circunstancias y diferencias particulares que tienen los jóvenes estudiantes de esos segmentos y que pueden abrir otro tipo de brechas de desigualdad educativa y profesional.

Por lo anterior, esta investigación pretende explorar, de una forma más objetiva, los resultados alcanzados en materia de equidad a través de un estudio de caso realizado en la UTTT, el cual pretende indagar otras particularidades en las dimensiones de la equidad aplicadas a la educación superior a través del seguimiento de la trayectoria escolar de una generación de estudiantes que ingresó en septiembre 2012 al Técnico Superior Universitario (TSU) y que egresó en enero del 2016 del nivel licenciatura.

Para el desarrollo del trabajo se llevó a cabo primeramente una investigación documental sobre la literatura reciente y relativa al tema de la equidad en la educación superior para construir el marco teórico y conceptual, posteriormente se recolectó y analizó información general del SUT y como complemento al trabajo de investigación, se llevó a cabo un estudio de caso en el campus central de la UTTT con la finalidad de presentar resultados derivados del seguimiento de estudiantes de tres carreras o programas educativos durante el periodo escolar 2012-2016.

DESARROLLO

2.1 MARCO TEÓRICO

Bajo el enfoque de la administración pública que incluye la capacidad administrativa del Estado y sus instituciones y a partir del cual se basa la presente investigación, se define a la política pública como la serie de “acciones intencionales y causales” (Aguilar Villanueva, 2010), que realiza el gobierno mexicano para atender los problemas de carácter público focalizados a un grupo determinado de la sociedad, en este caso, el de los jóvenes estudiantes con derecho a una educación superior de calidad, incluyente y equitativa.

Así pues, una política educativa no puede entenderse como un asunto aislado, sino como el resultado de decisiones políticas claves que involucran todo un proceso para cubrir las necesidades urgentes en materia educativa.

Por lo anterior, el éxito de una política pública en la educación superior va encaminada a entregar a la ciudadanía educandos que han sido formados en instituciones de calidad, en sistemas educativos incluyentes y con equidad de acuerdo con lo que establece el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2019), fracción X, y con el firme propósito de mejorar su nivel de vida.

La equidad educativa no puede utilizarse como sinónimo de inclusión educativa, es decir, sólo como la provisión de servicios educativos a todas las personas que tienen diferencias significativas y que por alguna característica específica como la edad, localidad geográfica de la que provienen, condición socioeconómica, género, identidad étnica, condición de salud, entre otras, “se encuentra en una condición desfavorable respecto a otro sector de la sociedad” (Mercado Suárez, Amador Cogollo & Cabana Gaviria, 2014, p.10).

Por tanto, el concepto de equidad educativa que sustenta este estudio si bien está fundamentado en el principio de una justicia distributiva, en el que todos los jóvenes por derecho tienen acceso a la educación, rescata principalmente el “principio de justicia social” sobre el cual no es suficiente asegurar una igualdad de oportunidades para hacer uso de ese bien público llamado educación superior, sino que es imprescindible considerar las circunstancias y diferencias particulares que tienen los individuos, en este caso los jóvenes estudiantes de los sectores más vulnerables y que pueden ocasionar desigualdades no solo en su trayectoria educativa, sino al egreso, y por ende no les permite desarrollar su máximo potencial.

Al respecto, Silva Laya (2012, p.3) menciona que “los responsables del sector educativo tienen un limitado manejo conceptual de la equidad reducido a la ampliación del acceso a la educación superior”, por lo que es necesario superar el concepto jurídico de la equidad entendida como igualdad de oportunidades en el que todos los individuos son iguales por ley.

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El principal problema identificado fue que las políticas llevadas a cabo para atender el tema de la inequidad en la educación superior solo han sido estudiadas a partir de los conceptos de cobertura y matrícula, pero sin evaluar otros aspectos de la trayectoria escolar que demuestran el riesgo que presentan los jóvenes estudiantes en situación de vulnerabilidad para permanecer dentro del sistema y sobre todo sin analizar los resultados de mejora que en términos personales y profesionales pudieron alcanzar al egreso de su formación educativa.

A partir de lo anterior, se intentó dar respuesta a la siguiente pregunta que motivo la investigación:

¿De qué manera la UTTT ha contribuido a reducir situaciones de inequidad en el acceso, permanencia y conclusión de estudios en los grupos menos favorecidos de la región Tula-Tepeji del Estado de Hidalgo? y al egreso de los estudiantes, ¿Qué posibilidades reales de mejora en términos personales y profesionales les ofrece la institución?

2.3 MÉTODO

Es una investigación explicativa y descriptiva que utilizó un enfoque mixto, ya que implicó la recolección, análisis e interpretación de los datos cualitativos y cuantitativos.

El trabajo refiere a un estudio de caso realizado en la UTTT, el cual fue de corte transversal y a partir del cual se investigó sobre la trayectoria escolar de una generación de estudiantes de tres carreras o programas educativos durante el periodo escolar 2012-2016.

Las carreras que se eligieron para el estudio fueron principalmente por dos razones, son las que en los últimos años han concentrado más cantidad de matrícula y porque representan las dos áreas de estudio que ofrecía la UTTT, la Ingeniería en Procesos y Operaciones Industriales y la Ingeniería en Mecatrónica, corresponden al área de Ingeniería y Tecnología, mientras que la Ingeniería en Negocios y Gestión Empresarial pertenece al área de las Ciencias Sociales y Administrativas.

El estudio incluye únicamente al campus central de la UTTT y su contexto ubicado en la región Tula- Tepeji del Estado de Hidalgo. El tamaño de la muestra se determinó en función del total de estudiantes que ingresó al campus central de la UTTT en septiembre del 2012 y se calculó, considerando un 95 % de confianza y un 3% de error de estimación. El resultado para este estudio fue de 584 estudiantes.

Aunque existen diferentes dimensiones del concepto de equidad educativa que pueden servir para operacionalizar el término, el trabajo consideró una conceptualización más integral y aplicada a la educación superior que incluye diferentes categorías de análisis en el acceso a la educación, la permanencia en los estudios y finalmente en la conclusión y resultados obtenidos a partir de la formación.

Se abordó como parte del acceso a la UTTT diferentes factores sociales como el origen de los estudiantes, de los mismos progenitores o el contexto socioeconómico y familiar, entre otros, que influyen en el rendimiento académico y permanencia en la educación.

En cuanto a la permanencia, se identificó el número de estudiantes que se perdieron en su intento por concluir primeramente la carrera universitaria de TSU y posteriormente los estudios a nivel Licenciatura, los cuales les permitirían obtener un título de "Ingeniero". Las variables estudiadas en ese sentido fueron: eficiencia terminal y causas de las bajas.

Finalmente se reconoce en la teoría revisada el peso que tiene en la conceptualización de la equidad aplicada a la educación superior la categoría que da cuenta de los resultados obtenidos al egresar de la universidad y la posibilidad de mejorar la posición social, por lo que, se abordaron ciertos aspectos que dieron cuenta del impacto del título y la relación con el empleo obtenido. Las variables que permitieron conocer la situación laboral de los egresados fueron: el salario, los puestos ocupados y las algunas características de las empresas que contratan los contratan.

El principal instrumento para recolectar la información fue el cuestionario de contexto del Examen Nacional de Ingreso (EXANI II) elaborado por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) que se aplicó a los aspirantes de nuevo ingreso, como complemento de esa información, también se utilizaron las bases de datos del Sistema Integral de Información Académica (SIA) y del Sistema Integral de Gestión Educativa (SIGE) de la UTTT, así como la entrevista con actores claves para recolectar información del departamento de control escolar y seguimiento de egresados.

Posterior al procesamiento y análisis de datos a través indicadores de acceso, permanencia y egreso, se interpretaron los datos para presentarlos en el estudio mediante gráficas y tablas, entre otros.

2.4

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.4.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIANTES QUE INGRESAN A LA UTTT

Se consideró tres de las carreras que ofertaba la UTTT en 2012: Desarrollo de Negocios área MKT, Mecatrónica área automatización y Procesos Industriales área manufactura. Solicitaron ficha para ingresar a esas tres carreras un total de 685 estudiantes, de los cuales sólo se inscribieron 584 que son los que se tomaron como muestra.

Se presentan a continuación parte de los resultados más sobresalientes encontrados desde su ingreso hasta su egreso.

-Características socio familiares y socio económicas.

Una de las características de los jóvenes estudiantes que pertenecen a los sectores vulnerables, es que deben trabajar para pagar sus estudios y deslindar de esa carga económica a los progenitores o tutores, sin embargo, de acuerdo con la muestra sólo el 24% contestó que trabajaba y de los 140 estudiantes que lo hacían sólo el 15% refirió que trabajaba por más de 20 horas a la semana.

En cuanto a la zona de procedencia de los estudiantes que ingresan a la UTTT, existe una semejanza en cuanto a la cantidad de estudiantes que provienen de la zona rural (293) y de la zona urbana (288), tres estudiantes no contestaron esa pregunta.

También se encontró que son en general hijos de una familia integrada, cerca del 70% de los estudiantes manifestó vivir con ambos padres.

En investigaciones anteriores se había afirmado que “los jóvenes que estudian en las UT son, en general, hijos de padres con baja escolaridad” (Villa Lever, 2003, p. 114). En la gráfica 1 se observa que más de la mitad de los padres solo contaba con nivel primaria y secundaria, mientras que menos del 10% tenía estudios a nivel licenciatura o posgrado.

Gráfica 1.

Escolaridad de padre y madre.

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control Escolar. (UTTT, 2018-a)

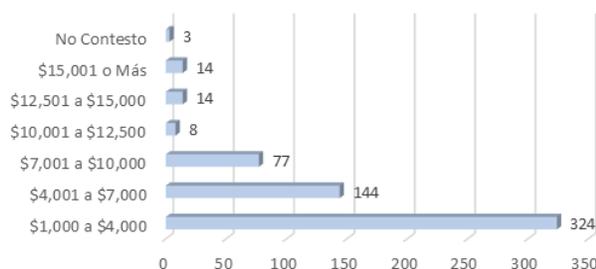


De acuerdo con el ingreso familiar (gráfica 2), el 61% de los estudiantes pertenecía a familias con un ingreso económico mensual que oscilaba entre los \$1,000 y \$4,000, mientras que las familias de más de las dos terceras partes de los jóvenes tenían un ingreso promedio mensual de \$3,500, es decir, poco más del salario mínimo mensual del año 2017,

Gráfica 2.

Ingreso familiar.

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control Escolar. (UTTT, 2018-a)



La vulnerabilidad tiene varias aristas como, por ejemplo, el hecho de trabajar y estudiar, el origen de los padres o ciertas condiciones socioeconómicas como las presentadas, sin embargo, existen otras como el hecho de que los estudiantes sean padres o madres solteros(as), que tengan alguna enfermedad que les impida asistir a clases de manera regular o bien que presenten alguna discapacidad (López & Nolasco, 2016).

Los datos anteriores demuestran que una buena parte de los estudiantes que ingresaron a la UTTT presentaron ciertas diferencias importantes como la condición socioeconómica y la zona geográfica de la que provienen que de entrada los hace vulnerables.

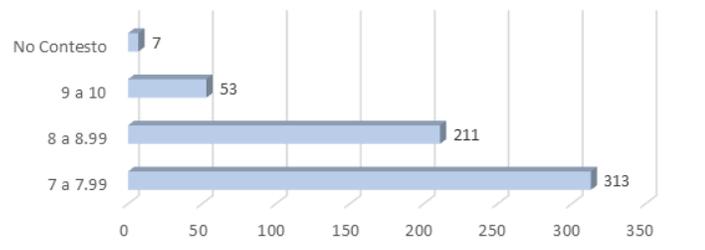
-Características académicas

Derivado del nivel socioeconómico y del contexto familiar, el 72% de los jóvenes estudiantes que ingresan a la UTTT provienen de un bachillerato público y los dos tipos de bachillerato que prevalecen con el 92% son el bachillerato general y tecnológico.

Otra característica importante que predomina de acuerdo con otros estudios anteriores, es que independientemente del régimen o tipo de bachillerato, los estudiantes que solicitan ingresar a las UT “no son los que tuvieron los mejores promedios en el bachillerato” (Villa Lever, 2003, p. 113).

Del total de los estudiantes que ingresaron a TSU como parte de la generación 2012- 2014, poco más de la mitad tenía un promedio de egreso del bachillerato menor a ocho, en comparación con el 9% que ingresó con un promedio entre nueve y diez (ver gráfica 3).

Gráfica 3.
Promedio de egreso del bachillerato
Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control Escolar. (UTTT, 2018-a)



Asimismo, en cuanto al examen de admisión, sólo uno de cada diez estudiantes destacó con un puntaje relativamente alto y en cuanto a conocimientos de áreas básicas cuatro de cada 10 sustentantes obtuvieron un nivel elemental y cinco un nivel satisfactorio.

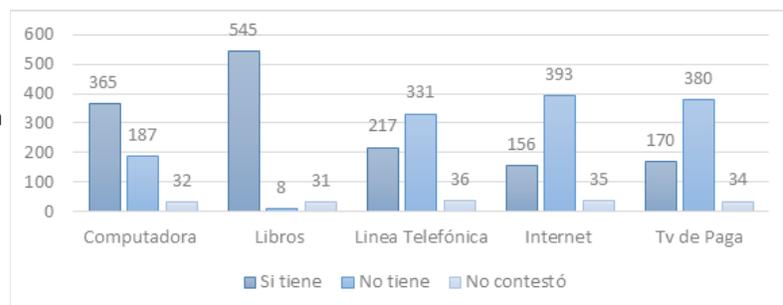
-Condiciones materiales

Silva y Rodríguez (2012) afirman que, en el caso de los jóvenes provenientes de los sectores de pobreza, “las condiciones materiales necesarias para dedicarse a los estudios universitarios distan de ser óptimas” p. (90).

Dentro de esas condiciones recomendables para que los jóvenes universitarios puedan realizar sus estudios están el contar al menos con computadora, servicio de internet y libros para consulta en casa, entre otros.

Con base en los resultados obtenidos, de cada 10 jóvenes al menos seis contaban con computadora y nueve manifestó tener libros en casa para consulta (gráfica 4). Uno de los servicios básicos que debería tener actualmente cualquier estudiante sobre todo en el nivel medio superior y superior es el servicio de internet, sin embargo, ni la tercera parte de los estudiantes disponía de ese servicio.

Gráfica 4.
Condiciones materiales para el estudio.
Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control. (UTTT, 2018-a)



2.4.2 PERMANENCIA EN LOS ESTUDIOS.

En este caso también se estudió la permanencia y egreso de la generación muestra que, con todo y las características socioeconómicas, familiares y académicas antes señaladas, logró ingresar al nivel de TSU en la UTTT y decidió optar por la continuidad de estudios a nivel licenciatura.

En la siguiente gráfica se muestra el trayecto de generación estudiada.

Gráfica 5.

Comportamiento de los estudiantes en la UTTT.

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control Escolar. (UTTT, 2018-a)



Es importante señalar que el número de estudiantes que concluyó el nivel de TSU con relación al número de estudiantes que decidió continuar con estudios de ingeniería no se están considerando como “bajas”, precisamente porque el Programa de Continuidad de Estudios en las UT no es obligatorio, sino más bien opcional, e incluso el dato presentado incluye estudiantes de generaciones anteriores que se reincorporaron a los estudios de ingeniería con la generación estudiada.

Resalta el número de bajas que se presentaron en el nivel de TSU, el cual es alto con relación al número de estudiantes que ingresó, es decir, cerca de la mitad de jóvenes se perdieron en el camino, por lo que uno de los aspectos que se aprecian a partir de la información obtenida, es el problema de la alta deserción escolar que se agudiza principalmente durante el recorrido de la carrera de TSU y por ende el bajo índice de eficiencia terminal que al menos en ese nivel no es satisfactorio.

Tabla 1. Causa de bajas.

A partir de la gráfica 5 se puede ver que en ese nivel se presentó el 92% de las bajas a diferencia de la trayectoria que siguen los estudiantes durante los estudios de la Ingeniería donde sólo se presentaron 22 bajas.

En la tabla 1, que incluye un análisis de las causas de baja, resalta que más de la mitad de las causas de baja obedecieron a motivos personales y deserción sin causa conocida o abandono escolar, que bien pudieran “esconder” otro tipo de problemas no identificados por la institución y que por lo mismo no se pueden atender de raíz.

También sobresale con un número relativamente alto los problemas de trabajo y económicos que comúnmente presentan los jóvenes provenientes de los sectores de pobreza, asimismo, con un número similar el cambio de institución.

Causa	TSU	Ingeniería	Total de bajas por causa
Deserción sin causa conocida	48	7	55
Cambio de institución	15	6	21
Reprobación	16	0	16
Problemas Económicos	20	1	21
Motivos personales	102	0	102
Problemas de salud	5	1	6
Cambio de residencia	3	1	4
Embarazo	6	0	6
Problemas legales	2	0	2
Problemas de trabajo	25	3	28
Cambio de UT	1	2	3
Cambio de carrera	12	0	12
Faltas al reglamento escolar	2	0	2
Problemas durante la estadía	2	1	3
Total de bajas por cuatrimestre	259	22	281

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Control Escolar. (UTTT, 2018-a)

2.4.3 UBICACIÓN DE LOS EGRESADOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Toda vez vencida la barrera de acceso y permanencia en la educación, es importante valorar el estatus social de los jóvenes egresados de la UTTT. En el caso de la generación estudiada, se realizaron dos seguimientos de egresados, uno a los seis meses y otro al año (tabla 2).

La información presentada es solamente de los estudiantes localizados, es decir, de los 254 estudiantes que egresaron de ingeniería sólo se contactaron 149 en el primer seguimiento y 190 en el segundo, ambos casos representan más de la mitad de los estudiantes egresados.

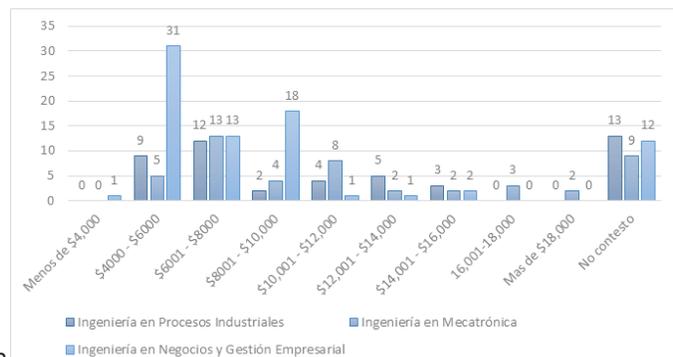
De acuerdo con los resultados obtenidos en el primer seguimiento de egresados, poco más de la mitad había conseguido trabajo en los primeros meses de egreso, mientras que, en el segundo seguimiento en promedio dos terceras partes (69%) trabajaban en alguna empresa o tenían un negocio propio.

Aparentemente los resultados son buenos, es decir, existe un buen número de egresados trabajando y la relación entre la escolaridad y empleo es positiva, sin embargo, al considerar sólo la información del segundo seguimiento de egresados donde el número de estudiantes localizados es mayor, y con un análisis más profundo que incluye otras variables como el salario obtenido y el puesto alcanzado, se encontraron resultados interesantes como los siguientes.

En cuanto al salario (gráfica 6), de los 175 estudiantes que trabajaban y/o que tienen negocio propio (ver tabla 2), primeras dos filas del segundo seguimiento de egresados), casi la mitad tenía un salario promedio de \$6,000 mensuales. De las tres carreras analizadas, también se deduce que los estudiantes mejor pagados eran los de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica, seguidos de la Ingeniería en Procesos Industriales, aunque el porcentaje de estudiantes que ganaba más de \$16,000 mensuales era sólo del 3%.

Gráfica 6.
Salario.

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Desempeño de Egresados. (UTTT, 2018-b)



Se confirma la relación directa que existe entre el salario y el nivel de responsabilidad del puesto desempeñado (gráfica 7) y los resultados demuestran también que, si bien las UT estuvieron

orientadas desde su nacimiento a satisfacer las necesidades de mandos medios del sector productivo, porque sólo ofrecían el nivel de TSU, en este caso y aún con el nivel licenciatura se encontró que el 48% de los egresados ocupaban puestos del nivel operacional, ya sea como ayudantes, técnicos en general, técnicos especializados, operarios y auxiliares administrativos, entre otros, es decir, aunque existe una doble titulación, TSU e Ingeniería, los egresados del nivel licenciatura son contratados por los empleadores como técnicos.

Tabla 2. Seguimiento de egresados

Conceptos	Egresados localizados*	
	Primer Seguimiento (60% de los egresados)	Segundo Seguimiento (77% egresados)
Trabajan	122	167
Negocio propio o auto empleo	6	8
Ama de casa	0	0
Realizando proyectos	0	0
Fuera del país	0	1
Estudiando inglés	1	1
Desempleado	19	12
Vacaciones	0	0
No proporcionaron información	1	1
Total, de egresados	149	190

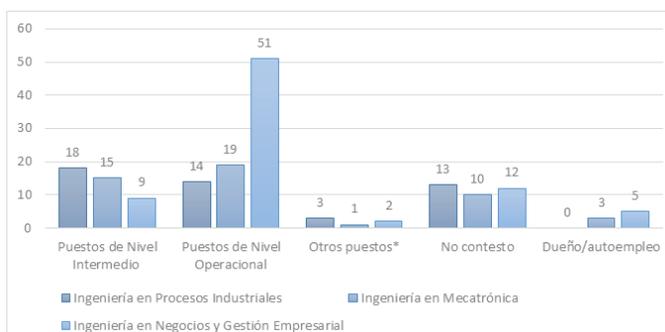
Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Desempeño de Egresados. (UTTT, 2018-b)

Gráfica 7.

Puestos ocupados.

Nota: Elaboración a partir de información proporcionada por el Departamento de Desempeño de Egresados. (UTTT, 2018-b)

* Profesor, celebrador, becario



El porcentaje de egresados colocados en puestos operativos (48%), representaba el doble del porcentaje de colocados en el nivel intermedio, mismos que tenían un nivel de responsabilidad como supervisores, inspector de calidad, ingeniero o residente de proyecto, ingeniero en procesos, ingeniero de mantenimiento e ingeniero de manufactura, por mencionar algunos.

Destaca la carrera de Ingeniería Procesos Industriales, seguida de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica con el mayor número de egresados colocados en puestos del nivel intermedio.

En cuanto a las características del tipo de empresas que contratan egresados de la UTTT y también considerando el segundo seguimiento de egresados, resultó que cerca del 45% de las empresas en las que trabajaban los egresados eran grandes, lo que denota una estructura más compleja que exigirá otro tipo de competencias para que los jóvenes puedan crecer y desarrollarse a otros niveles.

¹A este nivel también se le conoce como "nivel técnico o núcleo técnico, y se encuentra en las áreas internas e inferiores de la organización. Es el nivel organizacional más bajo, en donde se realizan las tareas y también las operaciones" (Chiavenato, 2011, p.23).

²También se le conoce como "nivel táctico, mediador o gerencial. A este nivel pertenecen los departamentos y las divisiones encargado de la programación y realización de tareas muy bien definidas y delimitadas (nivel operacional)" (Chiavenato, 2011, p.23).

2.5 DISCUSIÓN

Una de las expresiones más significativas de la inequidad educativa es la que remite al abandono prematuro de los estudios y al bajo desempeño académico y aunque la deserción en educación superior es un problema mundial y complejo, no sólo de las UT, quedó evidenciado como ciertas características socio familiares y socio económicas, así como algunas limitantes materiales y deficiencias académicas, marcaron diferencias significativas en la trayectoria escolar de los estudiantes que ingresaron a la UTTT y contribuyeron al abandono de sus estudios, sobre todo en el nivel de TSU.

Lo preocupante fue que los problemas económicos no aparecieron como la primera causa de deserción, a diferencia de los motivos personales y la deserción sin causa conocida que ocuparon los primeros lugares de baja en esa institución.

¿Qué causas reales existen detrás de esos motivos personales o deserción sin causa conocida que lleva a los estudiantes a darse de baja?, ¿hasta dónde influye el contexto de las UT, sus instalaciones e infraestructura tecnológica, la preparación de los docentes, los planes y programas de estudio y otras tantas causas atribuibles a las propias UT para que los jóvenes tengan que dejar la universidad?

Si bien las UT se consolidaron como instituciones de puertas abiertas que recibieron a todos los jóvenes que deseaban cursar una carrera profesional sin importar su origen étnico, social, económico y cultural, una de las preguntas claves que surge de este estudio y que puede mover otras investigaciones es ¿cómo hacer que esos jóvenes estudiantes pertenecientes a sectores de vulnerabilidad permanezcan en el sistema educativo y concluyan exitosamente una carrera universitaria?

Se confirmó que efectivamente, los jóvenes egresados de una UT si experimentan cambios importantes en movilidad intergeneracional de acuerdo con sus propios padres, sin embargo, en relación con el caso de estudio realizado en la UTTT y con un análisis más profundo que incluyó otras variables de la movilidad social y ocupacional, como fue el puesto ocupado y el salario obtenido, prevalecieron ciertas desigualdades que mantenía abierta la brecha social para esos jóvenes provenientes de los sectores vulnerables, a pesar de estar insertos en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

Fue relevante encontrar que, gracias a las UT, jóvenes con ciertas características socio familiares, socio económicas y deficiencias académicas como las presentadas, pudieron ingresar a la educación superior.

Sin embargo, quedó evidenciado también como esas mismas características marcaron diferencias significativas en la trayectoria escolar y contribuyeron en el abandono de sus estudios, sobre todo en el nivel de TSU.

Aunque los jóvenes tuvieron acceso a la educación superior a través de la UTTT, se integraron de forma diferente y con una posición social no tan favorable, que bien pudo agudizar el problema de inequidad al abrir una brecha entre su condición social y sus posibilidades reales de permanecer en el sistema educativo.

También, aunque los porcentajes de colocación de egresados fueron altos y satisfactorios prevalecieron ciertas desigualdades que mantienen abierta la brecha social para esos jóvenes a pesar de estar insertos en el mercado laboral.

Por tanto, la participación y compromiso social del Estado mexicano en la provisión de servicios educativos a los sectores más vulnerables tendría que redundar en el aseguramiento de una educación de gran impacto que repercuta y beneficie a los jóvenes estudiantes que egresan de las universidades, a sus familias y por ende a la sociedad. Se recomienda que las UT sean consideradas por el gobierno mexicano al diseñar e implementar acciones tendientes al fortalecimiento de la E.S. de lo contrario, pueden ocasionar desigualdades en la trayectoria escolar de los estudiantes que reciben

Como la investigación refiere únicamente al SUT e incluyó un caso de estudio del campus central de la UTTT y su contexto, ubicado en la región Tula-Tepeji del Estado de Hidalgo, es recomendable para posteriores investigaciones sobre el tema realizar estudios de carácter comparativo con otras UT o con instituciones de educación superior pertenecientes a otros subsistemas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos impresos:

Aguilar Villanueva, L. Compilador. (2010). Políticas Públicas. Siglo Veintiuno Editores y Biblioteca Básica de la Administración Pública.

Silva Laya, M. & Rodríguez, A. (2012). El primer año universitario entre jóvenes provenientes de sectores de pobreza: un asunto de equidad. ANUIES.

Villa Lever, L. (2003). "Las universidades tecnológicas: una nueva estrategia de las políticas de formación en México". En Santos Corral M (coord.), Perspectivas y desafíos de la educación, la ciencia y la tecnología (pp.81-138). IIS-UNAM.

Textos electrónicos:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2019). [Const.] Art 3. 5 de febrero de 1917. (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

López Acosta, S. & Nolasco Arizmendi, V. (2016). Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji. Mundo nano. Revista interdisciplinaria en nanociencias y nanotecnología, 9(17), 66-75. <https://doi.org/10.22201/cei-ich.24485691e.2016.17.58153>

Mercado-Suárez, Álvaro L., Amador-Cogollo, A. A., & Cabana-Gaviria, J. C. (2014). Políticas de acceso de la población vulnerable a la educación superior, una visión desde la experiencia de la Universidad del Magdalena. Clío América, 8 (15), 8-21. <https://doi.org/10.21676/23897848.826>

Poder Ejecutivo Federal [PEF]. (22 de noviembre de 2007). Programa Sectorial de Educación 2007-2012. México. Diario Oficial. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5028684&fecha=17/01/2008

Silva Laya, M. (2012). Equidad en la Educación Superior en México: La Necesidad de un Nuevo Concepto y Nuevas Políticas. Análisis de políticas educativas. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 20 (4), 1-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275022797004>.

Otros Documentos:

Universidad Tecnológica de Tula Tepeji [UTTT]. (2018-a). Información proporcionada por el Departamento de Control Escolar de la Universidad, a partir del sistema y del cuestionario de contexto del EXANI II.

Universidad Tecnológica de Tula Tepeji [UTTT]. (2018-b). Información proporcionada por el Departamento de Desempeño de Egresados de la Universidad, a partir del cuestionario de seguimiento de egresados.

Derechos de Autores (2021) Sandra Patricia Méndez Viera



Este texto está protegido por la licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato- y Adaptar el documento -remezcla, transformar y crear a partir del material- para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de la licencia - Texto completo de la licencia](#)

COMPETENCIAS EMOCIONALES, UNA PIEZA CLAVE PARA EMPRENDER CON ÉXITO.

EMOTIONAL SKILLS, A KEY PIECE TO UNDERTAKE SUCCESSFULLY

Recepción: 04 de agosto de 2022
Aceptación: 22 de septiembre de 2022
Publicación: 05 de octubre de 2022

Liliana Alejandra Álvarez García
ORCID: 0000-0001-9135-0791
Correo Institucional: laalvarez@upgto.edu.mx

Licenciada en Administración con Maestría en Desarrollo Organizacional. Doctorante en Administración por UNICEBA. Colabora en la Universidad Politécnica de Guanajuato como docente para la carrera de Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de los alumnos. Emprender en la actualidad no es una tarea sencilla, contar con competencias emocionales es un aspecto clave para iniciar o mantener o llevar al éxito un proyecto emprendedor, no basta con los conocimientos técnicos, es necesario contar o desarrollar un bagaje de habilidades intrapersonales e interpersonales que contribuyan en el logro de las metas.

Palabras clave: Competencia emocional, Emprendedores, Inteligencia Emocional, Resiliencia, Habilidades emocionales.

ABSTRACT

Taking is not an easy task, having emotional skills is a key aspect to start or maintain or bring success an entrepreneurial project, technical knowledge is not enough, it is necessary to have or develop a wealth of intrapersonal and interpersonal skills that contribute to the achievement of goals.

Keywords: Emotional competence, Entrepreneurs, Emotional intelligence, Resilience, Emotional skills

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los nuevos retos y desafíos han dado como consecuencia innovadoras ideas de negocio, de pronto se observa a amigos, familiares o somos nosotros mismos quienes estamos intentando emprender, pero no basta con tener la buena intención o contar con una idea original para generar un nuevo negocio, se requiere de una serie de habilidades para emprender, en especial las relacionadas con las competencias emocionales.

A la hora de definir al emprendimiento se considera de manera general a la creación de algo nuevo (Palomeque, Plaza y Tapia, 2020). Si bien para crear un negocio se requiere de dinero, oficinas, máquinas y demás recursos materiales, es evidente a la luz de nuestros días, que también se requiere de otro tipo de capital, el que se construye con personas, su talento y capacidad para conseguir las metas. Los cambios incesantes tanto en el nuevo marco laboral como en las orientaciones personales hacia el trabajo, dejan entrever que el autoempleo y las pequeñas empresas van a ser cada vez más una realidad extendida en nuestro contexto (Moriano, Palací y Morales, 2006).

Desde un punto de vista metodológico, este artículo se localiza dentro de los procesos de revisión documental, con un enfoque cualitativo, se llevó a cabo una consulta sistemática de la literatura como técnica exploratoria y analítica para la recolección, análisis y tratamiento de información que presenta un mayor interés para los fines de esta investigación con la orientación de un diseño de teoría fundamentada.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPRENDEDORES

Los emprendedores deben tener ciertas capacidades y valores necesarios para tener éxito. Formar una empresa es el sueño inicial que tiene un emprendedor, buscando innovar y mejorar los productos y el mercado. Aunque no todos los emprendedores logran tener éxito con sus ideas, luchan por ellas, asumiendo riesgos y sacando adelante sus propuestas (Recalde, Villota, y Flores, 2016).

Tradicionalmente, se ha considerado al emprendedor como un individuo cuyos comportamientos están determinados por características intrínsecas (Ahmed, 1985; Brockahus, 1980; Sánchez, 2003; Winslow y Solomon, 1989). Por ejemplo, dentro del campo de la Psicología social se ha descubierto que la autoeficacia presenta relaciones significativas con el rendimiento laboral (Stajkovic y Luthans, 1998), lo que a su vez resalta la importancia que tienen las creencias del propio emprendedor sobre sus capacidades como predictor del éxito en la creación de una nueva empresa (Chen, et al, 1998; Krueger y Dickson, 1994).

Uno de los primeros autores encargado en analizar y definir la autoeficacia ha sido Bandura (1987), quien entiende que la eficacia en el afrontamiento del entorno no consiste únicamente en conocer la forma de actuación más adecuada en cada situación, ni tampoco se trata de una forma fija de comportamientos de la que el sujeto dispone, o no, en su repertorio, este autor considera que se trata de una capacidad generativa en la que es necesario integrar las subcompetencias cognitivas, conductuales y sociales en curso de acción a fin de conseguir distintos propósitos (Bandura, 1999).

La Teoría de Rasgos afirma que algunas particularidades de la personalidad como obtención de logros, autoeficacia, creatividad, autoestima, entre otros, son las que favorecen a la creación de una empresa, lo anterior mantiene estrecha relación con la Inteligencia Emocional (IE) y en este caso particular se relacionan aún más a la hora de comprender el comportamiento emprendedor. La introducción del concepto de IE a principios del siglo XX en el área del “management” brindó la posibilidad de explicar los elementos que sustentan el hecho de que algunos individuos se motiven hacia el emprendimiento (Palomeque, Plaza y Tapia, 2020).

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL EMPRENDEDOR

Goleman (2007) indica que la Inteligencia Emocional se refiere a “La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (p.385). La IE no viene determinada por los genes, ni se desarrolla sólo en la infancia. Ella parece ser, en gran parte, aprendida y continúa desarrollándose a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud, en ese sentido, puede continuar creciendo, lo cual la diferencia notablemente del Coeficiente Intelectual (CI) que cambia muy poco después de la adolescencia (Goleman, 1999). Por tanto, presenta un modelo donde mezcla la inteligencia y la motivación, centrándose principalmente en aquellos factores que afectan al éxito empresarial. En su primera publicación, señaló los cinco componentes que forman la Inteligencia Emocional: (1) la autoconciencia, (2) la autorregulación, (3) la empatía, (4) la automotivación y (5) las habilidades sociales clasificando cada uno en competencias personales o sociales, también diferenció la existencia de dos tipos de cocientes: El CI (Cociente Intelectual) y CE (Cociente Emocional), explicando que el CI contribuye en un 20% en el éxito, siendo la mayoría el 80% fruto del CE (Goleman, 1997).

En la Figura 1. “El Marco de la Competencia Emocional”, se pueden apreciar los cinco dominios de la IE y a su vez las competencias que integran cada uno de éstos.

Para los emprendedores y/o empresarios, las habilidades emocionales son esenciales a tener en consideración en su bagaje personal y profesional, así que saber utilizar las emociones, escucharlas y canalizarlas positivamente, tanto desde la perspectiva personal como mediante la comprensión y entendimiento de otros, se traduce en el desarrollo de una competencia clave para lograr un adecuado desarrollo del proyecto empresarial. Según Goleman, la inteligencia emocional es más importante que el coeficiente intelectual y las habilidades técnicas, para desenvolverse con éxito y eficiencia en cualquier clase de trabajo (Goleman,1999).

Figura 1. El Marco de la Competencia Emocional.



Nota: Autoría propia con información de Goleman (1999)

IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES PARA EMPRENDER

La explicación de la inteligencia se realiza a través del estudio de las capacidades. Las capacidades constituyen una integración en sistema, de varias particularidades psicológicas de la personalidad que, en determinados contextos, garantizan el éxito en algún tipo de actividad. Las competencias emocionales vinculadas al desempeño del emprendedor, son las siguientes: confianza en uno mismo, autoconocimiento, autocontrol y tolerancia al estrés, automotivación y posibilidad de autodirección. En todos los casos se vinculan con la conciencia de uno mismo y la autogestión, o sea, con el propio individuo (Palomeque, Plaza y Tapia,2020).

Saber hacer las cosas es esencial para alcanzar los objetivos y las metas que se plantea un emprendedor. Saber fabricar un producto, ofrecer un servicio excelente al cliente, tener conocimientos, habilidades y destrezas para comerciar, negociar o vender, se puede traducir en desarrollar las diferentes competencias esenciales para los negocios. Las competencias no aparecen aisladas sino en grupos. Y es que, para que una persona alcance una actuación sobresaliente, no basta con que destaque en uno de esos grupos, sino que debe hacerlo en varios a la vez. Sólo cuando la persona muestra un amplio ramillete del espectro total de las competencias emocionales existe la posibilidad de que alcance lo que **McClelland** denominó el **punto crítico**. En un estudio realizado a los ejecutivos de PepsiCo, el 87% de ellos alcanzaron el “punto crítico” es decir, que estaban fuertes en no menos de seis de los distintos aspectos que configuran la totalidad del abanico de las competencias emocionales y se hallaba en el tercio superior de la clasificación de rendimiento de la empresa (Goleman,1999).

Como parte del emprendimiento la creatividad es esencial, pero la creatividad colectiva al igual que la individual atraviesa varios estadios que posibilitan el florecimiento de la innovación, dos de los cuales son elementales, el primero de ellos es: la iniciación (encontrar una idea brillante) y el segundo, la ejecución (llevarla a la práctica), pues bien, se requiere saber vender las ideas, además de encontrar apoyos y aliados que las promuevan. Por lo tanto, la pericia técnica resulta vital para generar ideas innovadoras, pero también lo es, la capacidad de llevar esas ideas a la práctica, y ello depende de forma importante de la habilidad para moverse adecuadamente por la red de influencias (Goleman, 1999).

Nota:Fuente tomada de : <https://pixabay.com/es/photos/emprendedor-computador-hombre-2326419/>(2017)

Figura 2. Emprendedor Computador Hombre Oficina



FUERZAS QUE DETIENEN EL ÍMPETU DEL EMPRENDIMIENTO

Poseer una serie de habilidades emocionales para emprender resulta fundamental, pero, ¿qué pasa con el otro extremo de las emociones que funcionan como bloqueadores del ímpetu del emprendedor como el miedo, la preocupación y la vergüenza?, ¿cómo gestionarlas para no quedarse en el intento?

MIEDO

En primer término, se encuentra el miedo, esta emoción que se presenta en emprendedores o empresarios, que puede consistir en tener miedo al riesgo, a que un cliente diga que no, o a la incertidumbre, que se presenta tanto para la puesta en marcha como para el mantenimiento y supervivencia del proyecto emprendedor.

PREOCUPACIÓN

Esta emoción hace que la persona permanentemente se encuentre en un estado de alerta sobre los potenciales resultados futuros o por los efectos no deseados a consecuencia de la toma de decisiones equivocadas anticipándose a los hechos.

VERGÜENZA

También la vergüenza se puede presentar al ofrecer los productos y/o propuestas ante determinadas personas, que puede resultar en la imposibilidad de alcanzar las metas.

Emprender implica un cierto grado de desconocimiento e incertidumbre, incluso de ciertos tropiezos, así como de rechazos, para lo cual será necesario contar con resiliencia, la cual se refiere a la capacidad de ser resistente, de poder recuperarse rápidamente de situaciones difíciles. (Schneider, 2007, p.22). Por otro parte, existen ciertos obstáculos de carácter personal que pueden frenar el florecimiento del emprendimiento, tales como el estrés ante la sobrecarga laboral, la falta de autoestima y reconocimiento, exceso de rigidez, pesimismo, desánimo, por citar algunos.

Para emprender no sólo los tiempos de bonanza son favorecedores, y es que, a pesar de la adversidad existen ciertos momentos especiales en los que se abren las puertas al emprendimiento y estos pueden ser cuando la persona se encuentra motivada a realizar cambios para sacar el mejor provecho a las capacidades, entre las que destacan el aumento de responsabilidad, las crisis vitales, dificultades, decepción o aburrimiento y es ahí donde se tiene el empuje para estimular el desarrollo de las habilidades emocionales y por lo tanto, hacer realidad el emprendimiento. (Goleman, 1999).

En esa misma línea, la resiliencia realiza aportaciones por medio de tres dimensiones fundamentales: evitar o prevenir lo negativo, evitar el empeoramiento de las consecuencias negativas a largo plazo y recuperarse de las consecuencias negativas si no han podido evitarse (Medina, 2012).

Desde esta perspectiva emocional es que se proponen estrategias como las siguientes: (1) ser positivo reduciendo los niveles de estrés y las emociones negativas, (2) lograr equilibrio emocional en la vida, (3) ser más pensativo (4) desarrollar conocimiento emocional y (5) construir relaciones y redes profesionales positivas (Jackson, Firtko, y Edenborough, 2007).

CONCLUSIONES

En la era de la inteligencia, el éxito de los negocios depende del conocimiento sobre cómo cultivar y utilizar ésta para el logro de una ventaja competitiva sostenible. Es tiempo de recoger y desarrollar información de calidad, más que una amplia cantidad de información. Es una era donde los innovadores de inteligencia son el activo más valioso de una organización. (Jiménez, s.f.)

En consecuencia, la recomendación consiste en construirse a sí mismo desde la valoración personal, saberse capaz, desarrollar de ser necesario las competencias personales y sociales para iniciar, mantener o llevar al éxito un negocio, no abatirse ni ser pesimista, no sólo contar con herramientas técnicas, sino también hacer uso del abanico de competencias emocionales para el logro de los objetivos propuestos, así como fortalecerse por medio de la resiliencia y saberse adaptar al cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahmed, S. U. (1985). Ach, risk taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6, 781-782.

Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Editorial Martínez Roca

Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia. Cómo enfrentamos los cambios de la sociedad actual*. Editorial Desclée de Brouwer

Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *En Academy of Management Journal*, 23, 509-520.

Chen, C. C., Green, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?. *En Journal of Business Venturing*, 13, 295-316

Goleman, D. (1997). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós

Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional* Editorial Barcelona

Goleman, D. (2007). *La Inteligencia Emocional en la empresa*. Editorial B. Argentina pp. 385- 386

Jackson, D., Firtko, A., y Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *En Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>

Jiménez, J.A., (s.f.), *Inteligencia competitiva versus gestión del conocimiento. hacia un nuevo paradigma de la dirección estratégica*. Recuperado el 17 de abril 2022 de: https://www.academia.edu/4436741/INTELIGENCIA_COM-PETITIVA_VERSUS_GESTI%C3%93N_DEL_CONOCIMIENTO_HACIA_UN_NUEVO_PARADIGMA_DE_LA_DIRECCI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA

Krueger, N. F., Jr., & Dickson, P. R. (1994). How believing in ourselves increases risk taking: Perceived self-efficacy and opportunity recognition. *Decision Sciences*, 25, 385-400

Medina, C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *En Gestión y Estrategia*, (41), 29-39.

Moriano, J. A., Palací, F. J., & Morales, J. F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *En Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50

Palomeque M. E., Plaza J.J. y Tapia N. J. (2020). La inteligencia emocional y el emprendimiento: breve acercamiento para su comprensión. *En Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 281-287. Recuperado el 15 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52218-36202020000400281&lng=es&tlng=es

Recalde, L., Villota, L., y Flores, M. (2016). Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional. *En Revista Publicando*, 3(9), 564-578. Recuperado del 10 de marzo 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5852122.pdf>

Sánchez, M. L. (2003). *Perfil psicológico del autoempleado*. Unpublished doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid

Schneider, Ben (2007). *Resiliencia, como construir empresas exitosas en contextos de inestabilidad*. Grupo Editorial Norma

Stajkovic, A. D. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. En Psychological Bulletin, 124, 240- 261.

Winslow, E. K.,Solomon, G. T. (1989). Further development of a descriptive profile of entrepreneurs. En The Journal of Creative Behavior, 23(3), 149-162.

Derechos de Autores (2021) Liliana Alejandra Álvarez García



Este texto está protegido por la licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato- y Adaptar el documento -remezcla, transformar y crear a partir del material- para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia - Texto completo de la licencia](#)

LA RADIO COMO ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA LAS MYPES DE LA SIERRA JUÁREZ DE OAXACA.

THE RADIO AS A TRAINING STRATEGY FOR THE MSES FROM THE SIERRA JUÁREZ REGION OF OAXACA.

RESUMEN

En este trabajo se diagnostican las necesidades de capacitación de las mypes para diseñar cápsulas radiofónicas informativas, que como estrategia capaciten y promuevan el desarrollo económico de la región de la Sierra Juárez de Oaxaca a través de la radiodifusora "La voz de la Sierra Juárez". El estudio realizado se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, con un diseño transversal y el alcance es descriptivo-interpretativo-explicativo. Como resultados principales de esta investigación se encontró que los micro y pequeños empresarios de la Sierra Juárez de Oaxaca desconocen aspectos básicos empresariales que conducen al desarrollo, crecimiento y consolidación de los negocios, manifestando la necesidad urgente de capacitación y educación que promueva, motive y detone el desarrollo económico de la región oaxaqueña, para lo cual se desarrollan cápsulas en la radiodifusora de la zona de acuerdo a los temas previamente identificados en las mypes.

Palabras clave: radio, estrategia, capacitación, cápsulas radiofónicas informativas, mypes.

ABSTRACT

This work diagnoses the training needs of MSEs enterprises in order to design informative radio capsules, as a strategy to train and promote the economic development of the Sierra Juárez region of Oaxaca through the radio station "La voz de la Sierra Juárez" (The voice of the Sierra Juárez). The study is developed under a qualitative approach and a cross-sectional design and the scope is descriptive-interpretative-explanatory. As main results of this research, it was found that the micro and small entrepreneurs of the Sierra Juárez de Oaxaca are unaware of basic business aspects that lead to the development, growth and consolidation of businesses, expressing the urgent need for training and education that promote, motivate and detonate the economic development of the Oaxacan region, for which capsules are developed in the radio station in the area according to the issues previously identified in the MSEs.

Keywords: Radio, strategy, training, informative radio capsules, MSEs.

Recepción: 04 de agosto de 2022

Aceptación: 22 de septiembre de 2022

Publicación: 05 de octubre de 2022

Veronica Elizabeth Trujillo Martinez

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

Correo Electrónico: doctoraveronica.trujillo@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8459-6571>

Laura Thaigi Mendoza Gómez

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

Correo Electrónico: thaigi17@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1566-3451>

Roberto Vicente Yescas

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

Correo Electrónico: yescas_vicente@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0460-7008>

Marta Goretti Andrez Morales

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

Correo Electrónico: goretyandmor@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9276-2464>

Arturo Vargas Fentanes

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

Correo Electrónico: 34cocofentanes@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación se centra en detectar las necesidades de capacitación de empresarios de la región de la Sierra Juárez de Oaxaca, las cuales representan un 99.7% de las unidades económicas que se tienen en la región (INEGI, 2020a), información que servirá para diseñar cápsulas informativas, que capaciten y promuevan el desarrollo económico de las empresas de la región

Los avances tan vertiginosos en cuanto al acceso de tecnología, la competencia, la innovación, la globalización económica y la generación de nuevo conocimiento ha ocasionado que las mypes tengan que enfrentarse a desafíos cada vez más grandes, que van provocando el estancamiento o incluso frenan el crecimiento y desarrollo de estas empresas.

La radio es un medio de comunicación que ha permanecido vigente hasta estos días, siendo un recurso utilizado con varios fines, mediante la elaboración de cápsulas informativas se puede capacitar a las mypes de las comunidades que están dentro del rango de emisión de la radiodifusora "La voz de la Sierra Juárez", con temas informativos dirigidos a los negocios, generado un canal que puede ser aprovechado para dar a conocer tópicos que ayuden a los empresarios a tener conocimientos básicos de negocios y mercadotecnia.

En México, derivado de la pandemia, la necesidad de garantizar un acceso igualitario al internet se ha vuelto imperante, sobre todo en aquellas comunidades rurales. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre disponibilidad y uso de Tecnologías de Información (INEGI 2019), el número de hogares con conexión a internet llegó a 20 millones, lo que representa el 56.4% del total de hogares en el país, quedando de manifiesto que el 44% de la población aún no cuenta con acceso a este servicio, siendo en su mayoría hogares de comunidades rurales.

A lo anterior se suma la compleja orografía de la Sierra Juárez oaxaqueña, los bajos niveles de ingreso y altos grados de marginación en algunas comunidades de la región, lo cual obstaculiza y sobre todo encarece el desarrollo de una infraestructura de telecomunicaciones. De acuerdo con el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT, 2019), solo el 1% de la población rural cuenta con acceso a servicios de internet y telefonía con redes 3G y 4G, es decir 11.38 millones de mexicanos en comunidades rurales no cuentan con estos servicios.

Derivado de los datos anteriores para que las mypes de la Sierra Juárez de Oaxaca puedan consolidarse como empresas productivas y competitivas en una realidad tan cambiante de un entorno totalmente globalizado, es de vital importancia generar estrategias innovadoras de alcance regional y a través de los medios existentes como lo es la radio comunitaria, en donde se pueda promover el crecimiento y desarrollo del recurso humano a través de capacitación, adiestramiento, educación y especialización, con el objetivo de que los dueños y su personal puedan obtener el conocimiento necesario para operar correctamente la organización.

La capacitación es una estrategia fundamental para las mypes dado que contribuye al crecimiento y desarrollo de la empresa a través del fortalecimiento de habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos que posee el recurso humano.

DESARROLLO

2.1 MARCO TEÓRICO

Desde mediados del siglo XX y en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento, los medios de comunicación han sido empleados como recursos de apoyo en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La radio, ha servido como canal transmisor de contenidos educativos, articulados con el currículum (por ejemplo, en la educación a distancia) o sin estar integrado a algún plan de formación. De ahí el interés por investigar la radio como una estrategia didáctica y su papel como espacio de aprendizaje en sí misma (Araya, 2017).

Las radios comunitarias se crean para estimular la participación de una amplia muestra representativa de los diferentes niveles socio-económicos, organizaciones y grupos minoritarios que existen dentro de la comunidad, su misión es facilitar la libre circulación de información estimulando la libertad de expresión y el diálogo dentro de la comunidad (UNESCO, 1999).

La importancia del objeto de estudio se encuentra en la naturaleza del medio radiofónico y sus posibilidades educativas. Rodero (2008) describe el proceso de una “educación auditiva” que se alcanza gracias a la radio, siendo el medio que capacita para la expresión oral, beneficia la escucha, estimula la imaginación y permite comprender las cualidades y la tipología del sonido.

En la Sierra Juárez del estado de Oaxaca se ubican municipios que han desarrollado estrategias organizativas y productivas, en donde los actores sociales y las instancias de gobierno comunal se han posicionado como agentes clave para promover el desarrollo a través de su gestión comunitaria.

Este tipo de comunicación se erige en lo local, en lo cotidiano, por ello “se considera como un medio cercano y de gran carga emocional” (Martínez y Ortega, 2018). Sobre las ideas expuestas, se analiza la labor que cumplen las radios comunitarias de la región de la Sierra Juárez sobre las mypes, para promover programas de capacitación y proporcionar la apertura de procesos participativos que permitan a los actores sociales comprometerse en la administración (modelo de gestión), operación (personal que labora), financiamiento (sostenibilidad económica) y programación del medio comunitario (estrategias de participación en la creación de contenidos).

2.2 MÉTODO

Para cumplir con los objetivos planteados se realizó una investigación con enfoque cualitativo, con un diseño transversal ya que la recolección de datos se realizó en un momento determinado y el alcance es descriptivo-interpretativo-explicativo. La recolección de datos consistió en la aplicación de entrevistas, para detectar las necesidades de capacitación de los dueños de mypes de la región, definiéndola como cualquier organización con fines de lucro con al menos dos y hasta diez personas trabajando en ella.

La entrevista estuvo conformada por 10 preguntas abiertas y aplicada inicialmente a un informante clave, las cuales se elaboraron a partir de los conceptos temáticos identificados en la pregunta de investigación y los objetivos, se realizó la interpretación con el uso del software atlas.ti, con la cual se describieron las dimensiones o criterios del objeto de estudio y la relación de las partes que intervinieron, detectando las categorías de mercadotecnia, clientes, imagen, medios de comunicación, producto, competencia, posteriormente se aplicó el instrumento a 10 informantes y se realizó el análisis del material de audio que se obtuvo.

El tamaño de la muestra no fue importante desde una perspectiva probabilística, ya que el interés de los investigadores no era el de generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Los participantes de esta investigación fueron 10 empresarios de las mypes de la Sierra Juárez oaxaqueña, el método para la selección fue intencional o conveniencia, generado durante una actividad de acercamiento y presentación en una feria regional.

El instrumento permitió que los dueños de las mypes expresaran sus necesidades de capacitación y educación en aspectos empresariales, identificando mediante el uso de la investigación-acción la propuesta de los temas y las habilidades para el manejo de los negocios de los empresarios oaxaqueños de la región, considerando los medios de comunicación que se tienen al alcance. La aplicación se dio entre los meses de septiembre a diciembre del 2021, realizada de manera presencial, derivado de la nula conexión a internet en la región.

La pregunta de investigación que se realizó fue ¿Qué se requiere para capacitar y promover el desarrollo de las empresas de la Sierra Juárez?, considerando el supuesto: “Si se diagnostican las necesidades de capacitación de los empresarios de la Sierra Juárez, se podrán proponer capacitaciones a través del diseño de cápsulas radiofónicas con contenido que capacite y promueva el desarrollo económico de estas empresas.”

2.3 RESULTADOS

El instrumento de recolección tuvo el objetivo de recabar datos acerca de las necesidades de capacitación y educación en aspectos empresariales así como la identificación de las habilidades existentes en los empresarios de la Sierra Juárez de Oaxaca para el manejo de los negocios. De los primeros resultados del estudio se encontró que los empresarios de la región: ofrecen algún producto o servicio, son dueños de algún establecimiento, son emprendedores y hablan alguna lengua indígena.

De las personas entrevistadas se detecta que no se ha dado a conocer su producto o servicio mediante distintos medios, se desconoce qué medio puede utilizar para darlos a conocer y las técnicas de venta implementadas que provoca que su producto o servicio no genere los ingresos proyectados y por consecuencia, se ponga en riesgo la permanencia del negocio en el mercado.

Se identifica que no se conoce la importancia de una buena atención y servicio al cliente y por lo tanto generan estrategias para fidelizar a sus clientes, no se logra identificar la propuesta de valor de su producto o servicio, lo que les impide transmitir de manera objetiva y directa las ventajas y beneficios que el producto o servicio aportan a sus clientes.

De igual forma se detectó que no realizan estrategias y acciones sobre su producto o servicio que los lleve a superar y competir en el mercado, la toma de decisiones en sus productos o servicios son poco satisfactoria, reconocen haber tomado malas decisiones que afectan a sus productos o servicios por la falta de conocimiento en temas empresariales y expresan no contar con los conocimientos sobre educación financiera.

Dentro de los problemas que enfrentan los empresarios de Sierra Juárez de Oaxaca con respecto a las habilidades para el desarrollo de los negocios se encontró que:

- Se les dificulta dar a conocer su producto o servicio.
- No saben cómo brindar una adecuada atención de sus clientes así como brindar un servicio al cliente que genere satisfacción en sus consumidores.
- Carecen de conocimiento para darse a conocer a través de otros medios de comunicación.
- No saben identificar la propuesta de valor de su producto o servicio.
- Desconocen técnicas para vender.
- Existe un desinterés por generar estrategias para competir en el mercado.
- Crear una imagen para su producto o servicio no es de su interés.
- No saben cómo identificar mercados potenciales.
- No toman buenas decisiones.
- Carecen de educación financiera.

Derivado del proceso de investigación y de los resultados arrojados por las entrevistas aplicadas se diseñó como estrategia educativa y de capacitación 10 cápsulas radiofónicas, para contribuir a la capacitación y generación de conocimiento con respecto a temas de desarrollo de negocios que representan área de oportunidad para los micro y pequeños empresarios de la región de la Sierra Juárez de Oaxaca. Los ejes propuestos y considerando las categorías analizadas de la investigación para cada capsula, fueron las siguientes:

1. Conceptualización de educación financiera.
2. Conceptualización de mercadotecnia.
3. Impacto de la mercadotecnia para pequeños y microempresarios.
4. Usos de la mercadotecnia para pequeños y microempresarios.
5. Técnicas de mercadotecnia.
6. Tipos de estrategias de la mercadotecnia.
7. Logotipo.
8. Slogan.
9. Imagotipo.
10. Cómo anunciar un producto o servicio.

Para la información plasmada en los guiones de radio, se utilizó un lenguaje coloquial que pueda ser comprendido en su totalidad por los radioescuchas y fácil de traducir a la lenguas indígenas de Zapoteco y Chinanteco, lenguas que se hablan actualmente en la región de estudio dentro del estado de Oaxaca, México.

2.4 DISCUSIÓN

La región de la Sierra Juárez del estado de Oaxaca se integra con 68 municipios donde se distribuyen 635 comunidades indígenas, contabilizadas en el Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020b). En esta región no se identificaron localidades mayores a los 15000 habitantes; en este sentido casi la totalidad de su población vive en localidades rurales, pequeñas y dispersas.

De acuerdo a la CONAPO (2020), la Sierra Juárez presenta un índice medio de marginación en el estado, prácticamente el 95% de su población vive en municipios con grado alto y muy alto de marginación, por lo anterior, se establece que la capacitación representa una herramienta que influye en el desarrollo y crecimiento empresarial, aumentando la capacidad para el desarrollo de tareas técnicas y conocimientos de los procesos y procedimientos.

Dentro de los resultados obtenidos de la información demográfica se pudo constatar que el nivel educativo de la mayoría de los empresarios sólo es educación básica, por lo que aplican herramientas para fomentar el conocimiento en temas de desarrollo de negocios. Así mismo se observa en los resultados el acceso nulo en la mayoría de los empresarios al internet y servicios de telecomunicaciones, por ello se propone el diseño de 10 cápsulas radiofónicas con contenido que capacite y promueva el desarrollo económico de la región de la Sierra Juárez de Oaxaca a través de la radiodifusora “La voz de la Sierra Juárez”.

Los resultados obtenidos confirma lo mencionado por Figueroa (1996), quien considera que la radio educativa es un medio que permite concienciar a la sociedad con programas educativos para el bienestar común, que alfabetice en diferentes temas de interés a los radioescuchas y que genere espacios de comunicación entre las Instituciones de Educación Superior y la sociedad.

CONCLUSIONES

La radio representa no solo la oportunidad de capacitación y educación, sino también de preservación de las lenguas indígenas, lo que permite un mayor alcance para la capacitación del sector empresarial en las regiones con una gran diversidad lingüística. Es notoria la necesidad que tienen los dueños de las micro y pequeñas empresas de la Sierra Juárez de Oaxaca, de acceder al conocimiento que mejore las habilidades y competencias para el manejo de sus negocios. Por lo que se considera viable la aplicación de un proceso de capacitación tomando en cuenta los medios actuales con los que cuenta la región para acceder a la información, mediante la Radio comunitaria “La voz de la Sierra Juárez”.

Se alcanzó el objetivo de la investigación ya que se diagnosticaron las necesidades de capacitación y se diseñaron diez cápsulas radiofónicas que capacitaron a los mypes de la región de la Sierra Juárez de Oaxaca, las cuales fueron alineadas a las categorías de la investigación: mercadotecnia, clientes, imagen, medios de comunicación, producto y competencia. Los resultados de las encuestas finales confirmaron el supuesto planteado en la investigación, ya que se promovió el desarrollo económico de la zona. Se sugiere analizar en nuevas líneas de investigación, el uso de la radio como herramienta educativa para las comunidades cuya orografía impide el acceso al internet.

REFERENCIAS

Araya, R. C. (2017). La radio estudiantil como estrategia didáctica innovadora. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17 (3), 1-32.

Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2020). Índice de Marginación por Entidad Federativa y Municipio. <https://www.gob.mx/conapo>

Figueroa, R. (1996). *¡Qué onda con la radio!*. México: Alhambra Mexicana.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/END_UTIH_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020a). Informe de resultados de la Consulta Pública del Censo de Población y Vivienda 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/censo_2020_informe_resultados_consulta_publica.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020b). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT). (2019). Uso de las TIC y actividades por Internet en México: Impacto de las características sociodemográficas de la población. <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/usodeinternetemexico.pdf>.

Martínez, O. G., y Ortega, E. G. (2018). Percepciones y participación en emisoras de radio comunitaria en Nariño-Colombia. *Revista Científica de Comunicación y Educación*, 26 (54), 81-90.

Rodero, E. (2008). Educar a través de la radio. *Signo y Pensamiento*, 27 (52), 97-109.

UNESCO (1999). *La radio. Informe Mundial sobre la Comunicación. Los medios frente al desafío de las nuevas tecnologías*. Madrid: Ediciones UNESCO-CINDOC, Fundación Santa María.

*Derechos de Autores (2021) Veronica Elizabeth Trujillo Martinez
Laura Thaigi Mendoza Gómez, Roberto Vicente Yescas, Marta Goretti Andrez Morales y Arturo Vargas Fentanes*



Este texto está protegido por la licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato- y Adaptar el documento -remezcla, transformar y crear a partir del material- para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de la licencia - Textos completos de la licencia](#)