

EJE7

EMPLEO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



“El compromiso organizacional como mediador en la relación de la justicia interaccional y la intención de rotar en trabajadores sociales de hospitales de Tamaulipas”.

Pedro Alberto Herrera Ledesma²⁵⁸
Blanca Guadalupe Cid de León Bujanos²⁵⁹
David Josué Ortiz González²⁶⁰

Resumen

La justicia organizacional se refiere a la percepción de los miembros de una empresa, sociedad u organización; de cómo se toman las decisiones, al interior de dicha organización; es la evaluación subjetiva que realiza él o los miembros de dicha organización, sobre la justicia percibida en relación a las normas o reglas existentes, a los procedimientos que se emplean para implementar estas normas, al trato justo y digno de su persona, y a la evaluación de la información recibida. Antecedentes teóricos de la justicia organizacional se pueden encontrar en la Teoría de la equidad, postulada por Adams (1965).

Se considera pertinente reflexionar como es percibida la justicia organizacional por los trabajadores sociales. En este artículo se analiza el efecto mediador del compromiso organizacional en la relación entre las dimensiones de la justicia organizacional y la intención de rotar en trabajadores sociales de hospitales. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para analizar las respuestas de 104 trabajadores y trabajadoras sociales de cuatro hospitales del sector público, ubicados en tres ciudades del estado de Tamaulipas en México. Se estableció que el compromiso organizacional ejerce un efecto mediador total en la relación entre la justicia interaccional (interpersonal e informacional) y la intención de rotar. La justicia distributiva, no establece correlaciones que permita predecir ni la rotación laboral ni el compromiso organizacional. Con este documento se espera contribuir al naciente debate del efecto de la justicia organizacional en el mercado laboral de los trabajadores sociales en Latinoamérica.

Palabras claves: Justicia organizacional, compromiso organizacional, rotación laboral, trabajadores sociales.

²⁵⁸ Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT)

²⁵⁹ Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). Hospital Regional de Alta Especialidad de Victoria (HRAEV)

²⁶⁰ Universidad Politécnica de Victoria (UPV)

Introducción

Las investigaciones especializadas que han abordado el tema de la rotación laboral de los trabajadores sociales en México y en Iberoamérica es prácticamente inexistente; esto contrasta con el estado del arte fuera de la región, en donde investigaciones de este tipo son abundantes (Acker, 2004; Brabson, Jones, y Jayaratne, 1990; Brimhall, Lizano, y Mor Barak, 2014; Cho y Song, 2017; Kim y Lee, 2009; Kim y Stoner, 2008; Lambert, Cluse-Tolar, Pasupuleti, Prior, y Allen, 2012; Mor Barak, Nissly, y Amy, 2001; Pugh, 2016; y Siefert, Jayaratne, y Chess, 1991). A nivel Iberoamericano los estudios que tratan el problema lo hacen desde una visión puramente teórica (Barria, 2003; Bedoya Marrugo, 2014; Cosano Rivas, 2015), los modelos empíricos no incluyen la variable intención de rotar o rotación laboral, o utilizan una muestra inferior a los 30 entrevistados (Cademartori, 2011). Este trabajo busca aportar a este vacío del conocimiento.

Revisión de la literatura

Rotación laboral e intención de rotar

La rotación laboral voluntaria y la intención de rotar son hechos diferentes, pues mientras la primera es una tasa, que mide esencialmente contrataciones y renuncias concretas, la segunda mide la voluntad que tienen los trabajadores de salir de la empresa. Aunque la rotación posee la ventaja de ser una medida objetiva, su desventaja es que exige el uso de una investigación longitudinal, lo que por su naturaleza es lento y costoso; por el contrario la intención de rotar aunque posee la desventaja de ser una percepción, posee la ventaja de poder aplicarse en estudios transversales (Cohen, Blake y Goodman, 2015); cabe destacar que desde Price y Müller (1981), la variable intención de rotar suele sustituir a la variable rotación.

La intención de rotar se refiere a la intención inmediata o cercana de tipo voluntaria de un empleado para encontrar un nuevo trabajo con otro empleador o para dejar su actual trabajo por cualquier otra actividad remunerada o no. Para establecer esta definición operacional se analizaron las diferentes definiciones que la literatura especializada ofrece. Entre las definiciones estudiadas se encontraron las siguientes:

Autor	Definición
Tett y Meyer, 1993	La voluntad consciente y deliberada de dejar la organización.
Bigliardi, Petroni y Dormio, 2005	Intención de abandonar refiere a la probabilidad percibida de los individuos que se vayan a quedar o salir de la organización empresarial.
Schyns, Torka y Gössling, 2007	La intención de un empleado para cambiar voluntariamente de puestos de trabajo o empresas.
Medina, 2012	El intento de un empleado para encontrar un nuevo trabajo con otro empleador dentro del próximo año.
Saeed, Waseem, Sikander y Rizwan, 2014	Es la intención de los empleados de la organización para planear abandonar sus puestos de trabajo.
Puangyoykeaw y Nishide, 2015	Es la predeterminación de un empleado para retirarse y dejar una organización, no la separación real de la organización.

Tabla 1. Definiciones de intención de rotar.

Fuente: Elaboración propia, basado en: Bigliardi, Petroni y Dormio (2005), Medina (2012), Puangyoykeaw y Nishide (2015), Saeed, Waseem, Sikander y Rizwan (2014), Schyns, Torka y Gössling (2007), Tett y Meyer (1993).

Compromiso organizacional

La definición más citada de compromiso organizacional pertenece a Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, p. 604), estos autores la describen como: “Una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización; la voluntad de ejercer un considerable esfuerzo en nombre de la organización; y un intenso deseo por pertenecer y por mantenerse como miembro de la organización”.

Justicia organizacional

La variable independiente justicia organizacional, se refiere a la percepción de los miembros de una empresa, sociedad, organización o cualquier tipo de grupo sobre cómo se toman las decisiones al interior de dicha organización. Es la evaluación subjetiva que realiza él o los miembros de dicha organización, sobre la justicia percibida en relación a las normas o reglas existentes, a los procedimientos que se emplean para implementar estas normas, al trato justo y digno de su persona, y a la evaluación de la información recibida; de modo que esta percepción influye en las actitudes y conductas posteriores de estos miembros, modificando su compromiso,

satisfacción, desempeño, rendimiento, productividad y rotación, entre otras conductas y actitudes.

Parecería existir, en la literatura teórica-empírica, una evolución cronológica en la categorización de las dimensiones de justicia organizacional (JO) que va de una unidimensionalidad a una tetradimensionalidad. Estudios pioneros realizados por Homans (1961), Adams (1965), y Deutsch (1975), la categorizan como una sola dimensión conocida como “justicia distributiva” (JD). Esta primera dimensión de JO documentada en la literatura, explica que los empleados traen insumos tales como su educación, su esfuerzo y su experiencia a sus puestos de trabajo y como resultado de estos insumos y su trabajo, reciben remuneración, promociones y reconocimiento (Lambert, 2003). Al respecto, DeConinck y Stilwell (2004), argumentan que sugiere una relación entre la percepción de lo que un empleado obtiene de su trabajo, comparado con lo que un empleado aporta al mismo, lo cual ayuda a determinar la igualdad o desigualdad.

Más adelante, una segunda generación de investigaciones (Leventhal, 1976a, 1976b, 1980; Thibaut & Walker, 1975;; Walker, Lind & Thibaut, 1979), categoriza a la justicia organizacional en dos dimensiones como lo son la ya conocida “justicia distributiva” y un nuevo término adoptado como “justicia de procedimientos” (JP). Para Leventhal (1976b), el primer tipo de justicia tiene sus orígenes en la teoría de la equidad, mientras esta segunda dimensión se ampara en los preceptos de la teoría del juicio de la justicia. En palabras del autor, la justicia de procedimientos “...es la creencia de que los procedimientos de asignación cumplen ciertos criterios y por tanto son justos y apropiados” (Leventhal, 1976b, p.7).

Entre los exponentes principales de una tercera generación de categorización de la justicia organizacional están Niehoff y Moorman (1993), quienes proponen una escala tridimensional en la que contemplan las anteriormente enunciadas justicia distributiva (JD) y justicia de procedimientos (JP), agregando una tercera dimensión denominada “justicia interaccional” (JI), la cual hace referencia a cuestiones de comunicación entre mandos superiores e inferiores y a la percepción del trabajador sobre el comportamiento de su supervisor (Colquitt, 2001).

Colquitt (2001), uno de los principales exponentes de una cuarta generación en la medición de la JO, propone un modelo tetradimensional, segregando en dos dimensiones a la ya mencionada Justicia Interaccional (JI), como lo son la “justicia interpersonal” (JINT) y la “justicia informacional” (JINF); de modo que las cuatro dimensiones propuestas por el autor para la justicia organizacional son: distributiva, de procesos, interpersonal e informacional, las cuales se miden acorde a la escala propuesta por el mismo, llamada: *Colquitt's Organizational Justice Scale* (COJS).

La justicia interpersonal hace referencia a la percepción del empleado de haber sido tratado con respeto y dignidad por su supervisor. Al respecto en la COJS de Colquitt (2001), se le pregunta al entrevistado en tres de sus ítems: “¿Te ha tratado con dignidad?, ¿Te ha tratado con respeto?”, “¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?” (Colquitt 2001, p. 389).

Por último, la justicia informacional contempla la percepción del trabajador de haber sido informado de forma honesta, clara, razonable y oportuna por el supervisor sobre cuestiones que competen a funciones o procedimientos en la empresa. Al respecto Colquitt (2001), propone ítems para su medición como: “¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?, ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?, ¿Las explicaciones de los procedimientos para recompensarte han sido razonables?, ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo oportunamente?” (Colquitt 2001, p. 389).

Relación entre intención de rotar, compromiso organizacional (CO) y justicia organizacional (JO)

La literatura que vincula la justicia organizacional, el compromiso organizacional y la intención de rotar es amplia y se la encuentra desde las estructuras unidimensionales de la justicia organizacional a las tetradimensionales; la documentación especializada establece que estas se correlacionan de forma positiva y significativamente con la satisfacción laboral y negativa y significativamente con la intención de rotar; de modo que cuando la justicia organizacional se eleva la satisfacción laboral también lo hace, mientras que por el contrario la intención de rotar disminuye (Al Afari y Abu Elanain, 2014; Bakri y Ali, 2015; Jepsen y Rodwell, 2012; Kontoghiorghes, 2015; Loerbroks y otros, 2013; Lopes, Do Amaral y Brashear, 2011; Rastgar y Pourebrahimi, 2013).

Hipótesis y modelo

En base a la revisión de la literatura podemos establecer ocho hipótesis y un modelo teórico hipotético básico.

Hipótesis 1: La JD influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional.

Hipótesis 2: La JP influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional.

Hipótesis 3: La JINT influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional.

Hipótesis 4: La JINF influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional.

Hipótesis 5: La JD influye negativa y significativamente en la intención de rotar.

Hipótesis 6: La JP influye negativa y significativamente en la intención de rotar.

Hipótesis 7: La JINT influye negativa y significativamente en la intención de rotar.

Hipótesis 8: La JINF influye negativa y significativamente en la intención de rotar.

Hipótesis 9: El compromiso organizacional influye negativa y significativamente en la intención de rotar.

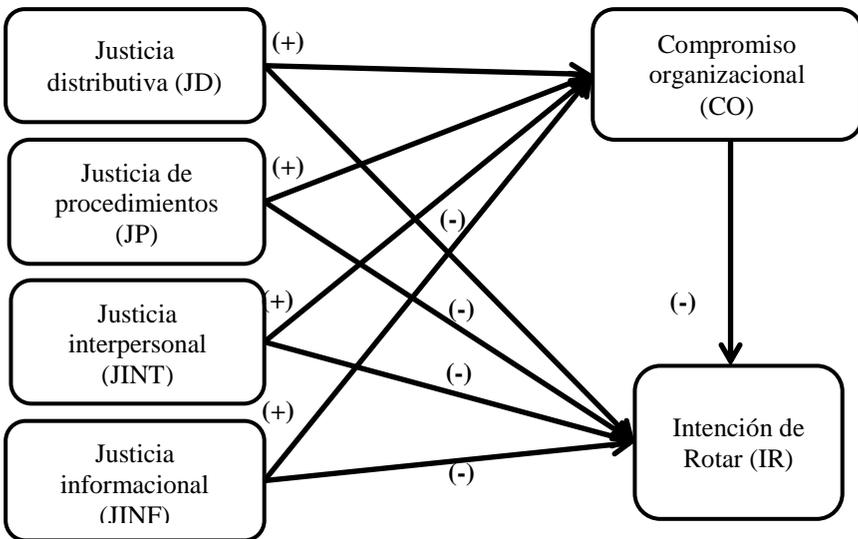


Figura 1. Modelo relación de JO e IR Hipótesis 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9
Fuente: Elaboración propia.

Además, es posible plantear cuatro hipótesis con variables mediadoras, dónde la satisfacción laboral actúa como mediadora entre las dimensiones de JO e IR.

Hipótesis mediadoras:

Hipótesis 10: El CO ejerce un efecto mediador en la relación entre la JD y la intención de rotar.

Hipótesis 11: La SL ejerce un efecto mediador en la relación entre la JP y la intención de rotar.

Hipótesis 12: La SL ejerce un efecto mediador en la relación entre la JINT y la intención de rotar.

Hipótesis 13: La SL ejerce un efecto mediador en la relación entre la JINF y la intención de rotar.

Métodología

Del mes de octubre de febrero del 2017 se realizó el levantamiento de encuestas entre los trabajadores sociales de cuatro hospitales del sector público, ubicados en tres ciudades del estado de Tamaulipas. Se distribuyeron 110 encuestas, de ellas seis fueron eliminadas por presentar problemas como: respuestas vacías, dobles o confusas. Con todo se logró una tasa total de respuesta del 94.5%, de modo que las encuestas validas fueron 104, equivalentes en promedio al 95% de la población de trabajadores sociales de los cuatro hospitales. La muestra valida posee un error del 2.5% y un nivel de confianza del 97%.

Los trabajadores sociales (en su mayoría mujeres) presentaron una mínima de 25 años de edad, una máxima de 49 años, una moda de 35 y una mediana de 34 años. La muestra estaba constituida por un 91.7% de mujeres y por un 8.3% de hombres. La escolaridad de los entrevistados se desglosa en: con licenciatura un 80.8%, con especialidad o diplomado un 15.4%, con maestría un 1%, y con doctorado un 1.9%. La antigüedad laboral fluctuó entre menos de un mes a 30 años de labores, y, la antigüedad promedio fue de siete años cuatro meses.

La investigación es de corte cuantitativo, de tipo correlacional, causal y transversal. Se realizó en primer lugar un análisis factorial para comprobar los elementos que integran tanto la IR como el CO y la JO, y, enseguida, se realizó un análisis de correlación entre las dimensiones resultantes. Para finalizar, un análisis de regresión lineal multivariable.

Medidas de las variables

Debido a que las hipótesis planteadas se refieren a las percepciones que tienen los trabajadores sociales de la intención de rotar, el compromiso organizacional y la justicia organizacional; la investigación se realizó en base a escalas de percepción. Para el caso de la intención de rotar se creó una escala nueva, debido a que las más utilizadas en la literatura especializada sólo cuentan con uno, dos o tres ítems, y, aunado a la inconveniencia de utilizar en ecuaciones estructurales dimensiones con tan pocos cuestionamientos, se tomó la decisión de diseñar una escala de seis ítems, en base a los planteamientos de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) y Sujdak (2002) y Jepsen y Rodwell (2007). Cabe destacar que esta escala

también fue sometida a la opinión de expertos en el área empresarial y académica.

Para el compromiso organizacional, se empleó una traducción propia del *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) de Mowday, Steers y Porter (1979), este cuestionario cuenta con 15 ítems. Finalmente, para la justicia organizacional se tradujo la escala de justicia organizacional de Colquitt o *Colquitt's Organizational Justice Scale* (COJS).

Durante el procedimiento de recolección de datos de investigación, se garantizó la confidencialidad de las respuestas a los participantes. A cada uno se les entregó un cuestionario con 51 preguntas, diez de tipo categóricas y 41 de tipo cuantitativo. Las preguntas categóricas fueron de tipo sociodemográficas como: edad, género, estado civil, dependientes económicos, antigüedad laboral y puesto de trabajo. Las preguntas cuantitativas fueron: Seis de intención de rotar (escala propia), 20 ítems de JO de la versión traducida de la Colquitt's Organizational Justice Scale (COJS); 15 de CO de *organizational commitment questionnaire* (OCQ) de Mowday, Steers y Porter (1979); Los 41 ítems cuantitativos se respondieron por medio de una escala Likert de cinco puntos.

Resultados

Análisis factorial

En primer lugar, se realizó un análisis de componentes principales para determinar los elementos que miden la intención de rotar, el compromiso organizacional, y la justicia organizacional en sus cuatro dimensiones (distributiva, de procedimientos, interpersonal e informacional). Los indicadores de validez del método seleccionado han ofrecido resultados adecuados, por lo que la técnica utilizada se considera apropiada para explicar el comportamiento de las variables incluidas en el estudio. En la tabla 2 se observan los indicadores de validez del método multivariante para: intención de rotar, justicia distributiva, justicia de procedimientos, justicia interpersonal, justicia informacional y compromiso organizacional.

	JD	JP	JINT	JINF	SL	IR
Índice Kaiser-Meyer-Olkin.	0.856	0.818	0.827	0.829	0.907	0.872

Prueba de esfericidad de Bartlett (chi cuadrado)	426.242	567.008	286.491	305.742	597.397	441.465
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Tabla 2. Indicadores de validez de los análisis factoriales de componentes principales realizados en el estudio.

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar el número de factores a utilizar en la interpretación de los resultados se adoptó, en todos los casos, el criterio de conservar sólo aquellos factores o dimensiones principales cuyos valores propios fueran mayores que la unidad. La tabla 2 muestra la varianza explicada para cada variable y los factores resultantes para la medición de las variables.

	Factor	Total	% de la varianza	% acumulado
Intención de rotar	1	4.523	75.381	75.381
Compromiso (CO)	1	4.710	58.873	58.873
Justicia organizacional	1	10.387	51.937	51.937
	2	2.629	13.146	65.083
	3	1.846	9.231	74.314

Tabla 3. Factores identificados en el Análisis Factorial de Componentes Principales

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, la intención de rotar y el compromiso organizacional es explicado cada uno por un factor, mientras que la justicia organizacional se desagrupó en tres dimensiones. La dimensión única de intención de rotar se denominó con ese mismo nombre, es decir “intención de rotar”; del mismo modo la dimensión única de compromiso organizacional se denominó “compromiso organizacional”; mientras que las tres dimensiones de justicia organizacional se denominaron: justicia interaccional, justicia de procedimientos y justicia distributiva.

Cabe señalar que se denominó al primer factor de la justicia organizacional como justicia interactiva, porque agrupó ítems pertenecientes a

las dimensiones de justicia interpersonal y justicia informacional de Colquitt (2001), por su carga factorial no se perdió ningún ítems; al respecto este autor señala que de la dimensión justicia interaccional se desprenden dos de sus dimensiones, la justicia interpersonal y la justicia informacional, de modo que al estar agrupadas en un sólo factor lo apropiado es denominar a esta dimensión como justicia interaccional. Con respecto al segundo factor de la justicia organizacional lo apropiado fue denominarlo justicia de procedimientos pues en él se agruparon los siete ítems de esa dimensión; finalmente el tercer factor de la justicia organizacional se denominó justicia distributiva pues en él se agruparon los cuatro ítems de la dimensión justicia distributiva.

		ÍTEM	COMPONENTE
			1
FACTOR Intención de rotar de rotar		6IR. Estoy buscado un nuevo trabajo.	.911
		1IR. A menudo pienso en renunciar a este trabajo.	.904
		4IR. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual.	.897
		5IR. Durante los próximos meses, tengo la intención de buscar un nuevo trabajo.	.889
		3IR. A menudo pienso en dedicarme a un tipo diferente de trabajo.	.803
		2IR. Constantemente estoy buscando un trabajo mejor.	.797

Tabla 4. Matriz de componentes de intención de rotar

Fuente: Elaboración propia.

Se practicó un procedimiento similar con los ítems de compromiso organizacional, de modo que se extrajeron del análisis aquellos ítems que presentaron cargas factoriales inferiores a 0.6 en las comunales, en base a lo recomendado por Hair, Anderson, Tatham y Black (1999) para muestras mayores a 100. Una vez eliminados estos ítems la variable compromiso organizacional se agrupó en un único factor o dimensión. El factor en cuestión ya sólo generó una matriz de componentes, no permitiendo su rotación como se expone en la tabla 5.

		COMPONENTE
ÍTEM		1
Compromiso organizacional	6CO. Poder decirles a otras personas que formo parte de esta empresa me llena de orgullo	.832
	12CO. No tengo dificultades para estar de acuerdo con las decisiones de la empresa.	.817
	15CO. No me equivoque cuando decidí trabajar para esta empresa.	.801
	10CO. Me alegro sinceramente de haber dado preferencia a esta empresa a la hora de elegir mi trabajo.	.781
	14CO. Considero a esta empresa como la mejor opción.	.778
	9CO. Aunque hubiera cambios no dejaría la empresa.	.739
	13CO. Me importa mucho el futuro de esta empresa.	.733
	8CO. Esta empresa me anima a rendir lo máximo.	.641

Tabla 5. Matriz de componentes de compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se exponen los elementos que conforman cada uno de los factores de la justicia organizacional (JO).

		COMPONENTES		
ÍTEM		1	2	3
J. Interaccional	3JIN. Me ha tratado con respeto	.878	.219	.151
	1JIN. Me ha tratado de manera educada	.876	.122	.246
	2JINT. Me ha tratado con dignidad	.851	.140	.240
	4JINF. Me ha comunicado detalles relacionados con mi trabajo de manera	.823	.289	.086

	oportuna			
	1JINF. Ha sido sincero en la comunicación conmigo	.809	.114	.370
	5JINF. Me parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos	.808	.218	.139
	4JIN. Ha evitado chistes o comentarios inapropiados	.749	.145	.146
	3JINF. Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarme han sido claras	.713	.483	.095
	2JINF. Me ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarme por mi trabajo	.713	.457	.138
	7JP. Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales	.177	.818	.162
	6JP. He podido solicitar las recompensas laborales que merezco según dichos procedimientos	.192	.808	.082
	4JP. Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)	.167	.806	.219
<i>J. de Procedimientos</i>	3JP. Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)	.134	.805	.224
	5JP. Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa	.305	.804	.233
	2JP. He tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos	.229	.629	.253
	1JP. He sido capaz de expresar mis puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas	.349	.566	.389
<i>J. Distributiva</i>	1JD. Mis recompensas reflejan el esfuerzo que he puesto en mi trabajo	.151	.198	.871

2JD. Mis recompensas son apropiadas para el trabajo que he terminado	.235	.250	.862
4JD. Mis recompensas son justas teniendo en cuenta mi desempeño	.225	.227	.827
3JD. Mis recompensas reflejan que he contribuido a la organización	.252	.325	.772

Tabla 6. Matriz de componentes rotados de justicia organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Para comprobar la fiabilidad o consistencia interna de la escala se utilizó el alfa de Cronbach, la cual de acuerdo con Hair, Anderson, Tatham y Black (2009) puede tener como límite inferior el .60. En el caso de la intención de rotar, dichos valores fueron aceptados, como se puede apreciar en la tabla 7. La tabla además muestra los descriptivos del factor de la IR.

Factor	Ítem	Media	DS	α
<i>Intención de rotar</i>	6IR. Estoy buscado un nuevo trabajo.	1.69	1.24	0.932
	1IR. A menudo pienso en renunciar a este trabajo.	1.55	1.07	
	4IR. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual.	1.62	1.21	
	5IR. Durante los próximos meses, tengo la intención de buscar un nuevo trabajo.	1.69	1.19	
	3IR. A menudo pienso en dedicarme a un tipo diferente de trabajo.	1.89	1.18	
	2IR. Constantemente estoy buscando un trabajo mejor.	1.94	1.30	

Tabla 7. Fiabilidad y descriptivos de intención de rotar

Fuente: Elaboración propia.

De forma similar al procedimiento anterior se compró la fiabilidad del factor compromiso organizacional. Los valores aceptados se pueden apreciar en la tabla 8. La tabla además muestra los descriptivos del factor.

Factor	Ítem	Media	DS	α
<i>Compromiso organizacional</i>	6CO. Poder decirles a otras personas que formo parte de esta empresa me llena de	4.45	.782	0.891

orgullo				
	12CO. No tengo dificultades para estar de acuerdo con las decisiones de la empresa.	3.95	.955	
	15CO. No me equivoque cuando decidí trabajar para esta empresa.	4.04	.980	
	10CO. Me alegro sinceramente de haber dado preferencia a esta empresa a la hora de elegir mi trabajo.	4.05	.700	
	14CO. Considero a esta empresa como la mejor opción.	4.40	.823	
	9CO. Aunque hubiera cambios no dejaría la empresa.	4.44	.664	
	13CO. Me importa mucho el futuro de esta empresa.	4.45	.782	
	8CO. Esta empresa me anima a rendir lo máximo.	3.95	.955	

Tabla 8. Fiabilidad y descriptivos de compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, de forma similar a los dos procedimientos anteriores se compró la fiabilidad de los tres factores de la justicia organizacional (interaccional, de procedimientos y distributiva). Los valores aceptados se pueden apreciar en la tabla 9. La tabla además muestra los descriptivos de los factores.

<i>Factor</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>	<i>α</i>
<i>Justicia interaccional</i>	3JIN. Me ha tratado con respeto	4.38	.927	0.920
	1JIN. Me ha tratado de manera educada	4.23	1.03	0.920
	2JIN. Me ha tratado con	4.28	1.00	

dignidad				
	4JINF. Me ha comunicado detalles relacionados con mi trabajo de manera oportuna	4.00	1.03	
	1JINF. Ha sido sincero en la comunicación conmigo	4.08	1.11	
	5JINF. Me parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos	3.88	1.16	
	4JIN. Ha evitado chistes o comentarios inapropiados	4.04	1.03	
	3JINF. Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarme han sido claras	3.85	1.05	
	2JINF. Me ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarme por mi trabajo	3.85	1.15	
<hr/>				
<i>Factor</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>	<i>α</i>
Justicia de procedimientos	7JP. Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales	3.32	1.12	
	6JP. He podido solicitar las recompensas laborales que merezco según dichos procedimientos	3.31	1.19	0.917
	4JP. Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral	3.14	1.15	

(sin prejuicios)				
	3JP. Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)	3.23	1.21	
	5JP. Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa	3.36	1.08	
	2JP. He tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos	3.15	.982	
	1JP. He sido capaz de expresar mis puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas	3.50	.971	
<i>Factor</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media</i>	<i>DS</i>	<i>α</i>
<i>Justicia Distributiva</i>	1JD. Mis recompensas reflejan el esfuerzo que he puesto en mi trabajo	3.48	1.19	
	2JD. Mis recompensas son apropiadas para el trabajo que he terminado	3.48	1.23	
	4JD. Mis recompensas son justas teniendo en cuenta mi desempeño	3.40	1.34	0.920
	3JD. Mis recompensas reflejan que he contribuido a la organización	3.56	1.07	

Tabla 9. Fiabilidad y descriptivos de justicia interaccional

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de correlación

Para medir el grado de relación que guardan las dimensiones de la intención de rotar, compromiso organizacional y justicia organizacional, se calculó el coeficiente de correlación. Esto puede verse con mayor detalle en la tabla 10, se encontró que ninguna de las tres dimensiones de justicia organizacional (interactiva, de procedimientos y distributiva) correlacionaron de forma significativa con la intención de rotar, no obstante, todas si correlacionaron con compromiso organizacional; además se encontró que el compromiso organizacional correlacionó de forma negativa con la intención de rotar. Cabe destacar que las cuatro correlaciones significativas lo fueron en .01.

Dimensiones		Intención de rotar	Compromiso organizacional
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	-.367**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
Justicia interaccional	Correlación de Pearson	-.121	.377**
	Sig. (bilateral)	.269	.000
Justicia de procedimientos	Correlación de Pearson	.171	.324**
	Sig. (bilateral)	.117	.002
Justicia distributiva	Correlación de Pearson	-.070	.335**
	Sig. (bilateral)	.523	.002

Tabla 10. Correlaciones de IR con CO y JO (JI, JP y JD).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Análisis de regresión

Dado el análisis de correlación anteriormente descrito al encontrar cuatro correlaciones significativas entre las dimensiones IR, CO y JO, se realizaron dos modelos de regresión lineal. En el primero la variable dependiente fue intención de rotar con la dimensión de compromiso organizacional. Los resultados de esta estimación están en la tabla 11.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Error típ.		
(Constante)	-1.00E-013	.102	-1.107	.915
Compromiso organizacional	-.367	.102	3.982	.000
	F	12.881		
	R	.367		
Ajuste del modelo	R2	.134		Sig. .000(**)
	R2 CORR	.124		

Tabla 11. Modelo de regresión de intención de rotar.

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de determinación ajustado del modelo (R2) es 0.134 e indica que el modelo explica la generación de la intención de rotar en un 13.4% aproximadamente, con una prueba F significativa de 12.881 (p valor .000). Por lo que estos resultados corroboran la H9 que establece que el compromiso impacta de manera negativa y significativamente en la intención de rotar.

En el segundo modelo se usó como variable dependiente el compromiso organizacional y como variables independientes las dimensiones de justicia organizacional (interactiva, de procedimiento y distributiva) que correlacionaron de manera significativa, como se puede ver en la tabla 12.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Error típ.		

(Constante)	1.000E-013	.101	.000	1.000
Justicia interaccional	.377	.102	3.713	.000
	F	13.788		
	R	.377		
Ajuste del modelo	R2	.142		Sig. .000(**)
	R2 CORR	.132		

Tabla 12. Modelo de regresión de intención de rotar

*** Significatividad al nivel 0.01*

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de determinación ajustado del modelo (R2) es 0.142 e indica que el modelo explica la generación de compromiso organizacional en un 14.2% aproximadamente, con una prueba F significativa de 13.788 (p valor .000). Consecuentemente, estos resultados corroboran la H3 y H4 que establecen que la justicia interpersonal y la justicia informacional (justicia interactiva) impactan de manera positiva y significativamente en el compromiso organizacional.

En base al modelo podemos asegurar que la dimensión de justicia organizacional (justicia interaccional) sólo logran influir de forma indirecta en la intención de rotar por medio del compromiso organizacional. Para asegurarnos que estamos frente a un modelo mediador, donde el compromiso organizacional media la relación entre la dimensión justicia interaccional e intención de rotar, se procedió verificar si existen las condiciones o si se cumplen los requisitos para ello. Cabe destacar que el hecho de que en la etapa de regresión multivariante las dimensiones de JO (variables X) no marquen significatividad con IR (variable Y) no sería un obstáculo para realizar estas pruebas, pues que exista significancia en la regresión no constituye un requisito sino una opción según James, Mulaik y Brett (2006, p.238); y Ato y Vallejo (2011, p.552).

Efecto mediador

Con el objetivo de analizar si el compromiso organizacional ejerce un efecto mediador en la relación entre la justicia interaccional (justicia interpersonal y justicia informacional de la justicia organizacional) y la IR, se verificó el cumplimiento de cuatro condiciones: la primera consistió en determinar la existencia de una relación entre la dimensión de justicia interaccional (X) y la

dimensión de IR (Y), esta relación no necesariamente debe ser significativa, de modo que varios autores la omiten (Ato y Vallejo, 2011, p.552; Collins, Graham y Flaherty, 1998; James, Mulaik y Brett, 2006;); la segunda, que la dimensión de justicia interpersonal (X) influya significativamente en el compromiso (M); la tercera, que el compromiso (M) influya significativamente en la IR (Y); y como cuarta condición, que una vez introducida la variable mediadora (M), en la relación X y Y, esta relación pierda parcial o totalmente su efecto o incluso cambie su signo. Si esto ocurre se probarían las hipótesis: 12 y 13.

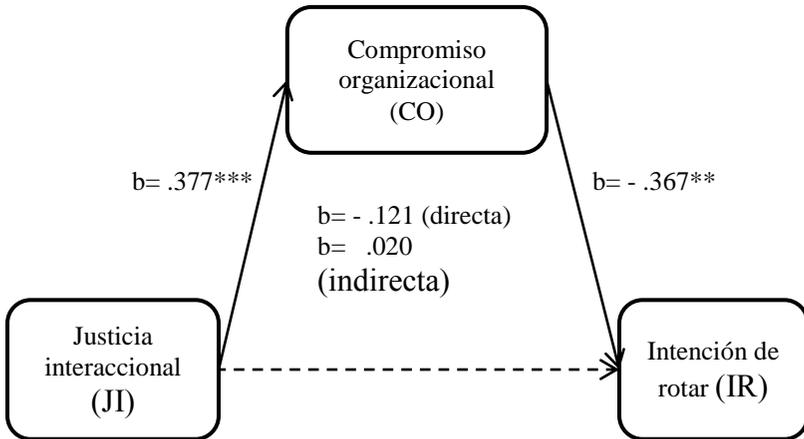


Figura 2. El compromiso como mediadora entre la justicia interaccional y la intención de rotar

Fuente: Elaboración propia.

En los tres primeros pasos, el análisis de regresión se realizó de forma simple, es decir sólo se calculó el valor y la significatividad de la relación utilizando una sola variable independiente, tanto en el primero, segundo y tercer paso (primero, segundo y tercer requisito), finalmente sólo en el cuarto paso se calculó de forma multivariada, es decir, introduciendo dos variables independientes. Tal y como se observa en la figura 2, los resultados mostraron que la justicia interaccional (como única variable independiente) influye, aunque no significativamente en la intención de rotar. De forma similar, se observó una relación significativa entre la justicia interaccional y el compromiso organizacional. Además, se observó que el compromiso organizacional influye significativamente en la intención de rotar; y, finalmente, se aprecia que la justicia interaccional disminuye su efecto sobre la intención de rotar e incluso cambió de signo, cuando se introduce la variable compromiso organizacional.

Los resultados quedan confirmados con los tests de Sobel, Aroian y Goodman, recomendados por Preacher y Leonardelli (2004). Los test de Sobel, Aroian y Goodman; indicaron que el descenso fue significativo. El test de Sobel fue de 2.57816127; el de Aroian fue de 2.5310364; y, el de Goodman fue de 2.62802033. Los tres test arrojaron p-valores < .05; por lo tanto, de los análisis se desprende que el compromiso organizacional media totalmente la relación entre la justicia de interaccional y la intención de rotar; de modo que H12 y H13 se aceptan.

Conclusiones

No son las relaciones de intercambio comercial las que mantuvieron significancia, las hipótesis vinculadas a la justicia distributiva no se cumplieron; por el contrario, la dimensión de justicia organizacional que mantuvo una relación de significancia fue la justicia interaccional (interpersonal e informativa). Los trabajadores sociales prefieren quedarse en un hospital no por el salario recibido, sino por las relaciones que desarrollan principalmente con sus supervisores y jefes inmediatos. Cabe destacar que la justicia interaccional es incapaz de modificar la rotación laboral de forma directa, el compromiso organizacional es el que ejerce ese efecto, pero lo hace impulsado por la dimensión de justicia interaccional. Que la intención de rotar sólo sea explicada en un 13.4% por el compromiso organizacional, sugiere que el modelo propuesto es incompleto y que posiblemente otras variables independientes explican mejor la rotación laboral entre los trabajadores sociales, futuras investigaciones deben considerar esto y se propone el agregar otras hipótesis clásicas como satisfacción laboral (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1967) y percepción de alternativas de empleo (Slugoski, 2008).

Referencias bibliográficas

- Acker, G. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community mental health journal*, 40(1), 65-73.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Al Afari, T., & Abu Elanain, H. (2014). Procedural And Distributive Justice As Mediators Of The Relationship Between Interactional Justice And Work Outcomes: An Empirical Study Of The UAE Public Health

- Care Sector. *The Journal of Applied Business Research*, 30(4), 1091-1108.
- Ato, M., & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de psicología*, 27(2), 550-561.
- Bakri, N., & Ali, N. (2015). The Impact of Organizational Justice on Turnover Intention of Bankers of KPK, Pakistan: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Asian Social Science*, 11(21), 143-147. doi:10.5539/ass.v11n21p143.
- Barria, J. (2003). Síndrome de burnout en asistentes sociales del servicio nacional de menores de la región metropolitana. *Psykhé*, 12(1), 213-226.
- Bedoya Marrugo, E. (2014). Síndrome de Burnout en un hospital público en el departamento de Bolívar-Colombia. *Aglala*, 5(1), 69-85.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26 (6), 424 – 441.
- Brabson, H., Jones, C., & Jayaratne, S. (1990). Job satisfaction and job stress among African- American human service workers. *Social Thought*, 16(3), 47-60.
- Brimhall, K., Lizano, E., & Mor Barak, M. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader–member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 40, 79-88.
- Cademartori, F. (2011). *Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional*. Buenos Aires, Argentina: Tesis de maestría, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de la Plata.
- Cho, Y., & Song, H. (2017). Determinants of Turnover Intention of Social Workers: Effects of Emotional Labor and Organizational Trust. *Public Personnel Management*, 1-25.
- Cohen, G., Blake, R., & Goodman, D. (2015). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 1– 24 .
- Collins, L., Graham, J., & Flaherty, B. (1998). An alternative framework for defining mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 33(2), 295-312.

- Colquitt, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cosano Rivas, F. (2015). *Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales*. Málaga, España: Tesis doctoral, Universidad de Málaga.
- DeConinck, J., & Stilwell, C. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social*, 31(3), 137-149.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (5ª ed ed.). Madrid, España: Prentice Hall.
- Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. Oxford, England: Brace Social behavior.
- James, L., Mulaik, S., & Brett, J. (2006). A tale of two methods. *Organizational research methods*, 9(2), 233-244.
- Jepsen, D., & Rodwell, J. (2007). Gender differences in organizational justice predicting the key employee outcomes of organizational commitment, job satisfaction and turnover intention. *Managing our intellectual and social capital*, 1-16.
- Jepsen, D., & Rodwell, J. (2012). Female perceptions of organizational justice. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 723-740.
- Kim, H., & Lee, S. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social work in health care*, 48(4), 364-385.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kontoghiorghes, C. (2015). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-21.
- Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-168.
- Lambert, E., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. (2012). A test of a turnover intent model. *Administration in Social Work*, 36(1), 67-84.

- Leventhal, G. (1976a). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, 9, 91-173.
- Leventhal, G. (1976b). *What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships*. Washington, D.C.: National Science Foundation.
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? En K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis, *Social exchange: advances in theory and research* (págs. (pp. 27-55)). New York: Plenum.
- Loerbroks, A., Meng, H., Chen, M.-L., Herr, R., Angerer, P., & Li, J. (2013). Primary school teachers in China: associations of organizational justice and effort–reward imbalance with burnout and intentions to leave the profession in a cross-sectional sample. *International archives of occupational and environmental health*, 87 (7), 695–703.
- Lopes, E., Do Amaral, S., & Thomas Brashear, A. (2011). Avaliação de justiça e intenção de turnover em equipes de vendas: teste de um modelo teórico/evaluation of justice and turnover intention in sales teams: test of a theoretical model. *Revista de Administração de Empresas*, 51(6), 553-567.
- Medina, E. (2012). *Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It?* Columbia University.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mor Barak, M., Nissly, J., & Amy, L. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social service review*, 75(4), 625-661.
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Preacher, K., & Leonardelli, G. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Price, J., & Mueller, C. (1981a). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.

- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 5, 98.
- Pugh, G. (2016). Job satisfaction and turnover intent among hospital social workers in the United States. *Social Work in Health Care*, 55(7), 485-502.
- Rastgar, A., & Pourebrahimi, N. (2013). A study of the relationship between organizational justice and turnover intentions: Evidence from Iran. *International Journal of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(2), 1-10.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242-256.
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Siefert, K., Jayaratne, S., & Chess, W. (1991). Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers. *Health & Social Work*, 16(3), 193-202.
- Slugoski, E. (2008). *Employee retention: Demographic comparisons of job embeddedness, job alternatives, job satisfaction, and organizational commitment*. Phoenix, USA: Doctoral dissertation. University of Phoenix, ProQuest Dissertations Publishing.
- Sujdak, E. (2002). *An investigation of the correlation of job satisfaction, organizational commitment, perceived job opportunity, organizational communications, job search behavior, and the intent to turnover in IT professionals*.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*, pp.: 259 - 293.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Walker, L., Lind, E., & Thibaut, J. (1979). The Relation between Procedural and Distributive Justice. *Virginia Law Review*, 65(8), 1401-1420.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Loiquist, L. (1967). Minneapolis: Minneapolis Industrial Center, University of Minnesota.

Anexos

-
- 1IR. A menudo pienso en renunciar a este trabajo.
 - 2IR. Constantemente estoy buscando un trabajo mejor.
 - 3IR. A menudo pienso en dedicarme a un tipo diferente de trabajo.
 - 4IR. Tengo la intención de dejar mi trabajo actual.
 - 5IR. Durante los próximos meses, tengo la intención de buscar un nuevo trabajo.
 - 6IR. Estoy buscando un nuevo trabajo.

Tabla 13. Escala de intención de rotar.

Fuente: Elaboración propia. Basada en Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), Sujdak (2002) y Jepsen y Rodwell (2007).

-
1. Estoy dispuesto a trabajar más de lo necesario para contribuir al éxito de la empresa.
 2. A mis amigos les hablo muy bien de esta empresa.
 3. Me siento comprometido con esta empresa.
 4. Aceptaría cambios en mi puesto para poder seguir trabajando para esta empresa
 5. Creo que mis valores y los de la empresa son muy parecidos.
 6. Poder decirles a otras personas que formo parte de esta empresa me llena de orgullo
 7. Aunque mis labores fueran parecidas no trabajaría para otra empresa.
 8. Esta empresa me anima a rendir lo máximo.
 9. Aunque hubiera cambios no dejaría la empresa.
 10. Me alegro de haber dado preferencia a esta empresa a la hora de elegir mi trabajo.
 11. Me hago muchas ilusiones de quedarme por un largo tiempo en esta
-

empresa.

12. No tengo dificultades para estar de acuerdo con las decisiones de la empresa.

13. Me importa mucho el futuro de esta empresa.

14. Considero a esta empresa como la mejor opción.

15. No me equivoque cuando decidí trabajar para esta empresa.

Tabla 14. Ítems originales e ítems adaptados de OCQ.

Fuente: Porter, Steers, Mowday (1979). Traducción propia.

1. Estoy dispuesto a trabajar más de lo necesario para contribuir al éxito de la empresa.

2. A mis amigos les hablo muy bien de esta empresa.

3. Me siento comprometido con esta empresa.

4. Aceptaría cambios en mi puesto para poder seguir trabajando para esta empresa

5. Creo que mis valores y los de la empresa son muy parecidos.

6. Poder decirles a otras personas que formo parte de esta empresa me llena de orgullo

7. Aunque mis labores fueran parecidas no trabajaría para otra empresa.

8. Esta empresa me anima a rendir lo máximo.

9. Aunque hubiera cambios no dejaría la empresa.

10. Me alegro sinceramente de haber dado preferencia a esta empresa a la hora de elegir mi trabajo.

11. Me hago muchas ilusiones de quedarme por un largo tiempo en esta empresa.

12. No tengo dificultades para estar de acuerdo con las decisiones de la empresa.

-
-
- 13. Me importa mucho el futuro de esta empresa.
 - 14. Considero a esta empresa como la mejor opción.
 - 15. No me equivoque cuando decidí trabajar para esta empresa.
-
-

Tabla 15. Ítems traducidos del organizational commitment questionnaire (OCQ)

Fuente: Mowday, Steers y Porter (1979). Traducción propia.

	<i>Sobel</i>		<i>Aroian</i>		<i>Goodman</i>
Test	2.57816127	Test	2.5310364	Test	2.62802033
p-valor	0.00993276	p-valor	0.0113726	p-valor	0.00858834
Std. Error	0.05366577	Std. Error	0.05466496	Std. Error	0.05264761

Tabla 16. Test de Sobel, Aroian y Goodman para el efecto mediador de SL en JP e IR

Fuente: Elaboración propia.

“Uso de la computadora y diferencias salariales en el mercado laboral de Chihuahua: un análisis exploratorio”.

Aldo Josafat Torres García²⁶¹
Gloria Lizeth Ochoa Adame²⁶²
Arantza Cordero Balderrama²⁶³

Resumen

En este documento, se presenta un análisis de estática comparativa referente al uso de equipo de cómputo en el lugar de trabajo y su respectivo salario en el Estado de Chihuahua para el año 2014. Esto con el objetivo principal de mostrar que existen diferencias en las remuneraciones de los trabajadores que usan computadora y los que no, independientemente de la posición en la ocupación, el tamaño de empresa, el sexo del individuo o el sector de actividad económica en el cual se desempeñe. Con base a la fusión de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y el Módulo sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (MODUTIH) 2014, se crean grupos control para verificar preliminarmente la Hipótesis del Cambio Tecnológico Sesgado (HCTS), misma que afirma que la incorporación de nueva tecnología en el mercado laboral beneficia, en términos del salario y la demanda, a los trabajadores calificados en detrimento de los no calificados. En este documento se toma como elemento de calificación al uso de equipo de cómputo.

Palabras clave: equipo de cómputo, remuneraciones, trabajadores.

Introducción

La actual revolución informática, estableció un sistema tecnológico inicial en los microprocesadores, así como en la digitalización de los controles civiles y militares. Este sistema fue seguido por una serie de cambios como las computadoras, las cuales abrieron un nuevo paradigma con su respectiva trayectoria; a medida que fue creciendo esta realidad informática, se fueron interconectando estos dispositivos y continuaron expandiéndose permeando en toda la sociedad (Perez, 2010).

De tal forma que, en los últimos años es notable como se ha incrementado el uso de la tecnología y sus aplicaciones en diferentes ámbitos. Actualmente se utilizan Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), tales como equipo de cómputo e internet en la escuela, el trabajo y los hogares; estas tecnologías contribuyen como soporte para realizar distintas

²⁶¹ Facultad de Economía Internacional. Universidad Autónoma de Chihuahua

²⁶² Facultad de Economía Internacional. Universidad Autónoma de Chihuahua

²⁶³ Facultad de Economía Internacional. Universidad Autónoma de Chihuahua

actividades y tomar mejores decisiones. Este cambio tecnológico tuvo lugar de manera intensa a partir de los años ochenta, momento en el que se comenzó a evidenciar que, saber utilizar estas herramientas en el lugar de trabajo conlleva a una ventaja competitiva, teniendo un fuerte impacto en el mercado laboral (Acemoglu, 2002)

En este sentido, las empresas han incorporado los cambios tecnológicos en sus procesos productivos causando que el efecto no tenga cambios neutrales, sino sesgados; esto es, los sistemas productivos se han complejizado teniendo que buscar compatibilidad en las habilidades de sus trabajadores, lo cual, ocasiona un sesgo que se manifiesta en mayor demanda laboral y remuneraciones a los trabajadores calificados (Card, 2002).

La mencionada incorporación de computadoras, ha llevado a la revalorización de las competencias y habilidades requeridas en los trabajadores para el manejo de estas tecnologías, por lo cual población activa y bien formada en el uso de las TIC es fundamental para sostener un desarrollo de largo plazo (OCDE/CEPAL, 2012).

Para maximizar el potencial del uso de las nuevas tecnologías es fundamental una mejor calidad de los centros educativos, el uso de las TIC pueden fortalecer el desempeño de los trabajadores pero también aumentar las desigualdades de los mismos. Si una persona tiene más habilidades que otra, se habría de suponer que esta tiene un mejor trabajo y por consiguiente gana más, esto agranda más la brecha de la desigualdad de salarios. Lo cual constituye una premisa fundamental de este trabajo de investigación.

El uso de la tecnología en el ámbito laboral se puede ver por dos vertientes: i) oferta y demanda laboral de trabajadores calificados, y ii) la tecnología y la desigualdad salarial. Bajo esta última perspectiva se puede ver el efecto de saber manejar las tecnologías como un premio para el trabajador, el cual se vería reflejado en su salario (hipótesis del cambio tecnológico sesgado).

Para el caso de México, el tema casi no ha sido explorado desde esta última perspectiva, y para el caso del Estado de Chihuahua este tópico no ha tenido indagación alguna. Siendo Chihuahua un estado fronterizo, con fuerte presencia de industria manufacturera, la calificación referente al manejo de la tecnología información es fundamental, ya que como se ha visto desde la revolución industrial, la implementación de máquinas conlleva al desplazamiento de trabajadores, dejando en el mercado laboral solo a aquellos mayormente calificados.

En la presente investigación se muestran los antecedentes del cambio tecnológico haciendo un análisis de estadística descriptiva referente a los salarios a través de sus habilidades informáticas, a través del uso de equipo de

cómputo en el estado de Chihuahua. Posteriormente, se presentan los resultados y conclusiones.

I. Premio al uso de la computadora

Desde finales de la década de 1970 en países desarrollados tales como, Estados Unidos y Reino Unido, se dio un estrepitoso incremento en la disparidad salarial (Acemoglu, 2002; Katz & Autor, 1999; Krueger, 1993), ocasionando una serie de investigaciones académicas, que trataban de buscar las causas y las implicaciones de esta desigualdad. El incremento de estas diferencias salariales, coincidió con el surgimiento de la revolución de las TIC, motivo que guió el trabajo intelectual de los investigadores económicos desde aquel momento; en este sentido, se trató de vincular la desigualdad salarial con el uso de tecnología computacional en el mercado laboral, bajo un esquema de causa-efecto.

Las primeras aproximaciones al premio del uso de PC, fueron realizadas por Krueger (1993), y posteriormente por DiNardo y Pischke (1997), quienes establecieron el precedente teórico y empírico de un extenso debate que ha tenido como objetivo verificar si el equipo de cómputo ha modificado la estructura salarial y ocupacional. Lo anterior, ya que la tecnología informática actúa como elemento de diferenciación en las remuneraciones, ya que puede ser utilizada para ejecutar ciertas tareas, lo cual, traería consigo un premio para los individuos con estas habilidades informáticas.

De esta manera, dentro de la literatura del cambio tecnológico, se hace referencia al uso de la computadora como el elemento característico de esta transformación, por lo cual es necesario indagar sobre los beneficios individuales que a los trabajadores les representa el uso de computadora en el lugar de trabajo (Félix y Torres, 2016)

Las nuevas tecnologías de la información, tienen un efecto sesgado en la producción, mismo que favorece a los trabajadores calificados en detrimento de los no calificados. Los primeros son complementarios a la tecnología, mientras que los últimos son desplazados por efectos de sustitución, dado que realizan tareas rutinarias, las cuales han ido desapareciendo con la incorporación de la tecnología. Este efecto se muestra en los cambios de la demanda laboral como en remuneraciones salariales de estos (Acemoglu, 2002; Félix y Torres, 2016; Krueger, 1993).

Si bien la desigualdad salarial está extensamente fundamentada y demostrada en relación con el cambio tecnológico, esta asociación con el uso de equipo de cómputo es relativamente reciente y ha sido probada principalmente para los países desarrollados. Por su parte, en los países en vías de desarrollo, la

literatura ha sido escasa y en algunos países nula (Félix y Torres, 2016; Liu et al.; 2004; Oosterbeek y Ponce, 2009), de tal manera que es incierto el efecto de la tecnología informática en estos mercados laborales.

La falta de investigación al respecto, no es la única justificación para el desarrollo del presente trabajo. Asimismo, para el caso de México es importante indagar esta situación, ya que menos del 40 por ciento de los hogares cuentan con una computadora, mientras que en los países desarrollados, la tenencia asciende al 75 por ciento. Es importante destacar la tendencia creciente de las TIC en nuestro país, ya que de 2000 a 2010, la cifra de hogares con equipo de cómputo se triplicó, pasando de poco más del 9 por ciento a casi 30 por ciento, de acuerdo a estimaciones propias con datos del MODUTIH (2014).

En el estricto sentido del premio al uso de equipo de cómputo, la literatura trata de detectar el efecto en el retorno de quienes utilizan computadoras en el trabajo; retorno que es estimado mediante una ecuación de determinación salarial²⁶⁴. El reto en esta línea de investigación no radica únicamente en la estimación econométrica de la ecuación, sino en tener una base de datos que contenga información sobre características individuales de los trabajadores y sus respectivas habilidades informáticas (Torres, 2016).

Este tópico ha sido poco explorado a nivel internacional, y para el caso de México ha sido recientemente desarrollado; sin embargo, los trabajos al respecto han sido únicamente a nivel nacional, dejando de lado otras escalas espaciales. En este sentido, el presente documento parte de la fase indagatoria inicial del uso de computadoras y las diferencias salariales, esto es, el análisis exploratorio de datos en el Estado de Chihuahua,

La presente investigación establece un parteguas en esta literatura, ya que hasta el momento de la realización de este trabajo, no existe algún documento que trate el tema²⁶⁵ desde esta perspectiva a nivel estatal, y menos para la mencionada entidad nacional en específico. Al respecto, en el siguiente apartado se muestra evidencia empírica en otras investigaciones sobre el tema central del presente documento.

II. Evidencia empírica del premio al uso de PC

Las investigaciones relacionadas con este tema se empezaron a llevar a cabo en países desarrollados como Estados Unidos, Reino Unido y Austria (Hofer

²⁶⁴ Usualmente se especifica una ecuación minceriana considerando el logaritmo natural del salario por hora como variable dependiente, y un conjunto de variables independientes asociadas a las características individuales de cada trabajador.

²⁶⁵ A pesar de que en los últimos años el MODUTIH ha proporcionado basta información sobre el uso de TIC en México, las investigaciones a partir de estos datos no han relacionado habilidades informáticas y salarios, ya que estos últimos no están en la misma encuesta.

& Riedel, 2003). A partir de la década de los ochenta en estos países, se comenzó a estudiar el efecto de la tecnología informática en el mercado laboral, esto como parte de la creciente computarización del lugar de trabajo y los altos niveles de desempleo.

La creciente aceptación de tecnología informática en procesos de gestión, producción y distribución de bienes y servicios, conlleva a una valorización de las competencias en el manejo de estas tecnologías por parte de los trabajadores. Las empresas incorporan tecnologías de la información en pro de la competitividad, por lo tanto, demandan personas habilitadas en el uso de estas, lo cual tiene implicaciones en la demanda laboral y sus respectivas remuneraciones (Félix y Torres, 2016)

Una de las áreas de investigación más activas ha sido la explicación del deterioro de la posición en el mercado de trabajo de los individuos de bajo nivel de calificación. El aspecto importante a destacar es que estas tendencias se han producido al mismo tiempo que la oferta de trabajadores calificados ha aumentado. También se observa que el aumento de la desigualdad en los ingresos de los trabajadores se concentró en la década de 1980, donde se produjeron cambios relevantes en la microinformática y en los procesos de trabajo (Acemoglu, 2002). Aquí la hipótesis del cambio técnico sesgado (HCTS) es un elemento relevante en el aumento de la desigualdad entre los distintos grupos de trabajadores por tipo de calificación.

El razonamiento para establecer el efecto del cambio tecnológico en el mercado laboral de México ha sido estudiando desde dos perspectivas. La primera se relaciona con el comportamiento en la educación, el cual puede ser un indicador de la demanda de los diferentes tipos de trabajadores. La segunda línea explora los mecanismos mediante los cuales el cambio tecnológico pudo llevarse a cabo (Rodríguez y Castro, 2012).

La revisión empírica en este apartado incorpora literatura internacional y nacional. Comenzando con el primer bloque de trabajos, está el de Dunne, Foster, Haltiwanger & Troske, (2004), en cuya investigación, revisan las modificaciones en la dispersión salarial y en la productividad de la manufactura en los Estados Unidos; mediante datos de establecimientos intentan encontrar el origen de las variaciones en la estructura de productiva, salarial y laboral generados en los últimos años. Como resultado, los autores encuentran que la adopción diferenciada de tecnología entre las empresas, es la causa de la creciente dispersión en los salarios y en la productividad. De igual forma, este trabajo destaca que la creciente dispersión de estos dos últimos elementos, se explica a través de los cambios en la distribución de la inversión en computadoras en los establecimientos.

Otro trabajo que encuentra evidencia a favor de la HCTS, es el de Berman, Bound & Griliches (1994), quienes además aseguran que el cambio

tecnológico surgido en los Estados Unidos en la década de 1980, se trasladó a todo el mundo desarrollado. En el documento se muestra que prácticamente todas las industrias aumentaron la proporción de trabajadores calificados, aun y cuando los salarios relativos en general crecieron o permanecieron estables. Asimismo, los autores reportaron que varios países en desarrollo registraron incrementos del premio a la habilidad, lo cual es consistente con la HCTS.

Por su parte, Katz y Murphy (1992), analizaron los cambios en la estructura salarial y ocupacional en la industria de Estados Unidos suscitados entre 1963 y 1987. Estos autores sugieren que las fuerzas tras la desigualdad salarial tienen su origen en el trabajo femenino y en el de los trabajadores de alta calificación, en particular de los egresados universitarios. Katz y Murphy (1992) coinciden con Krueger (1993) sobre el planteamiento del uso de equipo de cómputo en el lugar de trabajo como componente clave en la determinación de la estructura de la demanda laboral.

En efecto, Krueger (1993) verifica que los trabajadores que utilizan computadora en el lugar de trabajo reciben mayores remuneraciones que aquellos que no lo hacen así. El mencionado autor concluye que, los trabajadores usuarios de equipo de cómputo en el lugar de trabajo, reciben una prima salarial de entre 10 y 15 por ciento que quienes no usan esta tecnología. De igual forma, se destaca que las ocupaciones que entre 1984 y 1989 experimentaron mayor crecimiento en el uso de estos dispositivos, registraron un crecimiento salarial por encima del promedio. Resultados coherentes con la hipótesis del cambio tecnológico sesgado y del premio al uso de computadoras. En esta misma línea y como una crítica al planteamiento de Krueger (1993), surge el trabajo de DiNardo y Pischke (1997). Estos últimos, argumentaban que de no controlar la heterogeneidad no observada en los datos, la estimación hecha para los Estados Unidos en 1993 estaría sesgada, por lo cual se dieron a la tarea de corregir el modelo y evidenciar que el efecto del cambio tecnológico medido vía computadoras era prácticamente nulo.

En el segundo bloque de revisión empírica, los trabajos revisados corresponden al plano nacional. Al respecto, López-Acevedo (2005), examina la desigualdad salarial en México a través de los determinantes que la generan, hallando que la disparidad educativa explica en gran medida la desigualdad en los ingresos. Se enfatiza en esta publicación, la creciente tendencia en el retorno a la escolaridad para el periodo 1988 a 2002.

Por otro lado, Meza (2001), estudia el efecto de la apertura comercial en los salarios y el empleo, encontrando que entre 1988 y 1998 se incrementó la demanda relativa por trabajo calificado a nivel nacional, sus resultados apuntan hacia el cambio técnico como principal motor tras los cambios en la manufactura nacional.

Un trabajo reciente de Caselli (2014), muestra los efectos de la liberalización comercial y del cambio técnico sesgado, sobre el premio a la habilidad y los salarios reales en el sector manufacturero nacional para el periodo que va de 1984 a 1990. El resultado apunta a que el cambio técnico sesgado inducido por el comercio, tiene efectos significativos sobre la desigualdad salarial. El autor demuestra que la apertura comercial y el precio relativo de la tecnología en Estados Unidos, explica la cuarta parte del incremento en los salarios relativos calificados en el periodo analizado.

Con un enfoque regional, Rodríguez y Castro (2012), estudian los cambios en materia ocupacional y salarial en los mercados de trabajo locales de México con datos de la ENEU²⁶⁶ para el periodo 2000 a 2004. Los autores aportan una clasificación de asalariados por ocupaciones en función de la tecnología, y sus resultados muestran que el cambio tecnológico contribuyó a la demanda relativa por trabajo calificado de mujeres, jóvenes, y regiones con mayor propensión hacia actividades tecnológicas durante el periodo analizado.

Recientemente, Torres (2016), Félix y Torres (2016) y Torres y Félix (2017), haciendo uso de microdatos nacionales, han demostrado que el uso de tecnología informática en el trabajo es causante de diferenciación salarial. Los autores afirman que existe un premio a las habilidades informáticas en el mercado laboral mexicano, y que dicho premio se registra por encima de los dos dígitos, aún y después de incluir variables control y eliminando el sesgo de selección inducido por el carácter endémico de los datos.

III. Datos utilizados

La información estimada en los resultados utiliza datos provenientes de la combinación de las encuestas Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2014) y del Módulo sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías en los Hogares (MODUTIH, 2014), ambas poseen información sobre las características individuales de la población mayor de doce años, para el caso de la ENOE (2014), y de seis años y más en la MODUTIH (2014), misma que permiten vincular el uso y apropiación de la tecnología informática con sus respectivas características laborales. La fusión de este par de bases de datos, permite ampliar la información referente a las características sociodemográficas de los individuos.

Con la finalidad de determinar la habilidad informática, se construyó una variable la cual se les dará seguimiento a lo largo de este trabajo la variable “usaTIC”, partiendo de la declaración del individuo de usar una computadora e Internet de forma conjunta. Dado que la ENDUTIH (2014)

²⁶⁶Encuesta Nacional de Empleo Urbano.

contempla distintos equipos para el uso de Internet, entre estos, laptop, computadora de escritorio, tablet, PDA y smartphone, se decide tomar el uso simultáneo de equipo de cómputo e Internet como la variable del uso de la tecnología informática; lo anterior considerando que la definición de TIC es muy amplia y engloba el uso de un conjunto de dispositivos

IV. Resultados.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para el estado de Chihuahua, en la figura 1 se observa que el 51.91% son usuarios de Tecnologías de Información y Comunicación, mientras que el 48.09% no utiliza dichas tecnologías.

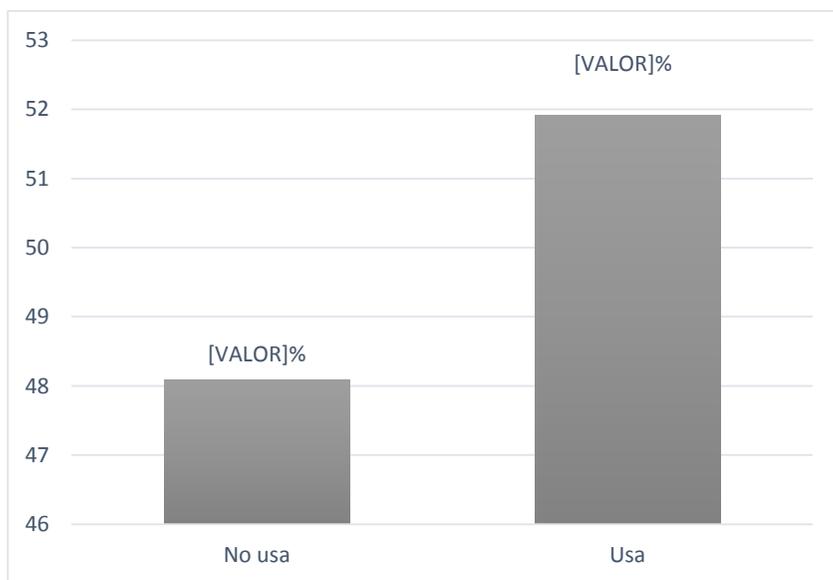


Figura 1. Porcentaje de usuarios de TIC en Chihuahua, 2014.

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE 2014 y MODUTIH 2014

En la figura 2 se muestra el porcentaje de usuarios de TIC por posición en la ocupación, más del 50% de los trabajadores subordinados son usuarios de estas tecnologías al igual que el 63% de los empleadores y el 31% de los trabajadores por cuenta propia.

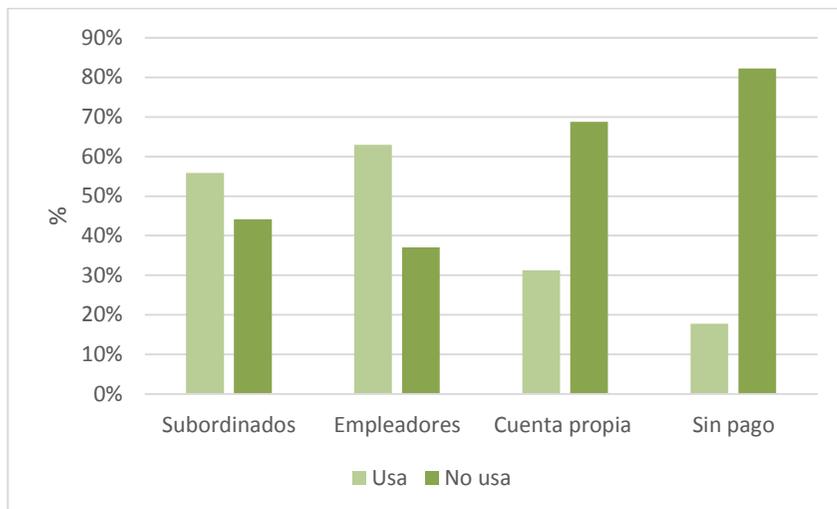


Figura 2. Porcentaje de usuarios TIC por posición en la ocupación en Chihuahua, 2014.

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE (2014) y MODUTIH (2014)

En la figura 3 se presenta el porcentaje de usuarios de TIC por tamaño de empresa, el 53% corresponde a micronegocios, seguido de un 13% de pequeños establecimientos, la menor proporción es para grandes establecimientos con un 5%.

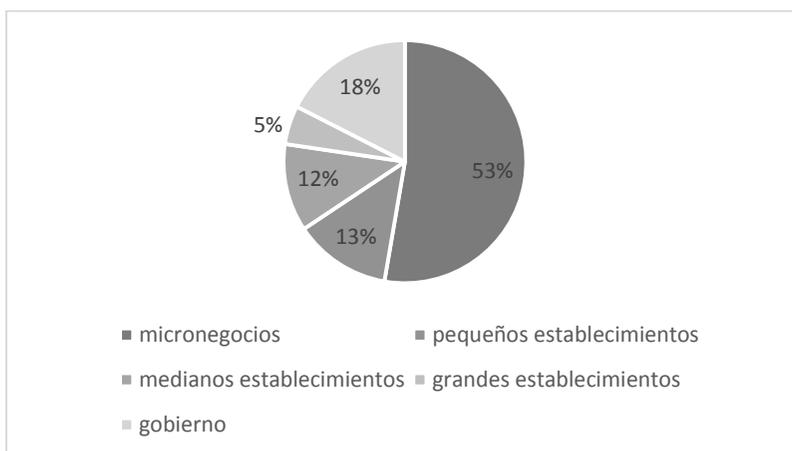


Figura 3. Porcentaje de Usuarios TIC por tamaño de empresa en Chihuahua, 2014

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE 2014 y MODUTIH 2014

La figura 4 presenta el porcentaje de usuarios de TIC por sector de actividad económica, la mayor proporción se encuentra en el sector terciario con un 58%, en el sector primario solo el 2% usa tecnologías de la información y la comunicación.

Por su parte, la figura 5 contiene la proporción de usuarios de TIC por rama de actividad económica los cuales son: Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, Industria extractiva y de la electricidad, Industria manufacturera, Construcción, Comercio, Restaurantes y servicios de alojamiento, Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, Servicios profesionales, financieros y corporativos, Servicios sociales, Servicios diversos, Gobierno y organismos internacionales, los resultados muestran que el 24% corresponde a la industria manufacturera, seguido de los sectores comercio y construcción, los sectores primario, industria extractiva y Gobierno y organismos internacionales son los que muestran una menor proporción de usuarios de tecnología.

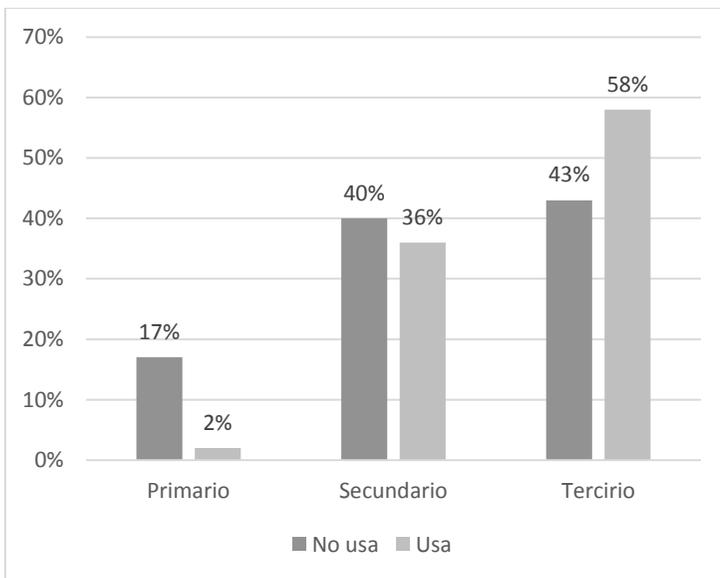


Figura 4. Porcentaje de usuarios TIC por sector de actividad en Chihuahua, 2014

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE 2014 y MODUTIH 2014

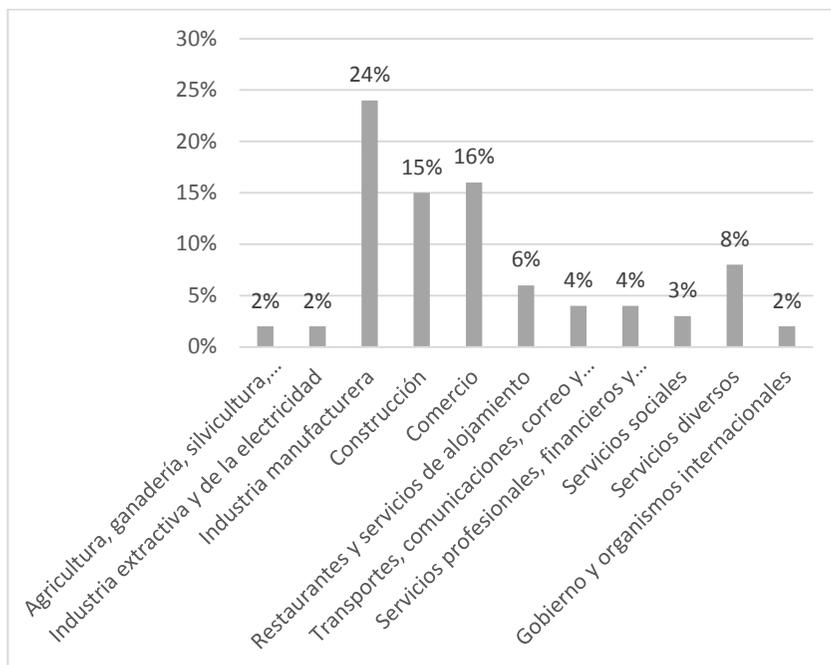


Figura 5. Porcentaje de usuarios TIC por rama de actividad en Chihuahua, 2014

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE 2014 y MODUTIH 2014

V. Conclusiones

La nueva era de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) ha provocado una serie de cambios tanto en la vida cotidiana de las personas, como a nivel económico y político. Una de las áreas en las que se han visto reflejados estos cambios, es en los procesos productivos, esto debido, a la computarización del trabajo, fenómeno que provocó en la década de los ochenta una mayor demanda de mano de obra con requerimientos específicos para el uso de tecnologías.

Bajo este orden de ideas, resulta importante analizar la situación del Estado de Chihuahua en México, ya que si bien, existen estudios para el caso mexicano y para ciertos sectores de actividad económica, la evidencia a nivel estatal y regional es escasa.

Los resultados encontrados para el estado mostraron que existe una proporción de más del 50% de la población que usa tecnologías de la información y comunicación, sin embargo, aun cuando el porcentaje es mayor al promedio nacional el cual es 47.83%, la cobertura es menor que en países desarrollados, donde más del 70% de la población es usuaria, (Torres, 2016).

Al realizar el análisis por posición en la ocupación, se demostró que los trabajadores subordinados son los que mayormente usan TIC, esto tiene sentido, ya que son ellos los que realizan las actividades de producción en mayor proporción, sin embargo, el uso es diferenciado dependiendo del sector de actividad y la rama en la que se desempeñen. Tal es el caso del sector terciario donde se desempeña una mayor parte de la población ocupada y en donde las actividades podrían estar más relacionadas con el uso de equipo de cómputo. Por su parte, debido a que el estado cuenta con una vocación económica industrial, el sector donde se desempeñan más usuarios de TIC es en la industria manufacturera. Finalmente se encontró que por tamaño de empresa, la mayor proporción de usuarios de tecnología se desempeña en micro empresas.

Se considera que este primer análisis exploratorio es importante para caracterizar a los usuarios de TIC en el estado de Chihuahua, sin embargo, es importante continuar con la estimación del premio al uso de TIC, así como analizar de forma específica tipos de tecnologías e internet entre otros.

Por último, es importante enfatizar que de acuerdo con las características productivas del estado de Chihuahua, el análisis del sector manufacturero podría arrojar evidencia que complementa la hipótesis planteada en este documento sobre el sesgo tecnológico en favor de los trabajadores con habilidades específicas.

Referencias Bibliográficas

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality, and the Labor Market. En V. 4. *Journal of Economic Literature*. American Economic Association.
- Berman, E., Bound, J., & Griliches, Z. (1994). Changes in the demand for skilled labor within US manufacturing: evidence from the annual survey of manufacturers. *The Quarterly Journal of Economics*, 367-397.
- Card D. & DiNardo J. (2002). "Skill-Biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles". *Journal of Labor Economic*. 20(4). Pp. 733-783.
- Caselli, M. (2014). Trade, skill-biased technical change and wages in Mexican manufacturing. *Applied Economics*, 46(3), 336-348.
- Dunne, T., Foster, L., Haltiwanger, J., & Troske, K. R. (2004). Wage and productivity dispersion in United States manufacturing: The role of computer investment. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 397-429.
- DiNardo, J., Hallock, K., & Pischke, J. S. (1997). Unions and managerial pay (No. w6318). *National Bureau of Economic Research*.

- Félix, G. & Torres, A. (2016). Cambio tecnológico sesgado en México: evidencia de estadística comparativa a partir de diferencias salariales asociadas al uso de la computadora. En Castro, D. y Rodríguez, R. DeLaurel, (Ed). *Mercado laboral en México: situación y desafíos*, pp. 89–118.
- Hofer, H., & Riedel, M. (2003). Computer use and the wage structure in Austria. *Reihe Ökonomie/Economics Series*, (147). *Institut für Höhere Studien (IHS)*.
- Katz, L.F. & D.H. Autor. (1999). “Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality.” Pp. 1463–555 in *Handbook of Labor Economics*, 3A, edited by O. Ashenfelter and D. Card. Amsterdam: North-Holland.
- Katz, L. F., & Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963–1987: supply and demand factors. *The quarterly journal of economics*, 107(1), 35-78.
- Krueger, A. (1993). “How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata, 1984-1989” *Quarterly Journal of Economics*, CIIIX, 33-60.
- Liu, J. T., Tsou, M. W., & Hammitt, J. K. (2004). Computer use and wages: evidence from Taiwan. *Economics Letters*, 82(1), 43-51.
- López-Acevedo, G. (2005). “México: Evolution of Earnings Inequality and Rates of Returns to Education (1988-2002)”. *Estudios Económicos*, 19(2), 211-284.
- Meza, L. (2001). “El efecto de la apertura comercial en el mercado laboral mexicano”. *El Trimestre económico*, 70(279), 457-505.
- Rodríguez, R., & Castro, D. (2012). “Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo regionales en México”. *Estudios Fronterizos, nueva época*, 13(26), 141-174. Saucedo, Carlos (2011).
- Oosterbeek, H., & Ponce, J. (2009). The impact of computer use on wages in a developing country: Evidence from Ecuador. *April, presented at LACEA*.
- OCDE/CEPAL. (2012). *Perspectivas Económicas de América Latina 2012: Transformación del Estado para el desarrollo*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1443/1/S1100548_es.pdf
- Perez, C. (2010). *Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecno-económicos*. En *Technological revolutions and techno-economic paradigms* (p.p. 185-202). Cambridge.
- Torres G., A. J. (2016). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en México: su relación con el desempeño económico, el*

mercado laboral y la brecha digital. Saltillo Coahuila,
México: CISE-UAdC.

“KIA Motors México, una estrategia de Inversión Extranjera Directa (IED) en el estado de Nuevo León para la generación de empleos y crecimiento económico durante el período del 2009-2014”.

*José Manuel Vázquez Godina*²⁶⁷
*Francisco Jesús Villegas Rangel*²⁶⁸

Resumen

Uno de los retos de los países es diseñar e implementar políticas públicas con el objetivo de generar empleos para una fuerza de trabajo altamente calificada y competitiva, esto gracias a que la demandas de los ciudadanos en edad de conseguir un empleo; México y en específico Nuevo León no se encuentran exentos de esta situación global. Para lo cual la Inversión Extranjera Directa (IED) se ha convertido en una estrategia de los gobiernos locales para generar empleo, en esta línea tenemos la situación particular de KIA Motos México que durante el período del 2009 – 2014 tiene la visión de incrementar el empleo y alcanzar un desarrollo económico.

Las grandes armadoras buscan lugares ubicados geográficamente que ayuden a exportar sus vehículos, para lo cual es importante México, ya que gracias a que se encuentra a un lado de una de las potencias más grandes del mundo que es Estados Unidos, al mismo tiempo forma parte de un Tratado de Libre Comercio (TLCAN), siendo grandes ventajas para que se instalen las Armadoras Automotriz en diferentes entidades federativas del país.

Por otra parte los índices de desempleos proporcionados por diversos estudios, ayudan a que los gobiernos desarrollen políticas públicas, con el objetivo de satisfacer las demandas de ciudadanos que buscan incorporarse a la oferta laboral. Para el caso de KIA Motors México, es una de las estrategias del Gobierno del estado de Nuevo León durante el período del 2009 -2014 para generar empleo, del mismo modo que las PYMES de la zona metropolitana se incorporen a su cadena de suministros, logrando un desarrollo económico de la entidad federativa y de la Nación.

De esta manera KIA Motors México ha venido a incrementar el desarrollo de la región, al mismo tiempo que ayuda a generar empleo para los habitantes, así como se presenta una oportunidad para las PYMES de Nuevo León de involucrarse en la cadena de suministros de esta armadora coreana.

Palabras claves: Relaciones comerciales, Desarrollo Económico, generación de empleo y Nuevo León.

²⁶⁷Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León

²⁶⁸Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Introducción

Las relaciones comerciales entre México y la República de Corea del Sur se han intensificado en las dos últimas décadas, la posición geográfica de México le ha favorecido no solamente a Corea del Sur, sino, a todo aquel país que desea realizar negocios comerciales, este es un elemento de la política exterior que le ha sacado provecho, ya que desde que el Presidente Carlos Salinas de Gortari toma posición las relaciones comerciales se han diversificado.

La República de Corea del Sur encuentra grandes ventajas al instalar la armadora automotriz en México como el TLCAN y la Alianza del Pacífico, tratados a los cuales pertenece México que ayudaran a que Corea a diversifique su mercado, al mismo tiempo que experimenta en un nuevo mercado que es América Latina. También la armadora automotriz KIA Motors es una estrategia de Inversión Extranjera Directa (IED) para el gobierno del estado de Nuevo León como una opción más para incrementar los empleos y lograr un crecimiento económico.

Los antecedentes más cercanos los encontramos con los cambios administrativos generados durante el gobierno de Vicente Fox Quesada (2000-2006), esto gracias a que promueve la descentralización administrativa; dichas políticas van hacer bien aprovechadas por el gobierno local de Nuevo León, a quien le va facilitar diseñar e implementar políticas públicas con el objetivo de atraer Inversión Extranjera Directa (IED).

Aquellos cambios democráticos que se lograron al inicio del Siglo XXI, permitió que las naciones del hemisferio global reconozcan a México como un país seguro, al mismo tiempo que Nuevo León se visualizaba como una localidad segura para la inversión; de esta manera KIA Motors llega con grandes expectativas de invertir no solamente en Estados Unidos y Europa, sino, en México, que es uno de los que integran la Alianza del Pacífico y de esta manera para cubrir el mercado de América Latina.

Con la llegada de KIA Motors México a Nuevo León, la entidad federativa se integra al grupo que cuentan con armadoras automotriz como es el caso de Aguascalientes, Puebla, León, Coahuila, etc., que gracias a la IED han logrado que el comercio automotriz mexicano se ubique entre los primeros lugares a nivel mundial solamente por debajo de China, Estados Unidos, Alemania, Japón, Corea del Sur, y la India.

En el nuevo contexto internacional, las grandes corporaciones buscan conquistar los mercados regionales, extendiendo la producción hacia los demás continentes generando un modelo llamado por Castells (1998) “red de redes”; por otra parte Leal y Pérez (2009), este mismo fenómeno lo consideran como un mundo globalizado, donde el transporte y la logística

juegan un rol central en la competitividad de las economías ubicadas en diferentes regiones del mundo.

Por consiguiente estas nuevas formas de percibir el contexto global tal como lo menciona Castells (1998), Leal y Pérez (2009), han generado nuevas formas de administrar las empresas multinacionales y transnacionales, mientras que los gobiernos locales diseñan estrategias para que estas corporaciones lleguen a instalar sus plantas a su región con el objetivo de alcanzar un desarrollo económico regional, al mismo tiempo que los habitantes mejorar su calidad de vida, gracias a los empleos y salarios.

Relaciones Comerciales de México y la República de Corea del Sur

México al igual que otros países de América Latina como Brasil, Argentina, Colombia y Perú, llevan más de cincuenta años manteniendo una relación diplomática con la República de Corea del Sur que de acuerdo a Samuel Velarde (2015) estos intercambios en las últimas dos décadas han sido muy satisfactorias en la línea diplomática y comercial.

Estos acercamientos entre ambas naciones es el resultado de un fenómeno que se incrementa posterior a la culminación de la Guerra Fría, donde surgen dos tendencias: la integración y la desintegración, la primer tendencia es aquella donde los países buscan a sus homólogos para generar bloques comerciales ejemplo la Unión Europea, la Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), el MERCOSUR, TLCAN, etc., mientras que por otra parte se presenta el fenómeno de la desintegración siendo lo opuesto de la globalización, ejemplo la desintegración de Checoslovaquia y Yugoslavia.

En el caso específico de las relaciones comerciales entre México y Corea, como se menciona anteriormente ambos países llevan cerca de cincuenta años. De acuerdo a la CEPAL (2015) estos acercamientos para Corea del Sur ha sido mayormente benéfico, gracias a el hecho que ha participado como observador dentro de la Organización de Estados Americanos (OEA) desde 1981 lo que le ha permitido conocer más cerca la problemática que viven los países latinoamericanos.

Por otra parte el acercamiento que mantiene México con la APEC, permite reconocer que el futuro de las relaciones internacionales dejan de ser exclusivas del Estado-Nación, para dar paso a las relaciones entre bloque, ya que era una tendencia que se venía dando desde finales del Siglo XX, fenómeno que teóricos como Machad y Meza (2014) lo consideran como poscolonialismo, donde potencias económicas buscan mercados emergentes con el objetivo de extender su producción, de esta manera en el año 2007 el consejo Económico y Social de las Naciones Unidas aprobó que Corea del Sur se convirtiera en un miembro más de la Comisión Económica Para América

Latina y el Caribe (CEPAL) y de esta manera se integrara al igual que Japón como países observadores asiáticos.

De esta manera el pos colonialismo se manifiesta desde el momento que las relaciones comerciales de México con la República de Corea del Sur han sido a través de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), quien ha podido aceptar a Corea como un país observador; gracias a ello ha logrado aumentar el porcentaje de exportaciones del 1.1% en el 2000 al 1.3% en el 2013, mientras que las importaciones pasaron de 1.8% a 3.1%. (CEPAL, 2015), por lo que se observan las ventajas competitivas que tiene éste país asiático al integrarse con los países de América Latina.

Las nuevas tendencias de las relaciones internacionales han generado la renovación de estrategias de un país frente al mundo, ya que no solamente es integrarse y ampliar su mercado, sino, saber y reconocer las ventajas que trae consigo el pertenecer a un mercado común; de esta manera la Alianza del Pacifico (AP) representa para Corea del Sur una oportunidad de crecimiento comercial, mientras que para México el firmar un Tratado Comercial con el país de Corea del Sur representaría una oportunidad de subir otro lugar entre los países con mayor exportación de vehículos a nivel mundial.

De esta manera será benéfico para ambas partes llegar a culminar estas relaciones con un Acuerdo de Libre Comercio que permita ganancias para ambas naciones ya que esto permitirá un incremento en la producción y exportación automotriz a nivel mundial, por otro lado el mejoramiento del nivel de vida de los ciudadanos. Esta es una de las razones por las cuales la Inversión Extranjera Directa se convierte en estrategias de los gobiernos locales, como sucede con el gobierno de Nuevo León México durante 2014 y 2015 al negociar para que KIA se instalara en los terrenos de Pesquería NL.

Para poder comprender y explicar el fenómeno internacional, del porque los Estados-Nación buscan generar alianzas comerciales, la formación de bloque, una de la teoría que explican el contexto actual de la globalización es la “teoría del comercio”, que aquella que se refiere a la estrategia comercial de los actores internacionales, ya sea para proteger su mercado o bien para incrementarlo; nos vamos a referir las teorías neoliberales, que son aquellas que observan que las tanto los países como las empresas transnacionales o multinacionales buscan instalarse en otras regiones del mundo.

El fenómeno internacional en el cual se encuentra inmerso México, también se analiza a través de un modelo sistémico y funcional el cual es generado a partir del triunfo del capitalismo sobre el socialismo, es decir, a partir de la década de los noventas las estrategias de los países y de las empresas ha sido multiplicar sus ganancias, ampliar su mercado a través de políticas públicas, que han ayudado a incrementar la IED, con el anhelo de

incrementar el nivel de vida de sus ciudadanos, calidad en la mano de obra, en los servicios, salarios, etc.,

Sin embargo, las relaciones comerciales entre México y Corea del Sur no han sido muy equitativo, debido a las diferencias culturales, políticas y económicas entre ambos países, ya que de acuerdo a Samuel Velarde (2015) Corea del Sur ha tenido una transición histórica política donde la dictadura de Park Chung-hee, ha generado un país en proceso de construcción hacia la modernidad impulsando un proyecto económico de gran envergadura, con una política que invierte en los proyectos de innovación tecnológica; mientras que México a partir de la última década del siglo XX le apuesta a un libre comercio respaldado en un modelo neoliberal. Continúa diciendo

Al conjugarse los aspectos políticos, económicos y sociales con la gran tradición cultural milenaria, el confucianismo, como eje rector de las costumbres, pensamiento y cosmovisión del coreano; se puede decir que en Corea del Sur se mezcla la tradición confuciana con la modernidad capitalista produciendo un nuevo “ser coreano”. Con una identidad propia sustentada en una modernidad capitalista que se bautiza con el nombre de “made in Korea. (Velarde, 2015, p.42)

Este fenómeno que se manifiesta en México y el resto del mundo ocasiona que surjan nuevas teoría de las relaciones internacionales, como el neoliberalismo, debido a que durante la década de los noventas los países buscan expandir su producción en otros mercados; pero también se encuentra el enfoque realista, quienes consideran a los países con mayor capacidad política, militar y política, siendo Estado-Nación el único elemento del Sistema Internacional capaz de mantener el Statu Quo.

De esta manera el Sistema Internacional está compuesto por un conjunto de elementos en los cuales el Estado-Nación no es el único, sino, que también existen las empresas, los organismos internacionales y las agencias financieras, provocando una guerra comercial donde países que saben aprovechar sus ventajas son los que logran un desarrollo económico ubicándose entre las principales potencias del mercado global, al mismo tiempo que existen otros que lo aprovechan y son consumidos por las grandes economías.

En este contexto global, las relaciones bilaterales entre México y la República de Corea del Sur se encuentran registrados en la Secretaria de Relaciones Exteriores (SRE), quien menciona que son once acuerdos firmados entre ambas naciones en las áreas de cultura, comercio, servicios aéreos, cooperación económica, científica y técnica, impuestos y evasión fiscal, extradición, cooperación turística, promoción y protección recíproca de las inversiones, asistencia jurídica mutua en materia penal, y asistencia jurídica en materia aduanera (SRE, 2015).

De acuerdo a los registros publicados en la página oficial de la SRE (2015), México es un país estratégico para incrementar el comercio de Corea del Sur, debido a la ubicación geográfica, capital humano de calidad, cantidad de proveedoras para su armadora automotriz, número de tratados firmados con naciones de diferentes continentes, etc., teniendo como resultado un incremento del comercio entre estos dos países en la última década del siglo XX y principios del XXI; que de acuerdo al informe emitido por la Secretaría de Economía (2010), llegó a superar la cifra de 12 mil millones de dólares, manteniendo un dinamismo comercial.

Relaciones Comerciales KIA Motors México – Nuevo León

Las negociaciones de un TLC entre México y Corea del Sur inician durante el año del 2007, posterior a varias reuniones de grupos de expertos concluyeron en la recomendación y viabilidad de un acuerdo comercial entre ambas naciones, sin embargo de acuerdo a Uscanga y Melo (2009) no llegan a prosperar ya la negociación fue suspendida en 2008 posterior a dos rondas, sin perspectivas de continuar y al poco interés de la administración del gobierno de Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.

A pesar del poco interés demostrado por el gobierno de Felipe Calderón de mantener una relación estable con la República de Corea del Sur, las relaciones comerciales entre la armadora automotriz KIA Motors México y el gobierno de Nuevo León inician con el gobierno de Rodrigo Medina, esto gracias a que en el Plan Estatal de Desarrollo (2010-2015), en el Programa de Desarrollo Económico manifiesta los retos de establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas que promuevan en desarrollo económico del Estado. Aprovechando que durante el gobierno de Enrique Peña Nieto se reanuda la negociación comercial de México con Corea del Sur, Nuevo León genera las estrategias y ventajas del crecimiento económico que estaba viviendo la entidad para ofrecer los espacios físicos para instalar la Armadora KIA Motor's México en este lugar.

Sin embargo las ventajas que se percibían no eran solamente locales, sino, nacionales, ya que un diagnóstico automotriz realizado en el 2012 por la International Organization of Motor Vehicle Manufactures (OICA), México ocupa el octavo productor de vehículos a nivel internacional. Lo anterior gracias a que durante el período del 2009 al 2011 avanzó dos posiciones como productor, colocándose por encima de Francia y España, países con una larga tradición en la producción del sector automotriz.

La participación del sector automotriz mexicano continua manteniendo una gran participación ya que de acuerdo a los informes de OICA en el 2016 México se ha mantenido entre el octavo y el séptimo lugar en producción

mundial de automóviles, con la fabricación de 3 millones 597 vehículos. Los primeros lugares en producción son ocupados por China, Estados Unidos, Japón y Alemania, los cuales se han mantenido en esta posición desde el 2009.

Los resultados obtenidos en producción y exportación de vehículos a nivel internacional es lo que ha permitido que Corea del Sur visualice a México como un punto estratégico para las ventas de sus automóviles tanto para el mercado interno, como para Estados Unidos, Europa y América Latina.

En el estudio automotriz de OICA del 2012, menciona que México ofrece una manufactura a las armadoras de alta capacidad en el diseño y producción de modelos con los más altos estándares de calidad obteniendo como resultado que sean los más vendidos en el mercado internacional. Actualmente en Nuevo León existen más de 1500 empresas que otorgan servicios a las armadoras, pero es necesario realizar un estudio de investigación a profundidad para ubicar cuales y cuantas PYMES cuenten con los estándares de calidad exigidos por la armadora KIA.

Por otra parte los datos proporcionados por el estudio automotriz del 2012, indican que dos de las cinco principales plantas productoras que bastecen de autos a Estados Unidos se encuentran en México que son la Volkswagen en Puebla y Nissan en Aguascalientes. Estas plantas son reconocidas por su calidad de manufacturera automotriz mexicana y que ha hecho posible que diversas armadoras elijan a México como plataforma única de fabricación para todos sus mercados. KIA no puede ser la Excepción ya que elige a Nuevo León y ahora solamente le falta involucrar a las PYMES del mismo Estado como parte de su cadena de suministros.

Uno de los factores por los que empresas multinacionales como KIA Motors México busca la región noreste como Nuevo León, es el compromiso del gobierno por hacer funcionar amablemente el sistema, garantizando el cumplimiento del compromiso internacional adquirido, provocando como consecuencia la generación de una mayor inversión en el Estado. De esta manera se percibe que Corea del Sur, al mismo tiempo que buscan un Mercado que le brinde crecimiento económico, generar estrategias que les faciliten la entrada a otros mercados.

Otro de los factores por los cuales Corea del Sur busca iniciar relaciones comerciales con México, principalmente en el estado de Nuevo León es buscar complementar el desarrollo económico entre ambas naciones, esto gracias a que estudios realizados por la CEPAL (2015), han indicado que Corea del Sur se ha caracterizado por mantener una política comercial heterodoxa, al mismo tiempo que grandes armadoras se posicionan en espacios geográficamente cercanos a grandes mercados, donde predominan

los bloques comerciales, como el caso de México en el TLACAN, fenómeno que ha significado para Corea del Sur, Estados Unidos y Alemania, busquen a México para establecer armadoras automotrices, aprovechando las ventajas del mercado, el capital humano y los proveedores.

Durante el gobierno de Rodrigo Medina (2009-2015) se genera el primer acercamiento con Corea del Sur, culminando con una fuerte inversión por parte de la armadora automotriz KIA Motors, cumpliendo con uno de los puntos establecidos en el Plan de Desarrollo Estatal (2010-2015), establecía como principio rector incrementar la competitividad de la entidad federativa, el crecimiento económico y la generación de empleos.

Para cumplir con el eje rector fue importante las estrategias implementadas por el gobierno local y del grupo de asesores quienes generaron incentivos a países y empresas para que decidieran invertir en la entidad federativa, por ejemplo disminuyendo los procesos administrativo, ofreció incentivos fiscales, sirviendo de enlace entre las armadoras y las PyMES etc.,

Del año 2003 a la fecha Nuevo León se ha convertido en una entidad federativa que se encuentra a la vanguardia, gracias a las ventajas de la descentralización administrativas propuestas por el gobierno de Vicente Fox y continuadas por Felipe Calderón; la delegación de la Secretaría de Relaciones Exteriores ubicada en el estado ha permitido que sea considerado al momento de diseñar los objetivos de la política exterior, ocasionando un crecimiento económico, reduciendo la brecha económica con otras las entidades federativas del países.

De esta manera con la llegada de KIA Motors al estado de Nuevo León, lo va posesionar como la tercera entidad federativa con la mayor Inversión Extranjera Directa (sólo después de la Ciudad de México y el Estado de México), provocando que desde el 2014 hasta el 2016 se mantuviera entre la segunda y tercera posición en el rubro automotriz; permitido que Nuevo León fuera considerado como una de las mejores opciones para invertir en México.

En el estudio automotriz de OICA (2012), los resultados revelan que solamente en el estado de Nuevo León se encuentra el 30% de las empresas de autopartes de todo el país, por tal motivo, se espera que con la llegada de la armadora KIA Motors a la localidad se beneficien cerca de 300 empresas locales de manufactura, proveeduría del sector automotriz, que pueden ofrecer sus productos.

Los deseos de una PyMES es incorporarse a la cadena de suministros para ayudar a que las armadoras de vehículos produzcan la cantidad de autos que pronostican vender al interior y exterior del país; las pequeñas y medianas empresas se dividen en: proveedores de cuarto nivel (Tier 4), que son aquellas

que se caracterizan por la producción de aceros, plásticos, pintura; tercer nivel (Tier 3), en este rubro se encuentran las empresas que se dedican a la producción de estampados y piezas fundidas; segundo nivel (Tier 2), son aquellas empresas que producen los componentes de autos, aquí estamos hablando de cinturones e indicadores; y los de primer nivel (Tier 1), son las empresas que se dedican a la producción de sistemas y módulos, asientos, tableros, puertas, motor, sistemas de freno, etc.,

Por otra parte Renato Balderrama y Velázquez A. (2016), menciona que la inversión de KIA Motors México en Nuevo León es el inicio de un fortalecimiento de las relaciones comerciales entre ambas naciones, pero que es necesario concluirlo con un tratado bilateral comercial, que permita no solamente el desarrollo e intercambio de una sola área como es la automotriz, sino, que se involucren otros productos y servicios que México pueda ofrecer al mercado asiático.

A pesar de que el estado de Nuevo León cuenta con ventajas en el área de la competitividad, de acuerdo al estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO, 2012), también se cuenta con una conectividad al interior de la República y al exterior facilitando el traslado de mercancías a través de los aeropuertos, las redes carreteras y ferroviaria, no existe la confianza suficiente por parte de la armadora KIA para que sus proveedores directos sean mexicanos.

Por estas razones durante el período del 2012 al 2015, el Gobierno estatal focalizó sus acciones a impulsar la competitividad, no solamente a nivel local, sino nacional, e internacionalmente, promoviendo sectores estratégicos como: el automotriz, el aeroespacial, electrodomésticos, software, salud, nanotecnología, biotecnología y agroalimentario, que le permitió a la entidad federativa ubicarse entre los primeros lugares (Plan de Desarrollo Estatal 2012-2015).

El impulsar la competitividad es gracias a que Nuevo León cuenta con una infraestructura de servicios públicos que le permite abastecer la demanda de la sociedad y de las industrias que se encuentran en la localidad, de acuerdo al informe presentado por el Gobernador del Estado de Nuevo León (2014), donde también se mencionó que cuenta con once subestaciones para abastecer de energía eléctrica, reservas acuíferas, servicios de drenaje, tratamiento de agua, infraestructura telefónica, etc., todo estos aspectos ayuda a incentivar la inversión extranjera en la localidad.

Por otra parte los datos arrojados por la INEGI (2011), menciona que el sector empresarial de Nuevo León cuenta con la oportunidad de competir a nivel nacional e internacional entre los cuales están: la fabricación de productos de hierro y acero, fabricación de equipos de generación y distribución de energía eléctrica, edificaciones residenciales, fabricación de

equipos de aire acondicionado, calefacción y refrigeración, quienes se encontraban en primer nivel nacional y en tercer lugar en la fabricación de partes para vehículos automotores.

De acuerdo a lo anterior la llegada de la armadora Coreana KIA Motors le abona al gobierno local cumplir en buena medida con los objetivos propuestos en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015, en el cual se da la tarea de estructurar un paquete integral de estímulos a la inversión, apoyando en el suministro de servicios, infraestructura y telecomunicaciones que demandan los inversionistas para sus operaciones.

El arribo de la armadora KIA Motor's México es el resultado de varios meses de negociaciones que culminó con la firma de un convenio compartido entre el gobierno Federal y Estatal con la armadora coreana; lo que le permitió a la localidad contar con una inversión de cerca de 2 mil millones de dólares por parte de la armadora, y mil quinientos millones más por cuenta de sus proveedores. Lo que en teoría permitirá una apertura de la economía nacional con mayores flujos de inversión extranjera directa (IED).

Con relación al convenio el presidente de KIA Motors México mencionó en la revista Forbes del mes de marzo del año 2016, que algunas de las razones por las cuales se eligió a México específicamente al estado de Nuevo León, fue por la importancia de contar con una planta automotriz que abasteciera el mercado de América Latina, contando con una posición geográficamente importante que le ayuda seguir manteniendo el mercado con Estados Unidos, al mismo tiempo que surte al de Centro y Sudamérica, segundo, porque Nuevo León cuenta con una gran mercado en el ramo de autopartes, capital humano suficiente y una infraestructura logística importante. Además mencionó que la planta instalada en Pesquería produciría 300, 000 unidades anuales y estaría enfocada en la producción de dos modelos subcompactos de exportación que su destino serían principalmente Estados Unidos. Así también anunciaba la llegada de 12 nuevos proveedores con el cual asegura un crecimiento de la economía local gracias al desarrollo del sector automotriz.

Por consiguiente las PyMES que se dedican a la producción de autopartes en México y Nuevo León esperan un incremento en el mercado, no solamente para las del estado, sino, para todas las nacionales que abastecen a las armadoras de autos instaladas en México, al mismo tiempo que es una gran oportunidad para las pequeñas y medianas empresas de la región noroeste.

Por esta razón es importante que las PyMES del estado de Nuevo León cuenten con los elementos que pide la armadora KIA Motors, para que se incorporen en la cadena de suministros, y de esta manera puedan generar mayor cantidad de empleo y de servicio, ya que si no llegan a cumplir la

armadora coreana buscara en otros lugares a los proveedores directos, ocasionando una perdida no solamente para las pequeñas y medianas empresas, sino, de oportunidades de empleo y desarrollo.

Generación de empleo en Nuevo León 2009-2014

La inversión extranjera directa que cobró relevancia en el país a partir de la mayor apertura comercial, modificó la estructura de flujos de capital recibidos por el país y se convirtió en un factor de integración económica internacional (Loría y Brito, 2005). Durante 1993 mientras la inversión de cartera, altamente riesgosa y volátil ascendía a 28,819 millones de dólares (md) la Inversión Extranjera Directa (IED) era de 4,389 md. Después de la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), entre 1995 y 1999, la IED promedió 11,647 md y la indirecta 4,308 md. Más recientemente, entre 2000 y 2013 el 69% de los capitales externos recibidos correspondió a IED (Banco de México, 2015).

“Al menos 53 países y economías de todo el mundo adoptaron 86 políticas que afectan a la inversión extranjera en 2012. La mayor parte de esas políticas (el 75%) son medidas de liberalización, facilitación y promoción de las inversiones, y están dirigidas a numerosas industrias, especialmente en el sector de los servicios. Las políticas de privatización fueron un componente importante de ese movimiento. Otras políticas incluyen la creación de zonas económicas especiales” (UNCTAD, 2013, p.15). Entendemos por esta afirmación que las políticas de promoción para la atracción de la Inversión Extranjera Directa son muy comunes y más lo son en países en desarrollo y que la de zonas económicas especiales trae un efecto positivo para el desarrollo económico de la región y el incremento en la generación de empleos, debido al aumento de las empresas que se instalan en el estado y a su diversidad en cuanto a actividad comercial, lo cual permite cubrir aún más las demandas de empleo, ya que se busca mayor número de perfiles laborales.

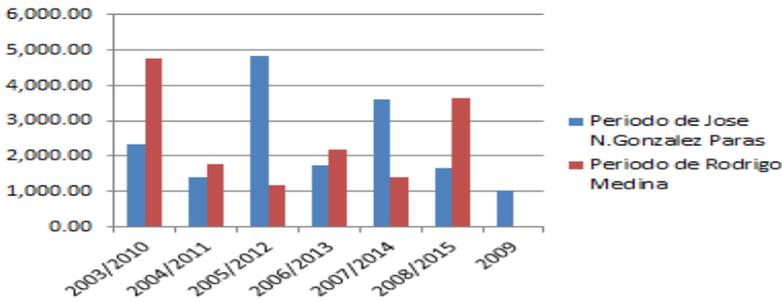


Figura 1: Índice comparativo de Inversión Extranjera Directa por millones de dólares.

Fuente: elaboración propia con base de datos del INEGI del 2009 al 20014

En la figura 1 se muestran los flujos de la IED por millones de dólares comparados en los dos últimos sexenios, así como los datos más reciente de enero-septiembre del año 2015, demostrando que la entidad atrajo una Inversión Extranjera Directa (IED) de 2,318.5 mdd, representando el 10.7% del total nacional. Estos flujos de inversión siempre tienen un impacto directo con las cifras anuales de la Población Económicamente Activa, con Población Ocupada y con la Población Desocupada.

En un estudio realizado por Figueroa (2013, p.3) establecen que “las ET crean empleo en las actividades productivas de mayor dinamismo, donde el sector manufacturero y de servicios son los más importantes”. En este sentido tenemos que a mayores incentivos para la atracción de inversiones por parte de las empresas transaccionales se generara un mayor crecimiento en la generación de empleos, lo cual ayuda a mejorar las cifras de la población ocupada y a reducir el número de la población desocupada o sin empleo.

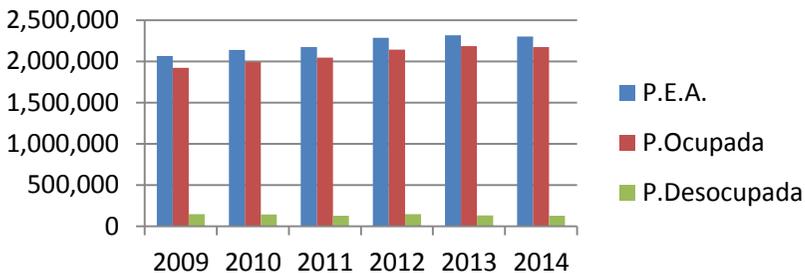


Figura 2: Índice de Población Económicamente Activa, Población Ocupada y Población Desocupada

Fuente: elaboración propia con base de datos del INEGI del 2009 al 20014

La importancia de atraer inversión extranjera directa a países desarrollados y en desarrollo, radica en la capacidad que tienen las empresas transnacionales (ET), para crear empleo (ver figura 2). No obstante, se han tenido diferentes perspectivas, donde prevalece la creación efectiva de empleos, que depende de la forma en que ingresa la IED y de las Estrategias de las ET. (Figueroa, 2013).

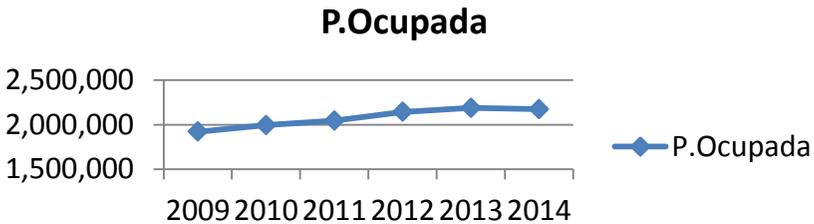


Figura 3: Índice de Población Ocupada

Fuente: elaboración propia con base de datos del INEGI del 2009 al 2014

En primer punto hay que aclarar que la IED trae como consecuencia por efecto la creación de empleos, ya que con este tipo de inversiones las empresas transnacionales, buscan la crear una planta de producción que pueda satisfacer la demanda interna de sus productos o servicios y a su vez buscan expandir sus exportaciones a otros países de la región (Ver figura 3).

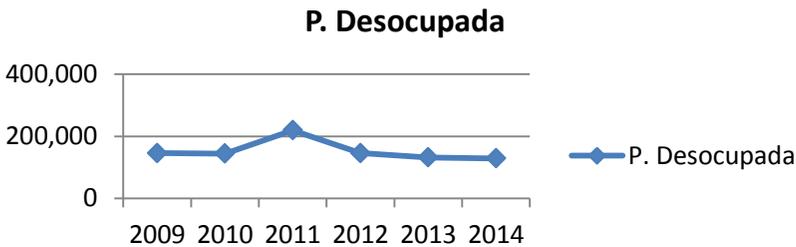


Figura 4: Índice de Población Desocupada

Fuente: elaboración propia con base de datos del INEGI del 2009 al 2014

La primera es que debido a la competencia económica generada en las empresas locales y las Empresas Transnacionales, siempre tiende a favorecer a las ET, ya que estas se encuentran altamente capacidades, en cuanto a los aspectos tecnológicos y de capital, además que estas reciben un fuerte incentivo por parte del gobierno, para asegurar así la realización de principio a fin del proyecto económico que la ET desarrollara a la entidad

La segunda es mas a cuanto al alcance que estas empresas tienen, es decir, pueden cubrir satisfactoriamente las necesidades del mercado laboral ,

aunado a esto en la mayoría de los casos las empresas locales no siempre cuentan con los mismos prestigios de calidad, con los que cuentan las ET, por eso es necesario crear políticas públicas que hagan generen proyectos conjuntos entre las E.T, y las empresas locales y así reducir el índice de desempleo manteniendo las empresas regionales ya existente y asegurando la operacionalización de las nuevas empresas inversoras. Tal como lo vemos en esta tabla 2.3 la reducción del desempleo es muy significativa, ya que logra mantenerlo en un nivel bajo, si lo comparamos con el nivel de la P.E.A. y el de la P.O.

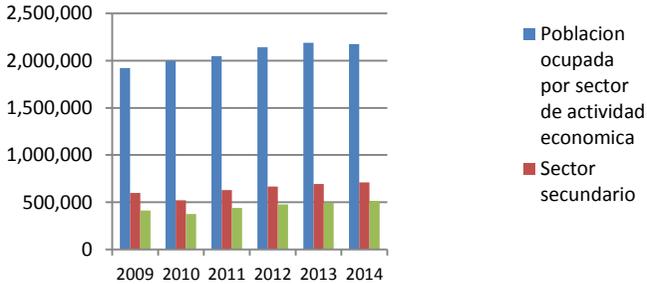


Figura 5: Índice de Poblacion Economicamente Activa por sector de actividad economica

Fuente: elaboracin propia con base de datos del INEGI del 2009 al 2014.

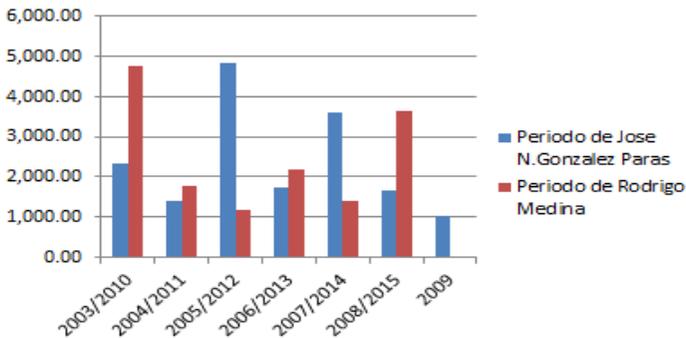


Figura 1: Índice comparativo de Inversión Extranjera Directa por millones de dólares.

Fuente: elaboracin propia con base de datos del INEGI del 2009 al 2014.

Comparando los datos de la figura 5 y la 1 los flujos de la IED por mdd, las similitudes que hay entre las IED generadas en el estado y el impacto en el incremento de las actividades laborales en este sector en específico las similitudes se reflejan al instante. El cual se podría decir es el centro de las inversiones internacionales, ya que uno de los principales atractivos del estado es su mano de obra altamente calificada y su situación geográfica para

exportar los productos manufactureros, principalmente a los E.U. En el caso local, la empresa KIA Motors ha dicho que uno de los principales incentivos para establecer su planta de producción en el estado de Nuevo León, ha sido su ubicación estratégica para abarcar el mercado de E.U., el mercado nacional y el mercado latinoamericano, además de lo ya mencionado su mano de obra altamente calificada, esto último para garantizar la operacionalidad de la empresa con altos estándares de calidad.

Esto concuerda con la definición de la Secretaría de Relaciones Exteriores que menciona que la Inversión Extranjera Directa (IED) es aquella inversión que tiene como propósito crear un interés duradero y con fines económicos o empresariales a largo plazo. Con esto podemos afirmar que en el contexto internacional la IED ha cobrado gran relevancia, convirtiéndose en el financiamiento internacional más importantes para las grandes corporaciones económicas, al mismo tiempo sinónimo de desarrollo para el país, el estado o la región.

Es así como el gobierno federal y Estatal toma en cuenta a la IED como una importante variable económica para el desarrollo del país, este a su vez implementara políticas y programas que mejoren la captación de este incentivo económico para el desarrollo, partiendo desde el nivel nacional, proyectándolo en el Plan Nacional de Desarrollo, estableciendo así sus proyecciones y principales políticas y programas a seguir para el logro los resultados esperados los cuales son que la IED tenga un impacto “positivo” en nuestra economía y favorezca a la creación de empleos.

Desarrollo económico de Nuevo León 2009-2014

En un estudio realizado por Licona y Rangel (2012), recomiendan que las naciones deben de ser más atractivas para que llegue la Inversión Extranjera Directa, sobre todo aquellas que cuentan con tecnología de vanguardia deberán de diseñar políticas públicas de carácter económica, educativa y tecnológica de mayor vinculación, con la finalidad de generar mayor inversión y al mismo tiempo aprender de los procesos tecnológicos más competitivos que tiene Corea del Sur, tales como el de semiconductores, automotriz, naval, nanotecnología, aeroespacial, militar, química, petroquímica, metalurgia, energía verde y energía limpia, entre otras.

Mientras que en el informe anual realizado por Boston Consulting Group (BCG) (2014), menciona que la industria automotriz mexicana se encuentra en un lugar estratégico, lo que le permite al país contar con crecimiento económico, esto debido a que en junio del 2012 la industria automotriz mexicana llegó a ocupar el octavo lugar en la producción de

vehículos automotores y para finales de ese mismo año se llegó a ocupar el cuarto lugar a nivel mundial.

La estrategia del gobierno mexicano al ofrecerle a la empresa coreana KIA Motors de instalar una armadora en Nuevo León es para incrementar sus ganancias, obtener mejores empleos, mejores salarios y elevar la vida de sus habitantes, ya que durante el 2009 el Producto Interno Bruto (PIB) sufrió una caída del 6.5 %, en cuestiones de inversión mientras que productos de exportación como aparatos electro-electrónicos, maquinaria y equipo, autopartes y tracto camiones, productos de hierro y acero, vidrio, plásticos y productos cerámicos, han demostrado una gran dinámica.

La Política Exterior de México en los últimos dos sexenios ha tenido como prioridad, de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2012-2018, establecer la integración comercial con América Latina, pero que no se concentre únicamente a intensificar la celebración de acuerdos o a la negociación de nuevos instrumentos comerciales, si no, a promover productos y servicios generados en México, que sean colocados en el mercado latinoamericano a través de la generación de políticas públicas dirigidas al apoyo de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES).

El estado de Nuevo León se ha caracterizado por ser una zona industrial, para el año 2014 de al informa por las Agencias Estatales y regionales de Innovación Nuevo León es la tercera economía más grande del país, gracias a que es uno de los estados más industrializados, espacio físico donde han surgido grandes empresas con presencia nacional e internacional. Siendo su economía similar a países como Marruecos y Vietnam.

Las ventajas que podemos mencionar son: la ubicación geográfica, que le permite aprovechar las relaciones comerciales con Estados Unidos, y Canadá gracias a que tiene cercanía con las ciudades de San Antonio y Laredo en el Estado de Texas; de esta manera aprovecha las ventajas del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Otra de las ventajas es la productividad ya que de acuerdo a los estudios realizados por el Centro de Investigación para el desarrollo (CIDAC) (CIDAC, 2013), es una de las entidades con mayor índice de productividad solamente por debajo del Distrito Federal y el Estado de México.

En la revista Forbes México (2016), el presidente de KIA mencionó “Estratégicamente, México es un buen lugar por sus tratados de libre comercio, mientras que Monterrey ofreció grandes apoyos para instalar la planta de producción, así como la logística del estado”. Que del 100% de su producción se destinaría un 20% para los países de América Latina.

Corea del Sur se ha interesado en México como una plataforma para penetrar el mercado norteamericano, y ha sabido aprovechar la mayor apertura del mercado mexicano desde mediados de los ochentas, mientras que México

no ha desarrollado una estrategia de largo plazo de penetración de ese mercado asiático Falck y Rodríguez (2004), ya que del 100% de las ventas al exterior de México, Corea del Sur solamente representaba un 0.20% mientras que de las importaciones representaban un 2.4% del total de las compras que realizaba México en el exterior.

Conclusiones

El debate en torno a los beneficios de la IED en materia de empleo resulta de gran interés para todos los especialistas en la materia, especialmente cuando uno de los grandes problemas del país es la insuficiencia de empleos formales. A pesar de que Nuevo León se encuentra entre las entidades de la federación con menos empleos informales, en aquellos momentos se sentía la necesidad de traer una armadora como KIA Motors, con el objetivo de generar empleos directos e indirectos que mejoraran la calidad de vida de los habitantes.

El gobierno estatal por medio de plantear leyes y políticas adecuadas tienen como objetivo hacer más atractivo al entidad federativa para atraer la Inversión Extranjera Directa (IED), al mismo tiempo que apoyo a las PyMES de la localidad para que se puedan incrustar en la cadena de suministros de la armadora KIA Motors.

“El Gobierno es propiamente la administración suprema del estado: es el alma que da vida al cuerpo político, el punto central hacia el cual reaccionan sin cesar los movimientos que imprime a todas las partes de la administración” (Guerreo, 2003, pág. 219). Es decir, es el gobierno quien dicta la conducta y la orientación de las políticas, las cuales a través de la administración pública, entendida esta como la encargada de ejecutar las ordenes y de orientar las decisiones para lograr el objetivo deseado. También recalcamos que lo que para el caso de Nuevo León ya hacía falta generar políticas encaminadas a atraer una armadora como KIA Motors, a través de la IED, con la seguridad de que van a venir y a complementar el mercado laboral en la entidad y no se convertirán en un efecto negativo a largo plazo para las empresas locales, ya que algunas de estas empresas al quedar en desventajas principalmente por el avance tecnológico y el acaparamiento del mercado local de estas ET, las empresas locales cierran sus operación, lo que provoca que se pierdan empleos que ya estaban antes que se instalara en el mercado local una ET.

La IED resulta ser una solución para la generación de empleos a pequeño y mediano plazo, ya que las empresas con este tipo de inversión buscan comenzar las operaciones de producción o de la venta del servicio con una planta en la localidad, lo que crea una demanda laboral. Con la llegada de KIA Motors a la localidad, esperamos que los empleos se incrementen como

se encuentra actualmente, que el nivel de vida de los trabajadores se incrementen, que al mismo tiempo el estado de Nuevo León pueda estar entre los primeros lugares de la Nación, como un estado con desarrollo económico.

Sin embargo, Nuevo León al ser uno de los principales estado en acaparar la inversión extranjera directa, no significa que demos por hecho una gran logro, ya que el máximo logro sería tener una tasa de desempleo baja a raíz de los empleos generados por motivo de la IED, que si bien esta es realmente lo que se dice por parte de los gobierno en turno “un importante incentivo para el desarrollo económico y para la generación de empleo” , sería bueno poderlo medir y dar a conocer resultados comparativos, es decir, si en verdad estas inversiones son parte a de la solución para el desarrollo económico o solo es una vía de escape a corto y mediano plazo para los gobierno en turno y solo sea una variable para cambiar los números rojos de desempleo.

Es importante reconocer que en estos momentos no se han visto los logros pronosticados, sin embargo son solamente dos años, esperamos que se cumplan todas y cada una de las expectativas, que el día de mañana, estemos hablando no solamente del estado de Nuevo León, sino, de las mayoría de las entidades federativas que cuenten con una armadora automotriz similar, que ayude al desarrollo económico, incrementar el empleo, disminuir el desempleo, pero sobre todo, incrementar la calidad de vida de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Agendas Estatales y Regionales de Innovación (2014). *Informe del CONCYT*. Recuperado de <http://www.agendasinnovacion.mx/>
- Balderrama R. y Velázquez A. (2016). “Una mirada a las relaciones de Corea a través de la Alianza del Pacífico”. En F. Velázquez, S. González y S. López (Ed), *Relaciones Internacionales y Desarrollo Global. América Latina en el Contexto Regional* (pp 35-60) México: Editorial Fontamara.
- Castells, M. (1998). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP), (2015). *Comentarios al informe estadístico sobre el Comportamiento de la Inversión Extranjera Directa en México (enero-diciembre 2014)*. Recuperado de <http://www.cefp.gob.mx/> (recuperado el 17/03/16)
- Centro de Investigación para el Desarrollo (CIDAC). (2013). *Informe anual*. Recuperado de <http://cidac.org/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2015). *Relaciones Comerciales entre América Latina y el Caribe y la*

- República de Corea: Avances y Oportunidades*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37918/S1500287_es.pdf;jsessionid=77D9D1762FEEBE4961A1DFB2BC677EAB?sequence=1
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (2014). *Agenda de Innovación de Nuevo León*. Recuperado de <http://www.agendasinnovacion.mx/?cat=24>
- Consejo de Planeación y Evaluación del estado de Nuevo León. (2010). *Plan Estatal de desarrollo 2010-2015*. Recuperado de <http://www.nl.gob.mx/publicaciones/plan-estatal-de-desarrollo-2010-2015>.
- Boston Consulting Group (BCG) (2014). *Informe anual*. Recuperado de <https://www.mexicanbusinessweb.mx/75430/mexico-destaca-como-estrella-naciente-boston-consulting-group/>
- Diario Oficial de la Federación. (2008). *Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Economía 2007-2012*. Recuperado de <http://www.economia.gob.mx/files/decretopse20072012.pdf>.
- Falck, A. & Rodríguez, A. (2004, mayo-agosto). Corea del Sur: un importante socio para México. *Revista México y la Cuenca del Pacífico*, 7 (22), pp. 65-78.
- Figueroa, M. (2013). *Inversión Extranjera Directa en México: Un Análisis de sus Resultados en el Periodo de 1980- 2010*. XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/9.13.pdf>
- Gobierno de los estados Unidos Mexicanos Presidencia de la Republica. (2014). *Segundo Informe de Gobierno 2013-2014*.
- Gobierno del Estado de Nuevo León (2014). *Cuarto Informe de Gobierno del Estado de Nuevo León*. Recuperado de <http://www.nl.gob.mx/publicaciones/cuarto-informe-de-gobierno>
- Guerrero, O. (2003). *Principios de Administración Pública*. México: Fondo de Cultura Económica
- Instituto Mexicano para la Competitividad, (IMCO). (2012). *Índice de Competitividad Estatal 2012*. Recuperado de <http://imco.org.mx/indice-de-competitividad-estatal-2012/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI).(2010). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2009*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825201708>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2011). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2010*. Recuperado de

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825202019>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2012). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2011*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825202019>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2013). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2012*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825045838>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2014). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2013*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825066093>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2015). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2014*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825076009>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2016). *Anuario Estadístico de Nuevo León 2015*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825083656>

Leal, E. y Pérez, G. (2009). Plataformas logísticas: elementos conceptuales y rol del sector público. Boletín FAL (274), pp 4. Recuperado de <https://scholar.google.com.mx/>

Licona, A. y Rangel, J. (2013). Pilares de la competitividad, educación superior, nuevas tecnologías y empleo en Corea del Sur y México. *Revista Análisis Económico, XXVIII* (69), pp. 79-108.

Loría, E. y Brito, L. (2005). El Impacto de la Inversión Extranjera Directa en el Empleo Sectorial en México: un análisis prospectivo. *Análisis Económico*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/413/41304402.pdf>

Marchand, M. y Meza, E. (2014). Poscolonialismo/estudios Decoloniales y las Relaciones Internacionales. En J. A. Schiavon (coordinador). *Teorías de Relaciones Internacionales en el Siglo XXI: Interpretaciones críticas desde México* (pp.534-554). México. Editorial Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Colegio de San Luis, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Nuevo León y Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA). (6 de octubre de 2012). *Informe anual*. Recuperado de www.oica.net

Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA). (6 de octubre de 2016). *Informe anual*. Recuperado de www.oica.net

- Organización Mundial del Comercio (OMC), (2012), *Estadísticas del Comercio Internacional 2012*. Recuperado de www.wto.org/estadisticas
- Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018). Recuperado de ww.gob.mx/presidencia
- Revista Forbes (marzo, 2016), *Planta KIA Motors en Nuevo León*. Recuperado de <http://www.forbes.com.mx/>
- Romero, J. (2009). *Medición del Impacto de los acuerdos de libre comercio en América Latina: el caso de México*. Publicación de las Naciones Unidas, México. No 6 pp. 16
- Secretaría de Economía (SE). (2012). *Programa Estratégico de la Industria Automotriz 2012-2020*. Recuperado de http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/industria_comercio/peia_ok.pdf
- Secretaría de Economía (SE). (2013). *Industria Terminal Automotriz*. Recuperado de <http://www.gob.mx/se/>
- Secretaría de Desarrollo Económico de N.L. (2014). *Informe trimestral*. Recuperado de: <http://www.nl.gob.mx/sedec>
- Secretaría de Relaciones Exteriores (S.R.E.) (2015). *Tercer Informe de Labores (2014-2015)*. Recuperado de http://sre.gob.mx/sre-docs/infolab/3erinfoab_a.pdf
- Uscanga, C., & Melo, L. V. (2009). *Estrategias y Acciones de la Cooperación Internacional para el Desarrollo de Corea del Sur. México y los Países de Renta Media en la Cooperación para el Desarrollo ¿Hacia dónde Vamos?*, 340-360. Recuperado de <https://scholar.google.com.mx/>
- Velarde, S. F. (2015). Los estudios coreanos en América Latina. *Asiadémica: revista universitaria de estudios sobre Asia Oriental*, (5), pp.39-48. Recuperado de <https://scholar.google.com.mx/>

“Aprendizaje cooperativo, posibilidad para desarrollar competencias laborales en adultos con discapacidad adquirida en regiones mineras”.

*Bertha Silvana Vera Barrios*²⁶⁹
*Jorge Pedro García Contreras*²⁷⁰
*Luis Antonio Lazo Alarcón*²⁷¹

Resumen

Este artículo presenta los resultados de la investigación social realizada en el sector de El Cedral en San Luis Potosí-México, basada en la aplicación de la metodología de aprendizaje cooperativo, utilizando parte de la técnica “Students Teams Achievement Divisions (STAD)”, aplicada durante el entrenamiento a pobladores con afecciones físicas y psíquicas adquiridas por exposición a metales pesados, en actividades de construcción civil con concreto simple obtenido del residuo siderúrgico “hierro”, para producir compuesto cementicio ecológico. La finalidad del estudio es observar si los participantes luego de someterse a la metodología del aprendizaje cooperativo, son receptivos y demuestran un mejor rendimiento laboral por competencias y/o destrezas motrices. Los resultados que se muestran, corresponden a El Cedral, donde se realizó el estudio. Se encontró que no solo mejoró el desempeño de sus destrezas físicas, sino también la auto-percepción y la auto-estima de sí mismos, lo que contribuye a que esta dinámica sea útil y sostenible en el tiempo. Es importante destacar la participación de pobladores “mujeres” en la dinámica, y también la importancia que tuvo el apoyo de un profesional en psicología como mediador para aproximarnos a la población, al inicio reacia a participar en la dinámica.

Palabras clave: Aprendizaje, Competencias. Motivación. Rendimiento, Discapacidad

Introducción

Uno de los problemas ambientales más severos, se observa en el Cedral-San Luis Potosí México, sector próximo a zonas de actividad minera. Los espacios contaminados por efecto de neblina ácida y presencia de residuos tóxicos proveniente de relaves mineros, provocan la corrosión estructural “acero y concreto”, que se manifiesta en las edificaciones del sitio en mención, además se evidencia un panorama antiestético de las construcciones existentes con riesgo de colapsar. Las condiciones antihigiénicas en general, indican que el estándar de calidad de vida de sus pobladores no es el más adecuado. Se conversó directamente con los vecinos, expuestos durante varios años a la contaminación producida por la actividad minera en el sector, y manifestaron que permanecen en el lugar

²⁶⁹ Universidad Nacional de Moquegua .

²⁷⁰ Universidad Autónoma de San Luis Potosí- México.

²⁷¹ Universidad Nacional de San Agustín Arequipa-Perú.

porque son relegados socialmente, no tienen acceso a empleo decente y carecen de recursos económicos para acceder a otros espacios habitables, actualmente padecen discapacidad funcional leve de oído, arritmia cardiaca y disfunción renal crónica²⁷² a consecuencia de la ingesta de polvos con residuos de plomo, hierro y zinc. Se sabe que estos males a largo plazo conllevan a padecer discapacidad, de lo cual, también son conscientes los pobladores del sector. El nivel formativo se encuentra entre el de secundaria y el técnico superior. Estas personas, que en su mayoría, se dedican a las labores de construcción civil, persisten en continuar residiendo en el lugar, motivadas por el sentido de ayuda mutua y por preservar la cultura popular de las tradiciones religiosas católicas, etc. Sin embargo no tienen una mano de obra calificada y competente para hacer edificaciones seguras, trabajan empíricamente y utilizando el agua contaminada para construir. Necesitan mejorar la técnica y emplear insumos adecuados. Además manifiestan necesidad de una alternativa sustentable para propiciar las condiciones de calidad de vida y mejores sensaciones de bienestar psicológico y estético. Para hacer viable cualquier intervención social, debe hacerse sobre la base de una tecnología de construcción sostenible que permita disminuir las condiciones agresivas del entorno geográfico. En el presente artículo, se muestran los resultados finales del estudio social en El Cedral-México. Se puede apreciar el efecto que produjo el aprendizaje cooperativo en este tipo de personas, al aprender una nueva técnica constructiva manipulando un nuevo material de construcción²⁷³, estos participantes recibieron el entrenamiento y monitoreo por el investigador. El grupo “piloto” monitoreado fue de 10 personas, entre residentes de las zonas de El Cedral, otros procedentes de Matehuala y Monterrey. Esto último se hizo así, porque se quería contar con el apoyo de una empresa especializada en control de calidad de Concretos de Nuevo León. Para motivar a los pobladores a participar en la dinámica, se les explico que el compuesto cementicio, es obtenido del hierro, uno de los residuos mineros hallados en las zonas de estudio y que en parte es causante de los males que padecen.

Es posible hacer terapia educativa en el campo de la “construcción civil” aplicado en personas con discapacidad en estadios iniciales

Existen escasas investigaciones sobre la enseñanza a personas de escasa preparación académica, en campo abierto y con discapacidad en estadios

²⁷² Exposición infantil al plomo en sitios contaminados Díaz Barriga (2012)

²⁷³ Patente de Invención en trámite-INDECOPI-PERU.(2016)Autor Bertha Silvana Vera Barios

iniciales, como es el de la presente investigación, la mayor parte de los estudios se ha realizado con niños y adolescentes y donde la discapacidad intelectual es el común denominador. (Johnson, Johnson y Holubec, 1999), han empleado la metodología con educandos con deficiencia intelectual logrando buenos resultados, se dieron cuenta de que los alumnos normales de los grupos de aprendizaje cooperativo consideraron a sus compañeros deficientes más valiosos e inteligentes que los del grupo de enseñanza individualista. (Temprado, 2009), refiriéndose a autores como Rynders, menciona resultados positivos en experimentaciones incluyendo personas con síndrome Down. (Putnam, Rynders, Johnson y Johnson, 1989; como se citó en Parrilla, 1992) evaluaron la influencia que tiene el conocimiento de destrezas colaborativas de los alumnos en las interacciones sociales que establecen cuando participan en grupos de aprendizaje cooperativo. El estudio se llevó a cabo con 32 alumnos y resultado exitoso.

Alcances y limitaciones del presente estudio.

Desde el punto de vista del ámbito geográfico, éste estudio se focaliza en El Cedral, porque es uno de los lugares más representativos del problema de la contaminación de seres humanos por metales pesados, y quizás, el que mayor tiempo tenga en evidenciar este fenómeno. La población en referencia es de alrededor de 20,000 personas. No pretende abarcar a otros sectores. Se inició con una muestra de 100 personas, pero la dinámica del aprendizaje cooperativo, solo se realizó con 10 pobladores, pues al ser un estudio cualitativo, se quería conocer por medio de técnicas específicas, cuales son las vivencias de aquellos que a pesar de ser minoría poblacional, representan un problema social presente en todas partes del mundo. Los datos de la encuesta son importantes para saber el impacto que tendría la dinámica realizada en esta investigación, si se extendiera a toda la población del universo mayor.

Condición social y estado de salud de pobladores de El Cedral-San Luis Potosí

El grupo de personas que fueron seleccionadas para este estudio presentan estadios iniciales de discapacidad. De los 10 participantes, 04 presentan dolencias respiratorias, baja audición y defectos en la visión, no obstante pueden todavía, conducirse con lucidez y ejecutar como el común de las personas, sus actividades diarias laborales. Se vió aspectos característicos como la estatura baja, sobre todo en los adolescentes, la mayor parte no concluyó sus estudios escolares porque asumen a temprana edad la carga familiar que les dejan sus padres o porque no pueden continuar sus estudios

ya que deben trabajar para sobrevivir²⁷⁴. Por otro lado si se pudo ver a algunos que si presentaban discapacidad física como dolencias en riñones y leve parálisis muscular, como consecuencia de la contaminación con metales pesados, hierro, plomo y zinc. Una de las razones por las que existe constante temor en las zonas, es la impotencia de no poder aislarse de la contaminación. De todas maneras, manifestaron su deseo de seguir trabajando, de capacitarse y seguir aprendiendo, ya que tenían hijos que mantener y una expectativa de vida por delante que continuar.

El presente trabajo tiene tres partes, la primera corresponde a la metodología, la segunda a los resultados y la última parte a las conclusiones.

Método

Tipo de Investigación

La investigación es un estudio mixto, la parte cualitativa presenta los resultados respaldados por instrumentos como el cuestionario en base a la “Escala Likert” y la “Guía de Observación”. El “**registro final de observación**”, fue el instrumento definitivo, sobre este último, no solo evaluaba a los alumnos sino también al investigador. Los resultados medibles se presentan mediante un análisis descriptivo de datos sencillos, con ayuda del programa estadístico SPSS versión 11.0V, donde los aspectos como percepción satisfacción y pertenencia son las variables categóricas y la segunda sería el “aprendizaje cooperativo”.

Objetivo principal de la investigación

Observar y determinar, a través de la realización de una dinámica de trabajo participativa, si las personas con discapacidad adquirida, aun en condiciones físicas estables, pueden desarrollar sus actuales **competencias motrices**, expresado en **rendimiento laboral** en base **al aprendizaje cooperativo**, de modo tal que con ello puedan superar la baja autoestima ante su relego dentro de la sociedad por su discapacidad.

Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de “auto-percepción” del usuario con discapacidad después de la realización de la dinámica en relación a sus destrezas sobre el manejo de un nuevo material de construcción, en el sentido de su autoprotección y su capacidad de reacción frente a los riesgos

²⁷⁴ Entrevista con una pobladora de EL Cedral San Luis Potosí (2016)

- ambientales, de modo tal que lo lleve a elevar su autoestima.
- Conocer los niveles de “satisfacción y de “percepción” del nuevo material constructivo, para saber si reconoce su utilidad , su valor simbólico así como sus cualidades estéticas.

Implementación del sistema “rendimiento por divisiones” “en el desarrollo del aprendizaje cooperativo en adultos con discapacidad adquirida

El método STAD “Student Team-Achievement Divisions”, se caracteriza en que la calificación individual puede transformarse en grupal, mediante el sistema “rendimiento por divisiones”, pues compara el rendimiento de cada alumno en relación con el grupo de referencia de un nivel similar al suyo, de esta manera, nos aseguramos que el participante contribuya al éxito de su equipo en función de sus posibilidades, por esta razón es que se conformaron dos sub equipos dentro de los 10 , cada uno de 05 participantes.

(Pujolas, 2003), señala que el aprendizaje inclusivo va de la mano con la operatividad, esta metodología resulta apropiada para ser empleada con estos pobladores, y siendo así, durante el tiempo que se empleó para la didáctica, era necesario involucrar al investigador como agente facilitador y cooperador, ya que la temática de la práctica, exigía un seguimiento exhaustivo del aprendizaje. En este trabajo se toma como referencia algunas teorías aplicadas a casos concretos con resultados satisfactorios que son las que más se aproximan al tema de esta investigación. El aprendizaje cooperativo para dentro de la educación inclusiva, considera que los alumnos aprenden dentro de un mismo contexto incluyendo los entornos abiertos y siempre y cuando el participante haya adquirido para sí, los saberes previos.

(Nevot, 2014), el aprendizaje cooperativo facilita que todos los alumnos aprendan en un mismo contexto donde todos los miembros se ayudan y cooperan para alcanzar el aprendizaje, no excluyendo a nadie por sus diferencias, sino aprendiendo de y en esa diversidad. En su obra “Metodología Activa. Favoreciendo los aprendizajes” Gálvez (2013)²⁷⁵ afirma En un enfoque por competencias, el alumno y el docente intervienen en forma interactiva”. (p, 10).....Mas adelante señala “La práctica pedagógica debe propiciar el desarrollo de procesos cognitivos, socio afectivos y motores en relación con el entorno en el que se desenvuelven los estudiantes. En docente asume el rol de mediador entre el objeto de aprendizaje, los recursos educativos y los alumnos, lo cual favorece el desarrollo de capacidades,

²⁷⁵ Metodología activa favoreciendo los aprendizajes. Cuaderno de apoyo didáctico. Gálvez Ramírez Elisa.2013

conocimientos y actitudes. Es necesario plantear situaciones o problemas que se vinculen con la vida cotidiana de los estudiantes. (p, 11)

Dentro de este tipo de dinámica es muy importante la interacción entre el investigador y el grupo monitoreado. (Heredia, 2013) asocia trabajo más destreza física en la investigación “Aprendizaje cooperativo en educación física para la inclusión de alumnado con rasgos autistas”, sobre el trabajo en inclusividad, menciona que los métodos cooperativos se han mostrado útiles para incluir al alumno en las sesiones de educación física, logrando mayor grado de participación que las situaciones individuales tomadas en su conjunto. Para promover la inclusión del alumno, deben proponerse actividades atractivas para él y que pueda realizar de forma segura, con una ayuda o guía para que su participación sea activa y haga de forma efectiva para el aprendizaje.

Enfoque del “aprendizaje cooperativo” desde la perspectiva de la metodología activo-participativa aplicado a adultos con discapacidad

La aplicación de la metodología activo-participativa, resulta de utilidad en este estudio, porque coinciden muchos de sus principios con los fines que se persiguen, por ejemplo concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción, reconstrucción y de construcción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores. Aquí mencionamos algunas coincidencias según el esquema organizativo general.

- **El escenario y el agente:** El agente que coparticipa de la actividad es el investigador. El escenario se compone de Contexto (ambiente cedido por un vecino o investigador), Personas (10 personas voluntarias) y Hechos (aprendizaje colectivo de adultos con discapacidad)
- **Trabajo en grupos:** Los monitoreados modelan sus propios entornos de aprendizaje reales los 10 se dividen en 2 grupos de 05 cada uno, distribuidos en capacitadores y capacitados.
- **Solución de problemas:** Desafíos que entusiasman a los participantes.
- **Descubrimiento de nuevos conocimientos:** Los participantes encontraron sus propios conocimientos y soluciones a los problemas. El grupo objetivo fue de 10 en El Cedral, aparte se necesitó de 2 informantes claves, uno es el “psicólogo”, y el otro es una señora que trabajaba como “intendente” en la telesecundaria Amado Nervo, para ganarnos su confianza, a fin de que se estimule la voluntad natural y espontánea
- **Basado en el mundo real:** Los participantes enfrentaron reales situaciones técnicas por resolver. Para que el grupo salga airoso, se necesitaron 2 cosas, la primera es capacitación asistida a estas

personas en la nueva tecnología constructiva, y la segunda sería que estas personas lo divulguen a otros vecinos que padecen discapacidad. (Ver Figura 1 y figura 3).

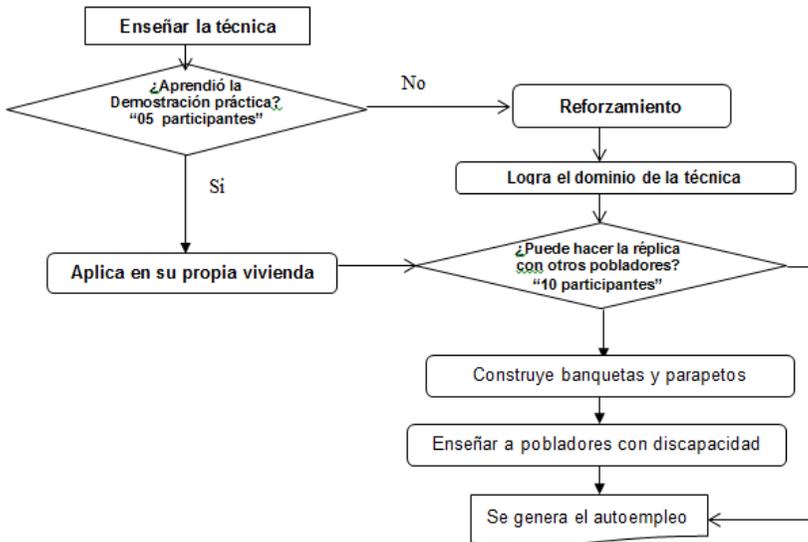


Figura 1. Diag. de flujo representado “concepto del aprendizaje cooperativo” aplicable en el Sector de El Cedral.

Fuente: Elaboración propia

Estimación de la Muestra

En este estudio optamos por un muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia, donde el investigador elige muestras representativas mediante la inclusión de grupos típicos. Se puede elegir directamente a los sujetos de la muestra generalmente por ser de fácil acceso o estar disponibles, también tiene cierta tendencia discrecional. Hemos seguido el método de muestreo no probabilístico por conveniencia intencional y premeditada. Seleccionamos a quienes teníamos a mano en el momento de su estado crítico de salud y que creímos podían tener más conocimientos sobre el tema. El universo poblacional en el Cedral, es de 20,000 participantes, le aplicamos la fórmula de Murray y Spiegel (2005), y considerando un porcentaje del 99% de confiabilidad obtenemos un número de 100.29 personas. Para el caso del artículo, los resultados se presentan en base al estudio cualitativo con 10 pobladores.

Instrumentos de Investigación

El presente estudio se apoya en teorías importantes como la de Fernández del Haro (S.F.), también parte de la teoría de Johnson y Johnson (1994, 2002) y de Pujolàs y Maset (2003). Nos interesa saber si el aprendizaje cooperativo para una eficiencia laboral, está relacionado con otras variables como la autoestima de los participantes. Es posible que la metodología de hacer grupos pequeños en forma activa, favorezca la vivencia de experiencias positivas en las relaciones interpersonales que se establecen para el desarrollo de las tareas comunes, y facilita el aprendizaje y la asunción de la responsabilidad en el propio trabajo personal y en grupo. La motivación constante y la autoestima, se ve fortalecida con la percepción de un aumento de eficacia personal en el plano de la actividad física de la construcción civil, de modo tal que se vuelven menos ansiosos ante la aparición de fracasos, sobre todo cuando estos se arrastran desde periodos escolares inconclusos, lo cual les ha dado inseguridad personal. Se diseñaron 3 instrumentos: la Encuesta, previa a la dinámica del Aprendizaje Cooperativo, el Aprendizaje Cooperativo y el registro final de observación, en base a lo siguiente:

- El principio rector. El maestro aprende mientras enseña y el alumno enseña mientras aprende.
- Liderazgo distribuido. Los estudiantes entienden, aprenden y hacen tareas de liderazgo.
- Agrupamiento heterogéneo. Los equipos de alumnos son heterogéneos, incluyen alumnos de ambos sexos, procedencia social, niveles de habilidad y capacidades físicas.
- Interdependencia positiva. Los estudiantes necesitan aprender y valorar su interdependencia. La base de las tareas comunes es pedirse cuenta individual y en grupo, dar recompensas y emplear material de trabajo compartido o la creación de un producto grupal.

Adquisición de habilidades. La habilidad de los alumnos para trabajar en grupo de manera efectiva viene determinada por habilidades sociales específicas que promueven la cooperación y el mantenimiento del equipo. Los grupos de estudiantes podrán solucionar mejor sus propios problemas si no son “rescatados” por el maestro. Los alumnos que solucionan sus problemas son más autónomos y suficientes. Por lo expuesto, para evaluar la eficiencia en el aprendizaje de nuevas técnicas constructivas que le permitan un mejor rendimiento físico, es necesario saber si encontrarían la satisfacción de necesidades físicas, emotivas y valorativas, debe saberse como es la percepción primero de sí mismos y luego del material nuevo a emplear, y si ello va a generar luego satisfacción en los participantes luego de la actividad de aprendizaje cooperativo. El **instrumento previo a la dinámica**, es el **cuestionario estructurado**, que consiste en un cuestionario

minucioso sobre la apreciación de la dinámica del aprendizaje cooperativo, la apreciación estética del color relacionado al material constructivo, todo ello a través de la elaboración de dibujos, otros relacionadas a la apreciación del valor ecológico y utilitario y si todo esto le va a conducir a satisfacciones de valor económico en el futuro.(Ver Tabla 1).**El segundo instrumento es el “Registro Final de observación”**, que permitió hacer la evaluación final de los resultados de la incidencia del aprendizaje cooperativo en una mejora en el rendimiento laboral.(Ver Tabla 2). **El tercer instrumento es la Actividad de Aprendizaje Cooperativa** (Ver fig. 3), El investigador, en base a la confianza y el trabajo con un psicólogo, se encargó de ver el aspecto auto-perceptivo luego de las faenas laborales en construcción civil.

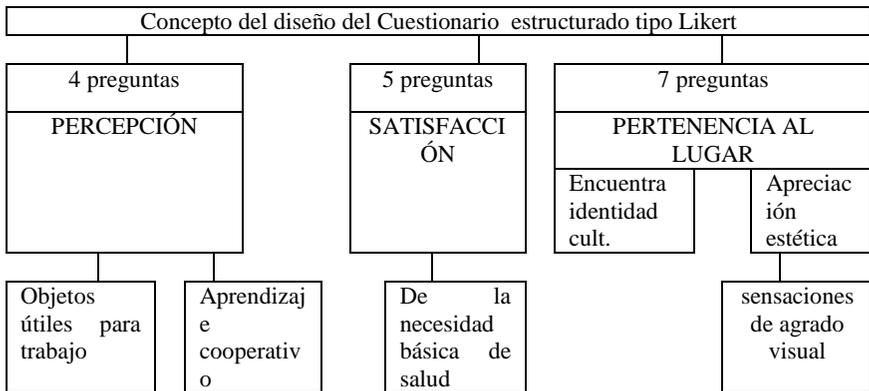


Figura 2. Distribución de las variables para el diseño de las preguntas del Cuestionario Estructurado.

Fuente: Elaboración propia

Esto es necesario para evaluar correctamente la utilidad del aprendizaje cooperativo, y validarlo para incluirlo en la enseñanza de una nueva tecnología de construcción.

Diseño del cuestionario estructurado

El instrumento tiene como propósito medir la percepción del valor utilitario, medir el valor estético del material propuesto y finalmente la satisfacción de los residentes sobre el valor utilitario del compuesto cementicio. La medición de la percepción del valor simbólico-cultural sobre el objeto que se construyan con el nuevo material, es estratégico para la aplicación del aprendizaje cooperativo, pues es un elemento importante para motivar la participación en la actividad. Según el estudio morfológico (Incatasciato

,2007²⁷⁶), el color no existe por sí mismo, sino que siempre es parte de un objeto o forma que lo contiene. “La interrelación entre ese color, y la forma en que se expresa, influye por consiguiente en la percepción e interpretación que las personas hagan del entorno urbano cromatizado”. Justamente de este párrafo entendemos que se refiere a la forma de los elementos estructurales como pisos, columnas, vigas etc. El **cuestionario estructurado** aplicado en **El Cedral** presentó un total de 16 preguntas, correspondientes a 3 variables satisfacción, percepción y sentido de pertenencia, todos en relación a un material de construcción nuevo, no solo utilitario, necesario, seguro y durable, sino que permite atenuar la amenaza de la contaminación ambiental que es lo que les ha provocado la discapacidad, si esto logra colmar sus expectativas, entonces pueden ser más receptivos al aprendizaje cooperativo, porque es motivación constante en toda la dinámica.

El registro final de observación

Este es el instrumento final que se ha utilizado al concluir toda la actividad, se enfoca en la “Evaluación”, parte constitutiva del proceso de enseñanza, donde se establecen que la evaluación es sumativa y formativa a lo largo de todo el proceso, y no una fotografía del momento, fue muy necesario realizar un paso previo que es la observación no participante.

En este estudio se ha utilizado la siguiente metodología:

-Lista de cotejo: precisamos si está presente o no el sujeto u objeto de observación, así también se precisan los términos logrado o no logrado.

-Escala de apreciación o de estimación: En ellas se pueden usar categorías de caracterización o de frecuencia por ejemplo siempre, a veces, nunca etc., o en su defecto categorías descriptivas por ejemplo trabaja la actividad en campo abierto y aporta material o participación oral, o trabaja pero no aporta material complementario y no trabaja en la actividad.

-Descripción: Se anota todo lo que se observa en forma de diálogo directo.

-Comentarios: Se pueden incluir sensaciones, inferencias o deducciones de lo observado y lo que es más importante formular hipótesis.

-Registro de otros aspectos: Olores de la mezcla, colores que perciben los observados.

-Expresiones espontáneas: Expresiones espontáneas manifiestan los participantes.

²⁷⁶ Consideraciones sobre la vivienda social en Córdoba Los barrios ciudades. Enfoque morfológico Autor: Adriana Incatasciato

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO REALIZADO A UN TOTAL DE 100 INDIVIDUOS									
Objetivo: Conocer la percepción, satisfacción y sentido de pertenencia del poblador en relación al nuevo material constructivo									
V	DIMENSION	INDICADORES	CUESTIONARIO	Esta de acuerdo....					
1	EQUIDAD DE GÉNERO	GÉNERO O SEXO	En la participación de mujeres	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
2	IDENTIDAD CULTURAL	FIESTAS PATRONALES	En que Puede ser incluido a futuro como una jornada educativa a todos los potosinos	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
3		IMÁGENES RELIGIOSAS O CULTURALES	En producir con este material elementos religiosos o culturales	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
4	COMPROMISO	HORARIOS DE TIEMPO LIBRE	En destinar horarios extras para aprender y/o Enseñar la tecnología	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
5		HERRAMIENTAS DE TRABAJO	En colaborar con otros vecinos aportando herramientas e	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
6	SOLIDARIDAD	AMBIENTES DE ALMACENAJE	Ceder gratuitamente parte de su vivienda para cualquier actividad que tenga que ver con la practica	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
7	LIDERAZGO	CARGOS O JEFATURAS	En asumir responsabilidad como líder de grupo	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	
8	PERCEPCION	SUSTENTABILIDAD	TEST O ANALISIS DE CONTAMINACION DE SUELO	En que permite reducir residuos como el hierro, zinc y plomo	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
9		CONFIABILIDAD	NEGOCIOS Y TIENDAS	En que el nuevo material puede generar empresa individual	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
10		ESTETICO	PIGMENTOS Y PINTURAS	En que mejora el aspecto exterior de la vivienda	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
11		SEGURIDAD	BALDOSAS DE PISOS	En producir con este nuevo elementos estructurales	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
12	DURABILIDAD	ACCIDENTES POR	Es garantía de seguridad contra	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5	

		CONTAMINACION	riesgos ambientales	1	2	3	4	5	
13	SATISFACCION	UTILIDAD	MUROS DE CONTENCIÓN	Luego de la actividad de construcción ¿Ha resultado de utilidad el producto?	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
14		ECONOMIA	INGRESO FAMILIAR	Luego de la actividad, ¿Ha resultado más económico que otros materiales?	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
15		USABILIDAD	TALLERES DE ALBAÑILERIA	Luego de la actividad de construcción ¿Es fácil de fabricar?	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5
16		FLEXIBILIDAD O MODIFICABLE	INODOROS DE CONCRETO	Luego de la actividad ¿Se pueden hacer otros productos además de las banquetas?	Muy poco 1	Poco 2	Regular 3	Bastante 4	Mucho 5

Tabla 1. Cuestionario desarrollado mostrando la estructura del cuestionario utilizado para levantar información en El Cedral.

Fuente: Elaboración propia

“Aprendizaje Cooperativo para construir una “banqueta policromada”					
GRUPO	ACTIVIDAD				
DÍA	Hora				
OBSERVADOR					
PORCENTAJE DE LOGROS EN CONDUCTA	0%	25%	50%	75%	100%
La comunicación mantenida entre participantes fluida					
Están interesados en la tarea de construcción de banquetas					
Tienen en cuenta conocimientos previos					
<u>Controlan el tiempo</u>					
Son capaces de resolver los conflictos por si mismos					
<u>Toman decisiones consensuales</u>					
<u>Interactúan con otros grupos</u>					
La participación se reparte de manera equilibrada					
Dedican el tiempo a realizar la tarea asignada en la actividad					
Toman notas o llevan algún tipo de registro de la sesión					
Preguntan al investigador cuanto tienen alguna duda					
PORCENTAJE DE LOGROS EN APRENDIZAJE	0%	25%	50%	75%	100%
Aprendió todas las etapas de preparación					
Puede expresar verbalmente las etapas de la construcción					
Resolvió las preguntas técnico-prácticas sobre dosificaciones					
Resolvió las preguntas sobre labor mancomunada de la mezcla					
PORCENTAJE DE LOGROS EN INICIATIVA Y CAPACIDAD DE ORGANIZACION	0%	25%	50%	75%	100%
Es potencial para hacer replica de lo aprendido					
Es potencial para utilizar el aprendizaje para hacerlo como empresa individual					
Es potencial como jefe de cuadrilla					
Es potencial para ser difusor del impacto ecológico					

Tabla 2. Aprendizaje cooperativo para construir una “banqueta policromada”

Fuente: Elaboración propia

Resultados de la investigación

Se presenta una plantilla de preguntas graficas que permitieron obtener con más facilidad conclusiones sobre aspectos contenidos en el cuestionario estructurado. Las 4 preguntas se relacionan con la percepción, satisfacción y pertenencia, necesarias en aprendizaje cooperativo. Los números 10, 03,02 y 11 corresponden a los ítems del cuestionario.

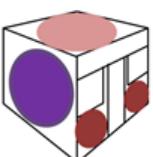
Objetivo: Conocer la percepción y el sentido de pertenencia de los usuarios afectados, sobre la estética del material, el valor utilitario y el valor simbólico-cultural del mismo		
No de Miembros de la familia	Observación	
10	<p>En las figuras de la derecha. Elija debajo de texto que combinación de colores es de su agrado.</p>	<p>Resultados de preferencia estética por los colores</p> <p>45 preferencias 20 preferencias 30 preferencias</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>a)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>b)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>c)</p> </div> </div>
	03	<p>En las figuras de la derecha. Elegir una gama horizontal de colores que estén de acuerdo con los colores de la bandera mexicana.</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  </div>
02		<p>De las 4 imágenes mostradas elija la de su agrado encerrándola en un círculo.</p>
11	<p>Elija cuál de las 4 sugerencias de elementos constructivos, es más útil para protegerse de la contaminación</p>	<p>Resultados de la preferencia de elemento constructivo SUGERENCIAS:</p> <p>a.-Construir banquetas..... 85%</p> <p>b.-Construir muros de contención.....10%</p> <p>c.-Construir baldosas de pisos.....04%</p> <p>d.-Construir muros.....01%</p>

Tabla 3. Plantilla con Resultados parciales de aplicación de Encuesta a pobladores.

Fuente: Elaboración propia

Resultados de la dinámica de aprendizaje cooperativo

Los resultados obtenidos de las respuestas a las 4 preguntas de la encuesta, confirmaron que si había una percepción favorable hacia el nuevo compuesto cementicio, sin embargo para saber si esta percepción tendrá efecto como estímulo y motivación para el aprendizaje cooperativo, además de saber el parecer sobre el material, necesitábamos saber si este material es aplicable y útil. Los resultados positivos de la percepción sobre la misma, no son un dato suficiente, debe verificarse si el compuesto resuelve las necesidades utilitarias en tiempo real, pues esto a largo plazo tendría impacto en una mejor calidad de vida de estas personas, que es algo que preocupa a los pobladores. Además de este aspecto también se tuvo en cuenta si entre ellos podría existir cierto grado de segregación, es decir marginar a los más débiles durante el momento de realizar la práctica. En esta parte de la Investigación, se ha tomado en cuenta los estudios de (Johnson y Johnson, 1975), quienes fundamentan que los alumnos normales de los grupos de aprendizaje cooperativo llegan a reconocer que existe un aporte valioso de sus compañeros deficientes, que tiene un efecto más trascendente que los del grupo de enseñanza individualista. Con la expectativa de encontrar resultados similares, la metodología se llevó a cabo en 3 fases, en función de los requerimientos del presente estudio.

Empleo de la “motivación constante” en la técnica de Aprendizaje Cooperativo “Students Teams Achievement Divisions” (STAD), aplicada a la investigación

Como ya habíamos explicado al inicio, la técnica de STAD, nos sirvió de mucho porque trabajábamos con grupos pequeños de 05 personas, además teníamos las referencias del estado emocional de los participantes proporcionada por la encuesta ,y por el psicólogo que nos acompañó como informante clave para poder armar los grupos heterogéneos. Según Slavin (1980) “... la utilización de metas grupales (recompensas a la cooperación) y el éxito grupal sólo puede ser alcanzado si todos los miembros del grupo aprenden adecuadamente la información.” De esta manera se procedió a desarrollar el diseño del Plan de acción considerando la **motivación constante** basada en la entrega de **recompensa** consistente en una mayor oportunidad de capacitación adicional o **tutela a los hijos de participantes mujeres**, ambos sirvieron de estímulo para sostener la actividad.

Fase Preliminar

La técnica de “Students Teams Achievement Divisions (STAD) (Slavin, 1978)”, en español “*Equipo de Aprendizaje por Divisiones de Rendimiento*”, consiste en que todos los participantes aprenden tanto individual como grupalmente, a través del trabajo cooperativo.

- *Cohesión de grupo y fijación de los objetivos*

En la parte inicial de la dinámica ,se sostuvo una reunión con los pobladores para determinar realmente cual sería el elemento constructivo a realizar, se propusieron alternativas como construir baldosas de piso, cimentaciones columnas etc., se decidió por mayoría que sería **las banquetas** ya que “su utilidad abarcaría a todos los vecinos”, esto es significativo para poder aislar lo más posible a los pobladores del contacto con los metales pesados que están esparcidos por las calles, ya que muchos pobladores caminaban descalzos y eso era peligroso que siga presentándose. Se asignaron tareas o rutinas individuales, consistentes en preparar pigmento, escoger agregados etc. Las mujeres participaron activamente en la decisión del tipo de elemento constructivo a construir.

- *Diseño de Plan de Acción*

El investigador ha evaluado el rendimiento individual (Ver fig. 03), y se sabe quiénes han calificado a la fase de Ejecución. En esta parte se contó con el apoyo de una empresa mexicana localizada en Monterrey para trasladar a los 05 participantes hasta esa ciudad ya que se quería hacer las pruebas de revenimiento²⁷⁷. Se delegaron responsabilidades a uno de ellos como “armonizador” o “animador”, escogiéndose a una persona, de entre todos que sea la más empática posible. Se definieron cuáles serían los colores más apropiados para poder aplicar a las “banquetas”, la respuesta mayoritaria coincidió con la información extraída la pregunta no 13 del cuestionario estructurado (Ver Tabla 03). Los colores son obtenidos de acuerdo al diseño del nuevo material constructivo. En esta etapa en la cual se cuestionó sobre los colores que más armonizan con el elemento constructivo de mayor utilidad hecho con el material propuesto, y la mayor parte de los encuestados respondió que los colores son verdes, rojos y blancos, que son los colores de la bandera mexicana.

- *Estrategia metodológica para lograr la “motivación constante” a través de un nuevo concepto de la “recompensa.*

Este aspecto si resultó de mucha importancia en esta dinámica, porque el

²⁷⁷ Empresa CYTM, dedicada a ensayos de rompimiento de Probetas de Concreto Monterrey Nuevo León.

factor motivacional era el más importante para conseguir que el aprendizaje de todos sea significativo. La **“recompensa”**, que inicialmente se pensó en obsequiar algunos materiales, se transformó luego en recibir **“mayores oportunidades de aprendizaje”**²⁷⁸ y en segundo lugar **“recibir tutela de familiar dependiente”**, en el primer caso es inculcar mayor tiempo de dedicación a la enseñanza del participante hasta que pueda dominar la dinámica, **y en el segundo aspecto**, consistió en obtener la “tutoría” o “apadrinamiento” de unos de los hijos de los participantes, lo cual resulto motivador para participantes mujeres, pues se sentían apoyadas moralmente. Las personas que asumieron el apadrinamiento fueron el investigador y/o el psicólogo²⁷⁹.

Fase de Ejecución

- *Diseño y arquitectura de la banqueta con los colores de la bandera mexicana*

En esta etapa participan 05 pobladores elegidos en la junta realizada en la fase anterior. La propuesta de los posibles convocados, emana espontáneamente de la junta, para ser evaluados por el investigador con participación de todos los involucrados. Los trabajos organizados en grupo se conforman de acuerdo al proceso constructivo para la obtención de pavimentos, con concreto simple. A estas 05 personas se les delegaron responsabilidades para cumplir con la preparación del concreto según cronograma, el proceso constructivo se llevó a cabo en un ambiente facilitado por la empresa de ensayos de concreto en Monterrey. El investigador que monitorea la actividad, determinó que la banqueta consistiría en una placa de concreto simple de las siguientes medidas: Largo: 90cm x Ancho: 60cm x Alto: 8 cm. Luego se procedió al diseño del arte aprobándose por mayoría que apareciera en su superficie el rostro de la Virgen de Guadalupe coincidente con resultados de la encuesta. (Ver Tabla 01-03 y figuras 03 y 13). Todas estas operaciones toman un día de 8 horas de trabajo continuas.

- *Demostración práctica*

En esta parte, se incorporan a la actividad, los otros 05 participantes, y el investigador vuelve a hacer la evaluación de todos los 10, de acuerdo al rendimiento demostrado en la fase anterior. Según el Cronograma de avance de Obra nos encontramos en la etapa de “vaciado”. Los participantes deben

²⁷⁸ Convertir la evaluación en una oportunidad para aprender. Autor: Blanco Canales, Olga (2011)

²⁷⁹ Forma parte de los Informantes claves, es un profesional que tenía parentesco con pobladores de El Cedral.

armar los moldes de madera para depositar la mezcla. El investigador expone la técnica y luego la ejecuta, posteriormente los participantes hacen los suyos. Se procedió a enseñar la tecnología del diseño de mezclas en un ambiente de la ciudad de Monterrey para el desarrollo de la práctica, allí se hicieron según las Normas Constructivas Mexicanas ASTM, (Ver fig. 03). Todo esto toma un día de 8 horas de trabajo continuo.

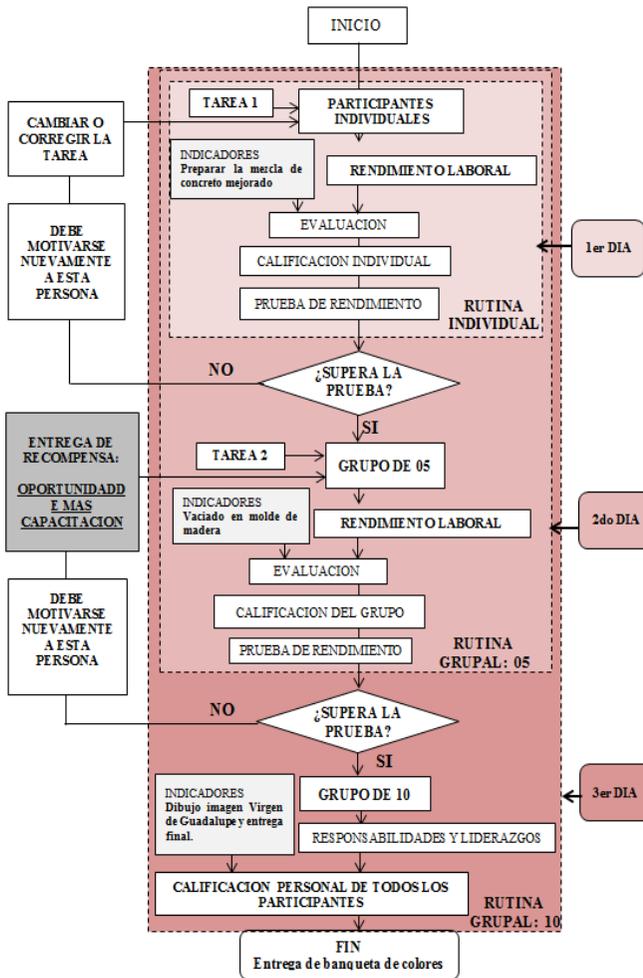


Figura 3. Actividad de aprendizaje cooperativo durante proceso constructivo de banquetas, Según “StudentsTeamsAchievementDivisions (STAD)”

Fuente: Elaboración propia

- Ejecución de la práctica por los participantes

Los 10 participantes se distribuyeron y se repartieron los insumos en los locales en Monterrey, que hacían las bases de talleres de trabajo, durante la dinámica se pudo observar que el entusiasmo se mantuvo vigente porque a cada uno se les dio la oportunidad de tocar la mezcla conjuntamente con las herramientas de trabajo. En esta etapa se hicieron las pequeñas obras de arte “grabado de dibujos” sobre concreto fresco, a cargo de la investigadora. Luego se encargó a cada participante que hiciera una imagen similar o de su agrado en las banquetas de cada familia. Esta actividad tomó un día más de trabajo de 8 horas continuas. (Ver fig. 3).

Fase de Evaluación y Replica

- *Designación de 05 Capacitadores*

En esta etapa ya final del proceso, el investigador evaluó los resultados de la actividad realizada por los participantes, y procede a entregar “las recompensas” del caso. En reunión con los participantes se vuelve a evaluar a las 05 personas anteriormente designadas en la fase previa a esta, pues se puede hacer algunas sustituciones, de allí se sabe quiénes son las más idóneas para la réplica. Conjuntamente con los participantes y por votación asumen las responsabilidades tanto varones como mujeres, configurándose un total de 3 varones y 2 mujeres, estas personas se comprometieron a replicar el conocimiento una vez terminada la faena de la ejecución de las banquetas. Las otras 05 personas también reafirmaron su compromiso para divulgar la técnica. En esta parte el investigador se somete a la evaluación por parte de los participantes. (Ver fig. 03 y Fig. 13).

- *Análisis estadístico de resultados*

En esta parte del presente artículo, se contrastan los hallazgos encontrados, con los fundamentos teóricos de inicio, para ver si responden a los objetivos planteados al principio, haciendo uso del software SPSS y del Excel.

Resultados obtenidos del registro final de observación

Resultados encontrados sobre la incidencia del “aprendizaje cooperativo” en el rendimiento laboral

Luego de haber concluido la dinámica se procedió al cotejo de resultados y se encontró que si efectivamente los participantes demostraron eficiencia y destreza física al ejecutar las tareas encomendadas según se puede ver en los

siguientes gráficos luego de aplicar el instrumento del Registro final de Observación Estructurado.(Ver Tabla 2 y fig. 4-6)

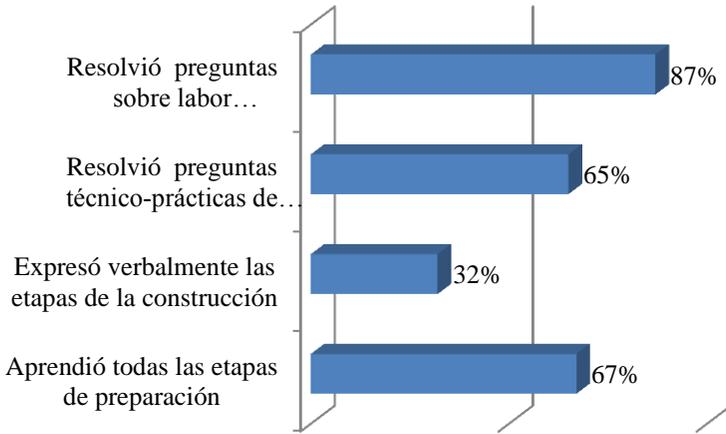


Figura 4. Logros alcanzados en el rendimiento por competencias, luego de la dinámica del aprendizaje cooperativo

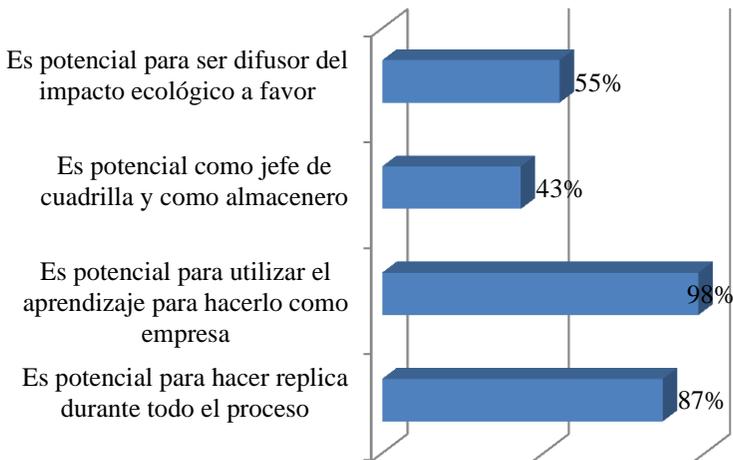


Figura 5. Resultados finales del incremento de la iniciativa y capacidad de organización

La figura 4 muestra los resultados de la incidencia del aprendizaje cooperativo en el **Desarrollo del rendimiento en las competencias o destrezas físicas**, esto se puede apreciar en los porcentajes obtenidos en la comprensión de la técnica y en la aplicación correcta de las de dosificaciones durante las etapas del proceso de preparación de la mezcla. La figura 5 muestra la incidencia del aprendizaje cooperativo en el incremento de la iniciativa individual y grupal así como en la capacidad de organización a nivel grupal, donde destaca el potencial para generar empresa familiar.

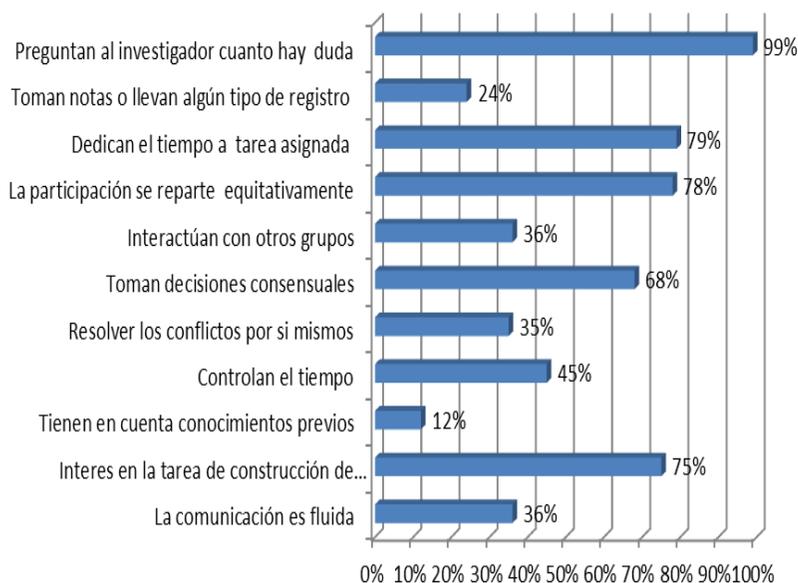


Figura 6. Incremento del sentido de responsabilidad y buena conducta luego de la dinámica.

La figura 6 muestra los resultados de la incidencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la responsabilidad y buena conducta en el desempeño de la dinámica, lo cual se puede ver en el resultado del ítem que evidencia la relación fluida con el capacitador que es el investigador, en segundo lugar le dedicaron más del tiempo suficiente a la tarea asignada y en tercer lugar repartieron responsabilidades equitativamente entre todos los participantes.

Resultados obtenidos del cuestionario estructurado

a) Resultados encontrados sobre la “Percepción” del usuario sobre el compuesto como motivador del aprendizaje cooperativo.

Se presentan los resultados de la evaluación del investigador sobre las preferencias de los participantes sobre el valor utilitario, cultural y estético que tiene el compuesto cementicio para los posibles usuarios conforme lo hemos precisado en el apartado f.1. En las siguientes graficas podemos apreciar los resultados de la preferencia por los colores según los 100 encuestados.

b) Resultados encontrados sobre el sentido de “pertenencia al lugar”del usuario como manifestación de su identidad cultural y mística

Brevemente explicaremos que la elección de los colores si tuvo incidencia como factor motivacional evidenciándose con un mayor porcentaje en los colores cálidos. En el caso de la preferencia del elemento constructivo, los encuestados manifestaron su preferencia por la construcción de banquetas y finalmente ante la pregunta de los objetos simbólicos manifestaron su inclinación por la imagen de la Virgen de Guadalupe. (Ver figuras 07 a 09)

c) Resultados encontrados sobre la “satisfacción” del usuario con respecto al nuevo compuesto cementicio, como motivador del aprendizaje cooperativo

En el cuadro anterior puede verse que en la dimensión de la satisfacción, claramente existe una expresión de satisfacción por el valor utilitario que tiene el material empleado durante la dinámica del aprendizaje cooperativo.(Ver figura 11).

d) Resultados encontrados sobre la Auto-percepción.

En esta parte de la investigación, se contrasta la opinión que tienen los participantes de su propio rendimiento con la opinión del investigador, para evaluar si existe un mejor nivel de autoestima, la auto percepción positiva es muy necesaria para hacer sostenible la actividad.(Ver figura 12).

Se superaron los problemas de autoestima, pero en la parte de los acabados pudieron darse cuenta de sus competencias y se autoevaluaron positivamente.

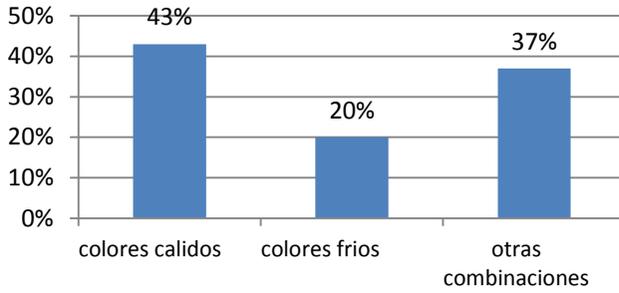


Figura 7. Preferencia del tipo de color.

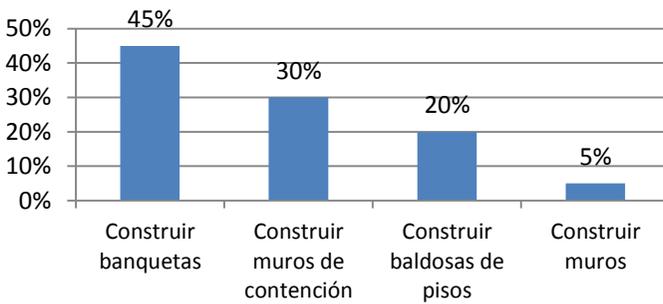


Figura 8. Preferencia de elemento constructivo

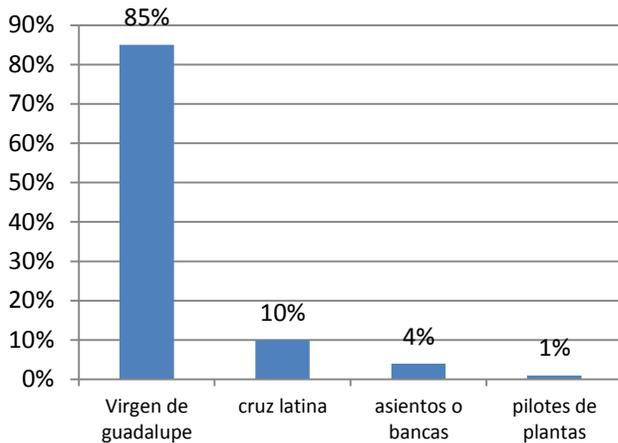


Figura 09. Preferencias de elementos simbólicos o culturales

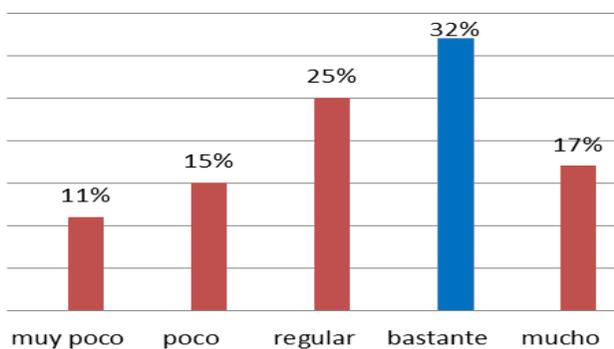


Figura 10. Preferencias por actividades culturales

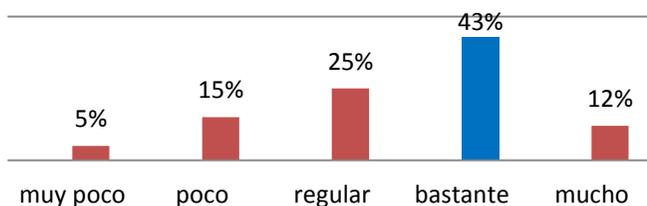


Figura 11. Preferencias por material de construcción

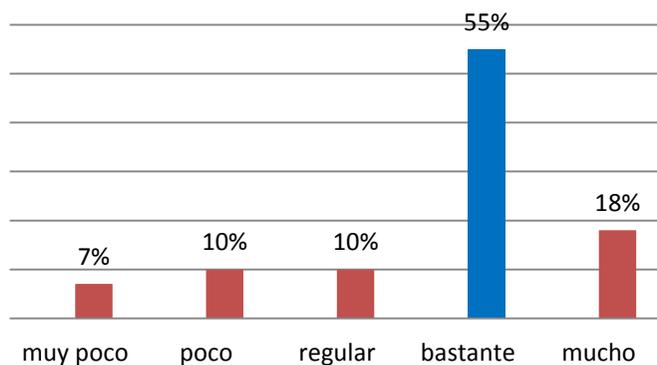


Figura 12.-Expresiones de conformidad o satisfacción a partir del nuevo material

		Calificación hecha por Investigador			
		EVALUACION DE RENDIMIENTO en m2/dia			
GRUPO: PARTICIPANTES	TAREAS	Cód	Obras preliminares*	Obras de concreto simple**	Arte final***
	Participante	1	Eficiente	Acceptable	Eficiente
	Participante	2	Acceptable	Eficiente	Eficiente
	Participante	3	Necesita entrenamiento	Eficiente	Eficiente
	Participante	4	Eficiente	acceptable	Necesita entrenamiento
	Participante	5	Necesita entrenamiento	acceptable	Eficiente
	Participante	6	Acceptable	acceptable	Eficiente
	Participante	7	Eficiente	Necesita entrenamiento	acceptable
	Participante	8	Eficiente	acceptable	acceptable
	Participante	9	Necesita entrenamiento	acceptable	acceptable
	Participante	10	Necesita entrenamiento	Eficiente	acceptable

* Obras preliminares. Selección de agregados y Mezclado

- ** Obras de concreto simple Prueba de revenimiento Vaciado
- *** Acabado Desencofrado grabado
- Obras de Arte final: Pintado y Colocado

Tabla 4. Evaluación hecha por el investigador a los 10 participantes.

Fuente: Elaboración propia

	AUTOEVALUACION DE RENDIMIENTO en m2/día		
	Obras preliminares*	Obras de concreto simple**	Arte final***
Participante 1	10	7	9
Participante 2	8	10	10
Participante 3	2	9	8
Participante 4	7	8	3
Participante 5	2	6	10
Participante 6	7	7	8
Participante 7	9	2	6
Participante 8	10	7	7
Participante 9	3	5	6
Participante 10	4	10	2

Tabla 5. Autoevaluación de cada participante sobre su rendimiento en escala decimal.

Fuente: Elaboración propia

Etapas de la dinámica: "APRENDIZAJE COOPERATIVO" a pobladores en El Cedral-San Luis Potosí México			
FASE PRELIMINAR			
	Entrevista con pobladores	Compuestos mejorados	Explicación de la técnica
	FASE DE EJECUCION		
Ejecución por los pobladores		Participación de jóvenes	Experimentando con color
FASE DE EVALUACION Y REPLICA			
	Pobladores participan	Diseñan sus compuestos	Se construyen las banquetas
			
Investigador enseña la técnica de color a banquetas	Se elige pobladores para capacitadores	Se presentan los resultados finales de banquetas de colores	

Tabla 6. Imágenes de las diferentes etapas de la actividad en mención.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Con respecto al desarrollo de las competencias motrices y/o rendimiento laboral, podemos decir que si efectivamente ha habido un desarrollo de las destrezas motrices, lo cual se manifiesta especialmente en la **parte operativa de los acabados o arte final de las obras de concreto simple.**

También es importante indicar que la novedad que tenía la inclusión

de insumos obtenidos de residuos para hacer las banquetas, si influyó en el aprendizaje pues sirvió de **motivación** constante para sostener la atención de los participantes, durante las practicas.

El empleo de la técnica del STAD “Students Teams Achievement Divisions”, fue de gran ayuda, sobre todo en lo referente a la utilidad de la estructura de **“la recompensa”**, estas no han consistido en puntos, sino que se manejó de dos maneras, primero en **“una nueva oportunidad para aprender”**, es decir la recompensa es “una oportunidad nueva de capacitarse” y segundo la recompensa es el “apadrinamiento de un niño por el tutor” en este caso es el investigador, el apadrinamiento consiste en que el investigador custodia o capacita a uno de los hijos del participante por el tiempo que tomara la actividad, esto quiere decir por 3 días.

La técnica “Students Teams Achievement Divisions (STAD) (Slavin, 1978)”, si resulto ser la más aproximada a la actividad realizada y se pudo ver que el estímulo de las recompensas de concepto social, tuvo el efecto esperado, según Slavin, quien cambió aquí las competencias intergrupales y los juegos académicos por un examen semanal personal, nos sirvió para asimilar este concepto y en lugar de tomar el examen, se hizo la evaluación basada en el apoyo solidario de un participante con respecto a otro de menos habilidad, y el incentivo fue la recompensa basada en el apadrinamiento de un niño.

Un resultado muy significativo fue el **“incremento de la autoestima”** de los participantes sobre todo de las mujeres que se sintieron competentes para aprender trabajos de albañilería.

Con respecto al nivel de **auto-percepción** del usuario con discapacidad en “estadios iniciales”, se ha observado que hicieron conciencia de que llegaron a aprender la nueva técnica, esto se reflejó en que demostraron más confianza y seguridad en sí mismos, para capacitar a nuevos vecinos en relación a sus destrezas sobre el manejo de un nuevo material de construcción.

Con respecto a los niveles de **“satisfacción de nuevo material constructivo”**, si ha habido muy buena aceptación, ya que se organizaron para hacer sus propias banquetas solo que en lugar de que tuvieran la imagen de la Virgen de Guadalupe, ellos querían colocar otros símbolos como los de su equipo de futbol, la imagen de Jesucristo etc. Podemos decir que si hubo una aceptación plena porque se unificó en un solo elemento constructivo el valor utilitario y el valor simbólico de los objetos fabricados con el material.

Este fue el evento más trascendente, de la misma población emergieron las propuestas de la construcción de banquetas, y también la

decisión de las imágenes religiosas que debían ir impresas sobre la superficie de las mismas. Sobre los colores de la bandera mexicana en el diseño, se justificó en decisión unánime de una junta de vecinos previa. Las pruebas de resistencia a la compresión se practicaron en un Laboratorio de la ciudad de Monterrey.

Con respecto a la **aplicación de color**, si se mostraron a favor de aprender más sobre ello, pidiendo más jornadas de capacitación también en forma cooperativa, lo cual se tomó en cuenta.

Referencias bibliográficas

- Blanco C., O. (2011). Convertir la evaluación en una oportunidad para aprender .Una propuesta para la asignatura de lengua española. *Revista Contextos Educativos*. Universidad de La Rioja, España.
- Díaz-Barriga et al., (2012).Exposición infantil al plomo en sitios contaminados. Exposición de los Niños a la contaminación con plomo. Children exposure to lead in contaminated sites . *Salud pública México*. 54(4). Cuernavaca jul./ago. 2012.
- Domingo P., J. (2010). El aprendizaje cooperativo y las competencias. Coordinador del GIAC, *Revista de Innovación Docente Universitaria* 2, 1-9.
- Fernández de Haro. (S.F.) *El trabajo en equipo mediante el aprendizaje cooperativo*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Recuperado de http://calidad.ugr.es/tutoria/materiales_asistentes/aprendizaje-cooperativo-en-grupos/
- Gálvez R., E. (2013).Metodología Activa. Favoreciendo los aprendizajes. *Cuaderno de apoyo Didáctico*. Recuperado de <http://lainfotecasantillana.com/wp-content/uploads/2013/11/CUADERNO-DE-APOYO-1.pdf>
- Heredía M., J. (2013). Aprendizaje cooperativo en educación física para la inclusión de alumnado con rasgos autistas. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva* 6, (3) Universidad Autónoma de Barcelona (España).
- Incatasciato, A. (S.F.) Seminario Taller. “Consideraciones sobre la vivienda social en Córdoba. Los barrios ciudades”. Enfoque morfológico. Facultad de Arquitectura y Urbanismo UNC. Córdoba Argentina. Recuperado de <http://blog.ucc.edu.ar/ssh/files/2014/10/BARRIOS-CIUDADES-ENFOQUE-MORFOL%C3%93GICO.pdf>.

- Johnson, D.W. y Johnson, R. (1975). Learning together and alone: An overview. *Asia Pacific Journal of Education*. 22(1)95-105. Sharan, S. (Guest Editor). (2002). Estados Unidos: University of Minnesota.
- Johnson, D.W., Johnson, R. T., y Holubec, E.J. (1994). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós SAICF Defensa 599, Buenos Aires e-mail: paidolit@internet.siscotel.com. ISBN 950-12-2144-X Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723 Impreso en la Argentina (Argentina).
- Murray y Spiegel (2005) *Estadística Teoría elemental del Muestreo*. Mc Graw Hill. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/.../muestraMuestreo.pdf
- Nevot L., Olga. (2014) *Educación inclusiva y aprendizaje cooperativo*. Tesis de fin de grado en Educación infantil. Facultad de letras y de la Educación. Universidad de La Rioja-Logroño (España).
- Parrilla L., A. (1992). *El profesor ante la integración escolar: Investigación y Formación*. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-el-profesor-ante-la-integracion-escolar-investigacion-y-formacion/9788470464874/311984>.
- Putnam, J.W., Rynders, J.E., Johnson, R.T., y Johnson, D.W., (1989). *Collaborative skill instruction for promoting positive interactions between mentally handicapped and non handicapped children*. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2703015>
- Pujolas M., P. (2003). La escuela inclusiva y el aprendizaje cooperativo. *Revista Education Siglo XXI*, Vol. 30 n° 1 · 2012, pp. 89-112. Universidad de Vic. Barcelona, España.
- Pujolàs M., P. (2003). *Metodologías y herramientas para la capacitación en gestión de riesgo de desastres. La escuela inclusiva y el aprendizaje cooperativo*. Universidad de Vic. Noviembre de 2003.
- Slavin R., E. (1978). “Student Teams and Achievement Divisions”(STAD). *Journal of Research and Development in Education*, v12 n1 p39-49 Fall 1978 (2nd ed.). New Jersey Estados Unidos
- Temprado B., M. (2009). Ventajas del aprendizaje cooperativo para la socialización de los alumnos con necesidades educativas especiales (2º Magisterio de Educación Especial) *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, ISSN 0213-8646, ISSN-e 2530-3791, N° 65, 2009 , págs. 137-150.

“Las competencias y el desempeño profesionales de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL: Requerimientos en los nuevos escenarios laborales y sociales”.

María Eugenia Lobo Hinojosa²⁸⁰

Laura González García²⁸¹

María Teresa Obregón Morales²⁸²

Reina Hernández Hernández²⁸³

Resumen

Este trabajo presenta algunos de los resultados más importantes de una investigación de opinión de empleadores, realizada en 54 instituciones ubicadas dentro del Área Metropolitana de Monterrey y en municipios aledaños, las cuales dan empleo a 998 egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano. El tipo de estudio fue descriptivo y transversal. Se utilizó como técnica la encuesta, a partir de la aplicación de una entrevista estructurada a los jefes inmediatos de los profesionales en estudio. En dicha entrevista se operacionalizaron las variables: empleabilidad, desempeño y satisfacción laboral, y formación profesional. Los resultados muestran que la mayoría de los empleadores consideran como muy bueno el desempeño laboral así como la formación profesional, lo cual es uno de los mejores indicios de un índice de satisfacción alto; sin embargo, por encima de los aspectos cognoscitivos, se tiende a valorar otras competencias clave. Se aprecia la existencia de un aumento ininterrumpido de las exigencias de calificación. Los empleadores exigen al egresado que sea capaz de resolver problemas nuevos en situaciones complejas y que tome iniciativas ante las realidades de la sociedad actual. De acuerdo a este estudio, la práctica social de la profesión de Trabajo Social y de Desarrollo Humano en Monterrey y sus municipios aledaños, ha pasado de ser un ámbito claramente definido a otro ambiguo, cambiante y abierto. De una situación laboral en la que el egresado de la licenciatura tenía la certeza de lo que se esperaba de él, ahora se enfrenta a una práctica profesional que requiere el desarrollo de habilidades y capacidades adicionales a las específicas de su profesión. Lo anterior se constituye en una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; es decir, orientar la oferta educativa hacia el logro de las experiencias y resultados que las instituciones demandan.

Palabras clave: Competencias laborales, Trabajo Social, Empleadores.

²⁸⁰ Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

²⁸¹ Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

²⁸² Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

²⁸³ Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Introducción

Este artículo presenta las bases y los principales resultados de una investigación sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la FTSyDH/UANL, en opinión de los empleadores. Se consideró prioritario realizarla porque en la época actual la globalización, la sociedad del conocimiento y de la información, así como los cambios científico-tecnológicos han modificado sustancialmente el mundo laboral, lo cual coloca a las diferentes instituciones de educación superior (IES) en el reto de modificar sus estructuras, procesos y formas de organizar el trabajo académico, en función de las necesidades que se derivan de ese nuevo orden de la producción del conocimiento (Damian, Montes y Arellano, 2010).

Al respecto, Goneczi (1997) señala que ha sido una tarea difícil para las universidades integrar la teoría y la práctica, por lo que se debe dar mayor énfasis a la experiencia de trabajo. En la actualidad, las instituciones educativas han adoptado estructuras curriculares flexibles basadas en competencias, dando apertura para que los futuros profesionistas logren un desarrollo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y a las necesidades sociales (Lobo, 2008). Sin embargo, esto representa un gran reto.

Lo anterior ha propiciado que en las últimas décadas exista la necesidad creciente de que las IES incorporen líneas de investigación que permitan un análisis cada vez más riguroso sobre aspectos de su vida institucional, que posibiliten una adecuada toma de decisiones y el establecimiento de programas bien estructurados en lo curricular, condición inherente sin la cual estaría en desventaja para afrontar retos y demandas de una sociedad más participativa y demandante. Se establece entonces la exigencia de formar al egresado en un ámbito que le permita adquirir nuevas competencias, conocimientos, habilidades y actitudes más amplias y globales, para integrarse y mantenerse en los mercados laborales y en la vida económica y social actual (Lobo, 2008).

En este sentido, los cambios económicos, sociales, tecnológicos y culturales que se viven en el mundo, en nuestro país y en el Estado de Nuevo León, han creado nuevos retos a la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSyDH) de la UANL. Uno de éstos, es la evaluación constante del impacto que en la sociedad tienen sus procesos académicos, por ello es preciso la generación de estrategias que permitan conocer dicho impacto y, al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas de su prácticas profesionales (FTSyDH, 2013).

Como resultado de una de esas estrategias, se realizó la investigación *-de la cual emana este trabajo-*, pues desde la perspectiva educativa, los estudios de opinión de empleadores se conciben como la técnica metodológica que permite recabar información del sector productivo, acerca de las necesidades y preferencias socio-profesionales respecto a las competencias que él requiere o busca en los egresados universitarios, para incorporarse a un determinado ámbito de trabajo, y con base en ello se pueden tomar decisiones en el diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, nuevos planes de estudio y/o reestructuración de la currícula existente, permitiendo así, cubrir las demandas sociales actuales (Damian, Montes y Arellano, 2010).

En este escenario la FTSyDH se enfocó en conocer la opinión de los empleadores acerca de la formación de los egresados que emplean, en relación con sus necesidades, en la búsqueda de identificar el nivel de relación entre el entorno académico, profesional y social en el que se mueven y también indagar de qué manera se puede contribuir al enganche laboral de los egresados. Para ello se utilizó una fundamentación teórica económica y sociológica en el que se basan los estudios de empleadores y las variables e indicadores empleados (FTSyDH, 2013).

Lo anterior derivó en la operacionalización de las variables: empleabilidad, desempeño y satisfacción laboral, y formación profesional, desagregándose en: nivel y tipo de puestos, salarios mensuales, tipo de contratación, factores de influencia de contratación, calificación de desempeño laboral, nivel de satisfacción, formación profesional, sugerencias sobre la formación académica y sobre los requerimientos de habilidades y actitudes que llevaron al diseño, corrección y aplicación de los instrumentos de recolección de información.

De acuerdo a lo anterior, la investigación a empleadores, se utilizó como una estrategia de evaluación que ha permitido—entre varias opciones—, conocer la situación laboral y profesional de los exalumnos y vislumbrar en qué medida las condiciones durante su formación en la FTSyDH contribuyeron a su actual desempeño como Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSyDH, 2013).

Además, es pertinente recalcar que los resultados de este trabajo han dado apertura para la reflexión-acción sobre: el conocimiento de las competencias profesionales que demandan los empleadores; el impacto de la formación en el desempeño laboral; la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones; la orientación en la formación de nuevas prácticas profesionales; la relación constante con organizaciones y empresas

empleadoras; la actualización permanente a través del Programa de Educación Continua.

1. Marco referencial

Es indudable que los cambios que se presentan en la educación están condicionados por múltiples y complejos factores de orden político, económico, cultural y social, producto de los procesos de globalización (Estrella y Ponce 2006, como se citó en Santoyo, 2000). Los avances del conocimiento, la producción de nuevas tecnologías de información y comunicación, han generado un cambio radical en la interacción entre las personas y las organizaciones.

El modelo económico actual se caracteriza por la liberalización y globalización de la economía, el ajuste estructural, las estrategias de estabilización, la reestructuración y la reconversión productiva y el cambio tecnológico, buscando el crecimiento sostenido y la modernización de la economía de los países. Asimismo, busca redefinir al Estado con el propósito de hacerlo más eficiente, flexible y adecuado a las nuevas demandas que le exige el desarrollo (Lascurain y López, 2013).

1.1 Contexto nacional

Según Garrido (2015), en las últimas décadas México ha atravesado por una reestructuración económica implementando una estrategia de desarrollo económico orientado hacia el exterior, con un énfasis en la apertura comercial y la inversión extranjera en el país, particularmente enfatizada con el establecimiento del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, en 1994.

Bajo este contexto, hallazgos reportados en un estudio realizado por Santibáñez y Cruz (2000), indicaron que a nivel nacional los mercados laborales presentaron cambios importantes, donde se puede destacar que; el sector manufacturero redujo su capacidad de crear nuevos empleos; el sector agrícola decreció su importancia; se presentó un continuo incremento del sector de servicios; el proceso de salarización de la fuerza de trabajo se vio frenado; se desarrolló una especialización económica regional; se observaron incrementos de la proporción de mujeres en la actividad económica y aumentos del empleo precario en los mercados de trabajo. En los últimos

años, estudios más recientes corroboran lo anterior, indicando que no ha mejorado mucho la situación (Mendoza, 2010).

Es importante acotar que las instituciones educativas, para atender la demanda del sistema productivo, centraron su atención en los niveles ocupacionales que articula la estructura laboral y su correspondiente calificación laboral, lo que llegó a convertirse en un referente para la creación de nuevos programas académicos y modalidades de la educación superior. Sin embargo, analizando las formas de cómo dicha educación ha respondido a las demandas cambiantes del mercado de trabajo, es trascendental considerar, en primer término, los objetivos y la función social y educativa que han estado presentes en las instituciones de educación superior (Lobo, 2008).

En este sentido, las universidades del país deben considerar las características y los desafíos de su entorno buscando promover la reactivación del desarrollo de las regiones. Como señalan Muñoz y García (2001), México presenta en su geografía nacional contrastes fuertes en lo económico y lo social, en donde las potencialidades y rezagos del noroeste del país son diferentes a las fortalezas y debilidades de la zona centro, en donde la frontera norte presenta retos distintos a la frontera sur. Cada región es diferente, por lo tanto debe inducirse a la transformación progresiva de las diversas zonas, considerando en todo momento los rasgos particulares de cada una de ellas.

Atendiendo a lo anterior, conviene mencionar que el reconocimiento social y académico que adquiere una institución, se debe en gran medida a la naturaleza social y cultural de sus estudiantes, así como a las características particulares de la región donde se inserta la institución y su correspondiente grado de desarrollo económico y productivo (Ruiz, 1996).

Indudablemente, teniendo en cuenta al comportamiento del aparato productivo, las necesidades del mercado laboral, las necesidades sociales y los cambios demandados para responder a las exigencias de un mundo altamente competitivo y globalizado, se podrá entender la formación profesional que se requiere en estos tiempos (Scheele y Brunner, 2009).

La tendencia actual del aparato productivo se caracteriza por la flexibilidad y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, adecuando su producción o servicios a demandas, mercados y nuevas tecnologías (Castillo, Ohaco, y Schleser, 2014). Esto exige la formación de profesionales que posean nuevos conocimientos y habilidades, más amplias y globales, que les permitan integrarse y mantenerse en los mercados laborales. En este sentido, se habla de una formación integral basada en competencias y de educación a lo largo de toda la vida (Lobo, 2008).

1.2 Formación profesional y mercado laboral

En la actualidad la formación de un profesionista tiene aspectos básicos que implican tanto el desarrollo del conocimiento general, como el desarrollo del conocimiento laboral. Desde hace ya varias décadas, particularmente desde los noventa, ha cobrado relevancia conceptual lo que se ha denominado como *las sociedades del conocimiento* (Cervantes, 2007).

Si bien existen variantes, en términos generales, los elementos que conforman dichas sociedades son los siguientes: a) la existencia de una colectividad competitiva, expresada en redes de individuos cuyos fundamentos son la producción y la divulgación del conocimiento, b) la orientación de la inversión hacia el desarrollo del capital humano, la producción y la difusión del conocimiento —capacitación, educación e investigación, sistemas de información, etc.—, c) la velocidad e intensidad en la innovación basadas en los procesos de investigación y del aprendizaje vinculado a la experiencia; y, d) la revolución tecnológica aplicada al conocimiento, así como a la producción y la difusión de la información (Dominique y Paul, 2002).

En las sociedades del conocimiento interactúan una serie de actores —gobierno, empresas, asociaciones productivas, centros de investigación y universidades— sin embargo, las instituciones de educación superior y las empresas resultan fundamentales en el sentido de que ambos son dinamizadores de estas sociedades y cobran objetividad en la medida que exista una fuerte vinculación en dos dimensiones: **a) la articulación entre los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras de mercado de trabajo**, y b) las coincidencias entre las actividades de investigación científica y tecnológica que desarrollan las IES con las necesidades de los ámbitos productivos (Casas y Valenti, 2000).

Este proceso de vinculación, en las dimensiones antes señaladas, ha sido parte de los debates originados desde las IES y en otros ámbitos, sobre el desempeño de la educación superior y el papel que juega en la actualidad (Cervantes, 2007). En este sentido, la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSyDH), al igual que muchas IES, ha realizado esfuerzos significativos a través de la realización de Estudios de Seguimiento de Egresados, cuyo propósito ha sido conocer si las actividades laborales desempeñadas por los egresados coinciden con sus estudios de licenciatura; así como el nivel de satisfacción alcanzado, las exigencias que enfrentan actualmente en el mercado de trabajo y su opinión en torno a la organización académica de la Institución.

En el caso concreto de la FTSyDH, resulta de vital importancia profundizar más al respecto, sobre todo, conocer la opinión de los empleadores sobre el desempeño profesional de los egresados de nuestra Facultad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes desplegadas en el ejercicio de sus labores; así como de las necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesional en el campo de conocimiento respectivo. Así, una interrogante fundamental se refiere a la medida en que la FTSyDH, ha podido ajustarse a la nueva dinámica anteriormente esbozada y en qué medida los perfiles profesionales ofrecidos responden adecuadamente a los requerimientos del exterior, particularmente del mercado de trabajo.

Los planteamientos mencionados, llevaron a la convicción de la creciente necesidad de realizar estudios de opinión de empleadores. La búsqueda es que estas investigaciones den respuesta a las siguientes preguntas: -¿Qué opinión tienen los empleadores respecto a la formación académica de los egresados de nuestra Facultad?; ¿Cuál es la valoración que tienen los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados?; Desde la perspectiva de los empleadores (empresas o instituciones públicas y privadas) ¿cómo valoran las competencias genéricas y las competencias específicas —técnicas y sociales— con relación al ámbito laboral respectivo?; ¿Qué tipo de habilidades se requieren?; ¿Hacia dónde se deben de perfilar los contenidos técnicos y/o metodológicos del plan de estudio?; ¿Cómo valoran los empleadores la actitud de los egresados frente a los requerimientos laborales?; Desde la perspectiva de los empleadores, ¿cuál debiera ser el perfil profesional de los egresados, en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y funciones, en el futuro inmediato?

En suma, con este tipo de estudio se busca: Aportar elementos que permitan tener una perspectiva más amplia sobre la calidad y pertinencia del proceso de formación profesional que se lleva a cabo en la FTSyDH, a partir del conocimiento de la opinión y sugerencias de los empleadores en torno a la formación académica y el desempeño profesional de los egresados.

2. Método

La investigación fue de carácter cuantitativo con enfoque descriptivo y correlacional. La población de estudio se constituyó por **54** instituciones y/o empresas ubicadas dentro del Área Metropolitana de Monterrey y en municipios aledaños a la misma, las cuales dan empleo a **998** egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano.

Las empresas y/o instituciones se separaron en 2 sectores: A) Instituciones Públicas; B) Instituciones o empresas Privadas.

2.1 Objetivo de la Investigación

Identificar la opinión de empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL, y con ello contar con información relevante en la toma de decisiones para cambios curriculares, diseño de estrategias de formación, mejoramiento del PE y de educación continua.

2.2 Financiamiento

El estudio fue financiado por el Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE).

2.3 Definiciones Operacionales

La **empresa o institución del Sector Público** se definió como aquella que pertenece al ámbito gubernamental y/o de asistencia social donde se benefician todos los ciudadanos, recibe principalmente fondos federales, estatales o municipales, o una combinación de esas fuentes de financiamiento para efectuar sus actividades.

La **empresa o institución del Sector Privado** se definió como aquella que es de propiedad no estatal, que está principalmente administrada por particulares y que recibe fondos directamente como resultado de su propia actividad, o bien de empresas que financian sus actividades dirigidas hacia usuarios de la sociedad.

Se consideró como **empleadores** a los jefes de recursos humanos, coordinadores de área, directores y/o administradores de las instituciones, que tenían podían tener facultad de incidir en la intervención profesional del Licenciado en Trabajo Social y Desarrollo Humano dentro de la institución.

2.4 Diseño del Instrumento

Se realizó un estudio con un fundamento teórico de la literatura sobre teorías económicas y sociológicas en el que se basan los estudios de empleadores y las variables e indicadores estudiados, y se utilizó como base un cuestionario

validado en el año 2009 en un anterior estudio realizado en la FTSyDH (2013), al cual se le adecuaron los nuevos requerimientos de la UANL, para las investigaciones de empleadores. Con estas bases se operacionalizaron las variables: *empleabilidad*, *desempeño* y *satisfacción laboral* y *formación profesional*, que llevaron al diseño, corrección y aplicación del instrumento de recolección de información.

-Dimensiones del instrumento:

Datos Generales: Identificación de la institución o empresa, Sector, Número de egresados empleados por sexo, Puestos, salarios y tipo de contratación.

Factores de Influencia de Contratación: Características del profesional egresado contratado: poseer título profesional; experiencia laboral; imagen de la Facultad y Universidad de la que egresó.

Desempeño Laboral: Satisfacción con el desempeño profesional; Calificación del desempeño laboral.

Formación Profesional: Competencias generales y específicas, actitudes, conocimientos, habilidades.

2.5 Procesamiento y Análisis de la Información

Para la realización del análisis descriptivo y correlacional se utilizó el paquete estadístico para las Ciencias Sociales SPSS/PC. Se realizó un manual de codificación que facilitó el procesamiento de los datos.

3. Resultados

El número de instituciones o empresas para cada uno de los dos sectores incluidos en el presente estudio se presenta en el cuadro No. 1. El sector de instituciones Públicas que por lo menos tienen trabajando a un profesionista de Trabajo Social incluyó un total de **25** instituciones o empresas; el sector de instituciones Privadas que al menos tiene un profesionista de Trabajo Social fue de **29**.

La cantidad más numerosa de profesionistas de Trabajo Social y Desarrollo Humano empleados en una institución se presentó en el ramo de empresa o institución Pública con **97** profesionistas trabajando en una de las instituciones, específicamente en el DIF Nuevo León. En el caso de las instituciones del sector privado, el número máximo de profesionistas fue de 33, en Caritas Monterrey A.B.P.

Sector o Área de Empresa o Institución.

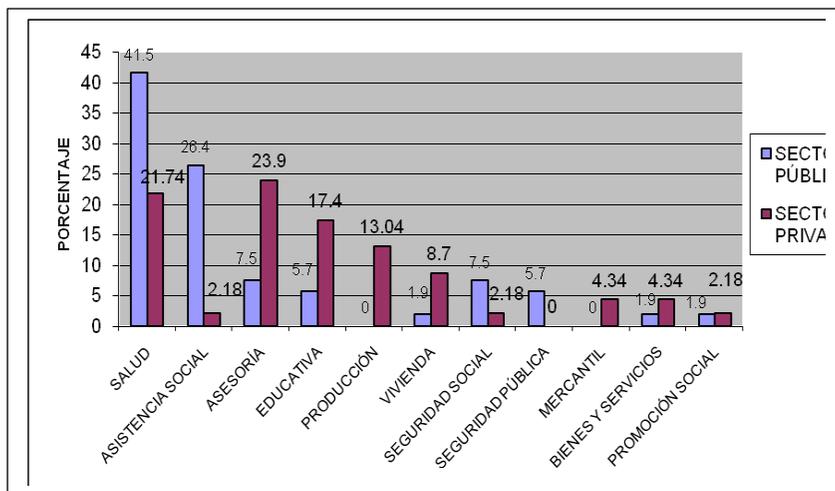


Figura 1. Porcentaje de Empresas o Instituciones por Actividad y Sector que Tienen Profesionista de Trabajo Social y Desarrollo Humano contratados.

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación: “El desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la FTSyDH-UANL, en opinión de los empleadores”²⁸⁴.

Como se puede observar en la Figura 1, los porcentajes más altos de instituciones Públicas que tienen contratados profesionistas se ubican en las actividades institucionales de Salud (41.5%) y de Asistencia Social (26.4%), aunque también es importante el porcentaje de 7.5% del área de Seguridad social y de asesoría. Las instituciones privadas, mostraron asimismo un alto porcentaje de instituciones en el Sector Salud (21.74%), pero el sector de Asesoría fue el más alto con un 23.9%, siguiéndole el Sector de Educación con un 17.4%. Se resalta que el Sector de Producción tuvo un porcentaje relativamente importante de 13.04%.

En resumen, continúa la tendencia en el Sector de instituciones Públicas a incluir personal profesional de Trabajo Social y Desarrollo Humano en las áreas clásicas: los Sectores de Salud y Asistencia Social. Sin embargo, en el área privada, si bien el sector salud sigue siendo importante,

²⁸⁴ Nota: todas las figuras que se presentan en el documento son elaboración propia con base en los resultados de la investigación: El desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la FTSyDH-UANL, en opinión de los empleadores”, realizada en el año 2016.

el área de asesoría sobresale. Además, se debe hacer notar que gana presencia el sector de producción, debido a que Monterrey es una zona industrial.

Número de Licenciados(as) egresados de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL que laboran en la institución o empresa

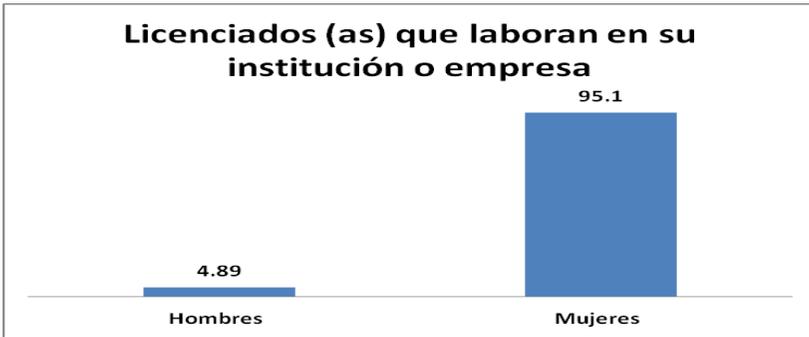


Figura 2. Porcentaje de egresados por sexo que laboran en las instituciones

El total de Licenciados que se encuentran laborando en las 54 instituciones estudiadas, es de **388**, de los cuales 369 (95.1%) son del sexo femenino y 19 (4.89%) del sexo masculino (Figura 2). Con estos resultados se confirma la tendencia de que mayoritariamente la profesión es estudiada en Monterrey por mujeres. Sin embargo, es posible afirmar, de acuerdo a los requerimientos de la Bolsa de Trabajo de la FTSyDH, que las instituciones refieren un gran requerimiento de licenciados (hombres) en Trabajo Social y Desarrollo Humano, por lo que habría que utilizar estrategias para aumentar la matrícula en ese sentido.

-Egresados por nivel de puesto

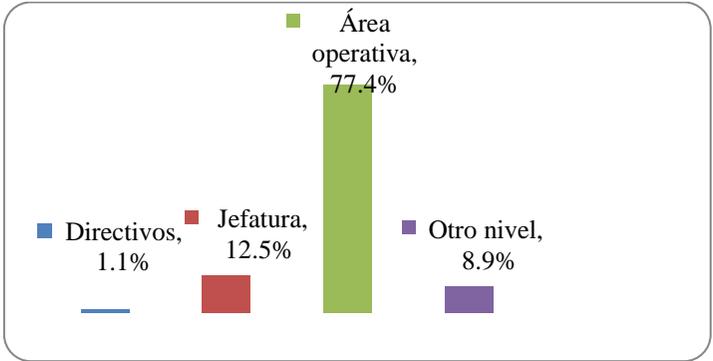


Figura 3. Porcentaje de egresados por nivel de puesto

La figura 3 muestra el número y porcentaje de profesionistas de Trabajo Social y Desarrollo Humano por tipos de nivel: Dirección; Jefatura; Área Operativa y Otro. La mayor parte de los profesionistas en ambos Sectores (77.4 %) efectúan tareas operativas y el 13.6 % han logrado llegar a los niveles de Jefatura y de Dirección. Sin embargo, es importante revisar las diferencias entre los sectores, pues en el Sector Privado los Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano han logrado puestos de Dirección y Jefaturas en un 40.76%, y en el Sector Público, solamente en un 10.28% *lo que pone de manifiesto que este profesional está ganando espacios o líneas de mando importantes en el Sector Privado de Monterrey, pero no así en el Público.*

En este sentido se considera pertinente mencionar que el acceso a puestos de dirección o de jefatura es un proceso que seguramente depende de muchos factores, por lo que el análisis con base en las cifras absolutas como el mostrado en la gráfica puede no ser el mejor criterio. La comparación de acceso a niveles superiores por parte de otros tipos de profesionistas, podría proporcionar un mejor panorama de las condiciones de acceso de los profesionistas de Trabajo Social y Desarrollo Humano mostradas.

Puestos desempeñados por sector

SECTOR	PÚBLICO	PRIVADO
Lic. en Trabajo Social y Desarrollo Humano	249	58
Jefe de Recursos Humanos	5	10
Auxiliar de Recursos Humanos	4	12

Administrador	3	5
Capacitador	10	8
Supervisor	14	5
Atención al cliente	4	0
Otro	0	1
TOTAL DE PROFEIONISTAS	289	99

Tabla 1. Número total de profesionistas y puestos desempeñados por sector.

La mayor parte de los profesionistas contratados en ambos sectores se desempeña como “Licenciado(a) en Trabajo Social y Desarrollo Humano” (Figura 4). En el Sector Privado se resaltan los porcentajes correspondientes a “Jefe de Recursos Humanos” (10%) y “Auxiliar de Recursos Humanos” (12%). Con base en estos resultados, puede decirse que los egresados en las instituciones en que se desempeñan están ubicados en puestos relacionados con la profesión en la gran mayoría de los casos.

Salario

INTERVALO SALARIAL (en pesos)	% SECTOR PÚBLICO	% SECTOR PRIVADO
5,001 - 7,500	35.5	13.6
7,501-10,000	33.6	29.8
10,001-12,500	21.4	39.4
12,500-15,000	6.8	12.7
15,001-17,000 o más	2.7	4.5

Tabla 2. Porcentaje de salarios recibidos por los egresados, dependiendo el sector.

El análisis de los datos presentados en la tabla 2 corrobora que en Monterrey y sus municipios aledaños el Sector Privado paga mejores salarios a los Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano que el Sector Público. Evidentemente, para efectuar un análisis más significativo y justo, tendrían que analizarse los salarios de otros profesionistas de ramas y actividades afines.

Tipo de contratación

SECTOR	PLANTA	EVENTUAL	HONORARIOS	OTRO
Público	214	70	3	2
	74.05%	24.23%	1.03%	.69%
Privado	81	5	13	0
	81.81%	5.06%	13.13%	0%
Ambos Sectores	295	75	16	2
	76.03%	19.32%	4.12%	.53%

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de egresados empleados por sector y tipo de contratación.

En la tabla 3 se constata un mayor porcentaje de contratación de planta en el Sector Público que en el Privado; sin embargo se debe notar que las cifras en bruto son diferentes. Por ejemplo, las personas contratadas de planta en el Sector Público, **214 (74.05%)**, en comparación a ese mismo tipo de contratación del Sector Privado, que es de **81 (81.81%)** profesionistas.

El porcentaje de contratación eventual para el Sector Público es de **24.23% (70 casos)** en comparación al del Sector Privado, que es de **5.06 % (5 frecuencias)**. *Esto refleja la capacidad de mayor empleador del Sector Público en términos de que es capaz de absorber una mayor cantidad de profesionistas, sin embargo, ofrece más puestos de base y mejores salarios el Sector Privado.*

Importancia para la contratación, de que el egresado posea el título profesional

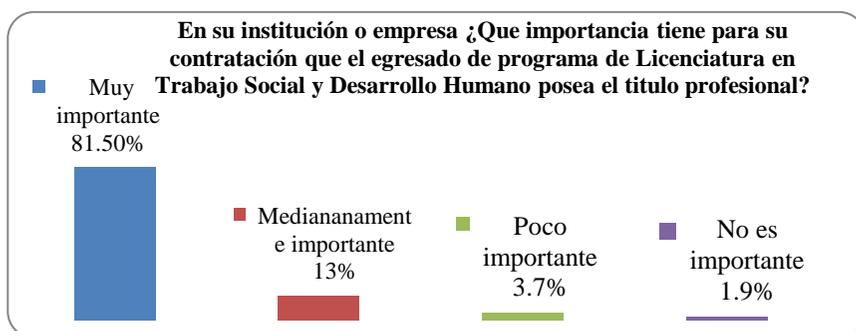


Figura 4. Porcentaje de opinión sobre la importancia de que el egresado posea título profesional para ser contratado.

De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 4, para que la Empresa o Institución lleve a cabo la contratación de un egresado es “muy importante” que éste cuente con el título profesional, pues fue mencionado por un **81.5%** de los casos. **Solamente el 1.9% asevera que “no es importante”**. Lo anterior es un indicativo de que se deben aumentar las estrategias para aumentar el índice de titulación entre los egresados.

Importancia para la contratación, de que el egresado posea experiencia laboral

En su institución o empresa ¿Que importancia tiene para su contratación que el egresado de Programa de Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano tenga experiencia laboral ?

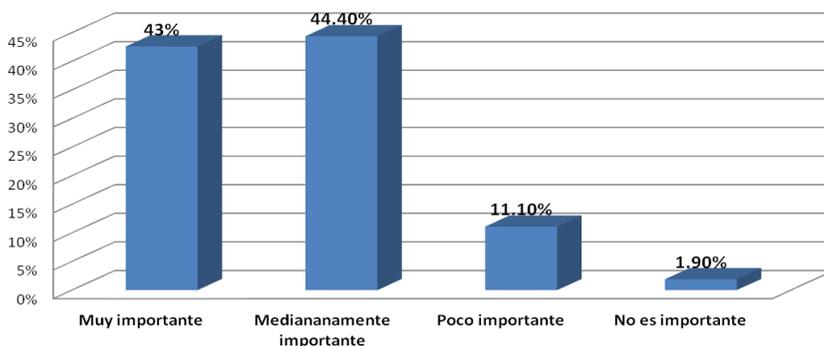


Figura 5. Porcentaje de opinión sobre la importancia de que el egresado posea experiencia profesional para ser contratado.

Los empleadores del Área Metropolitana de Monterrey requieren que el egresado al momento de ser contratado cuente con experiencia laboral. En este sentido, un 43% mencionaron que es “muy importante”, mientras que el 44.4% expresó que es “medianamente importante” (Figura 5). Lo anterior da sentido relevante a la Práctica Profesional Curricular que se lleva a cabo en la licenciatura, la cual es considerada como experiencia laboral por ser realizada de forma sistemática y por un periodo de dos años, permitiendo que el egresado desarrolle las competencias requeridas en el ámbito profesional.

Importancia al momento de la contratación, de la imagen de la facultad y universidad

En su institución o empresa ¿Que importancia tiene para su contratación la imagen de la Facultad y Universidad de la que egreso?

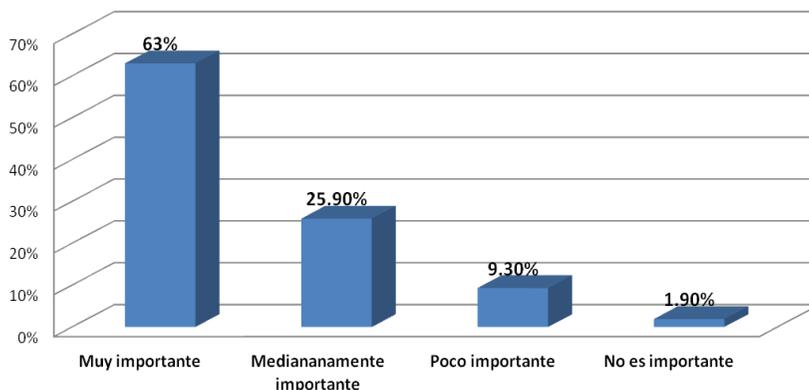


Figura 6. Porcentaje de opinión sobre la importancia de la imagen de la Facultad y Universidad en la que estudio el egresado.

En este rubro, la opinión de los empleadores se enfoca mayoritariamente a que la imagen de la Facultad y la Universidad de egresó es “muy importante” al momento de realizar la contratación, ya que fue mencionada en un 63% (Figura 6). Esto demuestra el gran prestigio que tiene la Universidad Autónoma de Nuevo León y su programa de Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano, pues los empleadores externaron fehacientemente que prefieren egresados de esta universidad sobre otras.

Desempeño laboral del egresado de la licenciatura en trabajo social y desarrollo humano

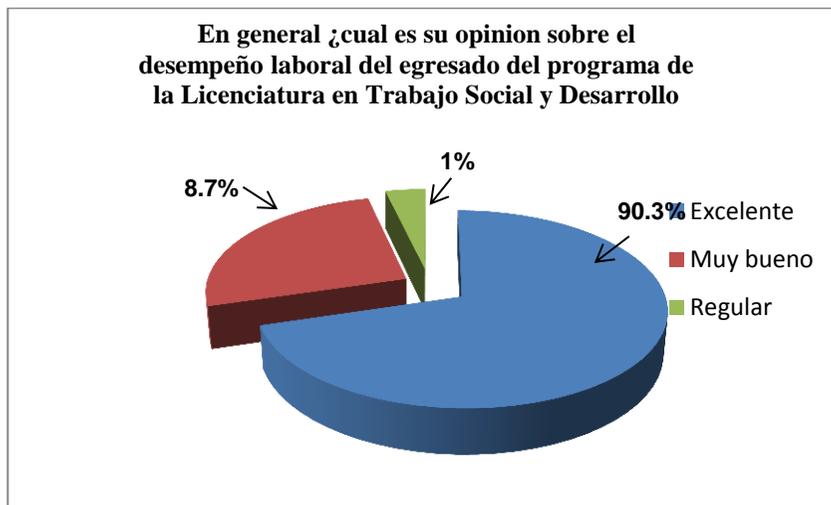


Figura 7. Opinión sobre el desempeño laboral de los egresados

En este rubro, como se constata en la figura 7, resalta que un 90.3% de los encuestados opinó que es “excelente” el desempeño laboral de los egresados en estudio y el 8.7% lo considera “muy bueno”, lo que sumado da una 99%. Sólo un 1%, lo califican de regular, aclarándose en este particular que ningún empleador lo calificó de insatisfactorio. Lo anterior corrobora la buena percepción que los empleadores tienen sobre el trabajo que realizan los egresados de la licenciatura en el área laboral.

Desempeño profesional

En este apartado se consideró pertinente desagregarlo por desarrollo de competencias relevantes, de acuerdo al perfil de egreso establecido en el plan de estudios.

COMPETENCIA	Totalmente satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Aplicación de los conocimientos en general.	74.0	24.7	1.3	0

La capacidad de aplicar conocimientos de trabajo social.	77.3	22.7	0	0
La capacidad para aplicar conocimientos de desarrollo humano.	77.8	22.2	0	0
La capacidad de generar propuestas y proyectos.	75.9	24.1	0	0
Trabajo en equipo.	82.7	17.3	0	0
Capacidad para identificación y solución de problemas.	70.7	29.3	0	0
La posibilidad de responder problemas y retos en el trabajo.	74.7	25.3	0	0
El desempeño general de la actividad.	75.9	24.1	0	0
Habilidad para la comunicación oral.	69.3	29.4	1.3	0
Habilidad para la comunicación escrita y/o gráfica.	65.3	34.7	0	0
La posibilidad de responder a problemas de relevancia social.	75.9	24.1	0	0
La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad.	76.0	24	0	0
La capacidad de plantear ideas para el beneficio social.	75.9	24.1	0	0
La capacidad para analizar problemas sociales.	76.0	24	0	0
La capacidad de	65.3	34.7	0	0

razonamiento analítico y lógico.				
Otros.	5.7	0	0	0

Tabla 4. Opinión sobre el desempeño laboral de los egresados disgregado por competencias

“Totalmente satisfecho”

En relación a la tabla 4, se puede observar que la columna de “totalmente satisfecho” es la que tiene los porcentajes más altos en todos los rubros. En este sentido sobresale con un 82.7% el Trabajo en Equipo, lo cual es comprensible porque en la licenciatura se le da un gran valor al desarrollo de esta competencia, que es una de las primordiales para la profesión. En segundo termino resata “La capacidad para aplicar conocimientos de desarrollo humano.” (77.8%); y, “La capacidad de aplicar conocimientos de trabajo social (77.3%), sobresaliendo estos puntos por ser los cimientos científicos de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano.

“Medianamente satisfecho”

En cuanto al aspecto “medianamente satisfecho” los más altos resultaron ser “La Habilidad para la comunicación escrita y/o gráfica” y “La capacidad de razonamiento analítico y lógico,” ambos con un 34.7%.

En general este apartado es de suma importancia, pues es el que se deberá analizar con detenimiento para reforzar lo requerido en las diferentes unidades de aprendizaje que configuran el plan de estudios de la licenciatura.

“Poco satisfecho”

El “Poco satisfecho” fue relativamente bajo, al ser mencionado con un porcentaje de 1.3% tanto para la “Aplicación de los conocimientos en general” como para la “Habilidad para la comunicación oral”, sin embargo, debe tomarse muy en cuenta para generar estrategias de mejora en esas áreas. Es significativo el hecho de que el renglón de **“nada satisfecho”**, no fue mencionado por ningún empleador, en ningún apartado.

Calificación de desempeño

En este apartado se muestra la calificación otorgada por los empleadores a los egresados del programa de licenciatura, en el orden del 1 al 10.

Es importante aclarar que al no presentarse calificación del desempeño menor a 8 en ninguno de los dos sectores, y para hacerlo más comprensivo, se presenta la figura comparativa (Figura 7) y la figura de calificación de desempeño general (Figura 8).

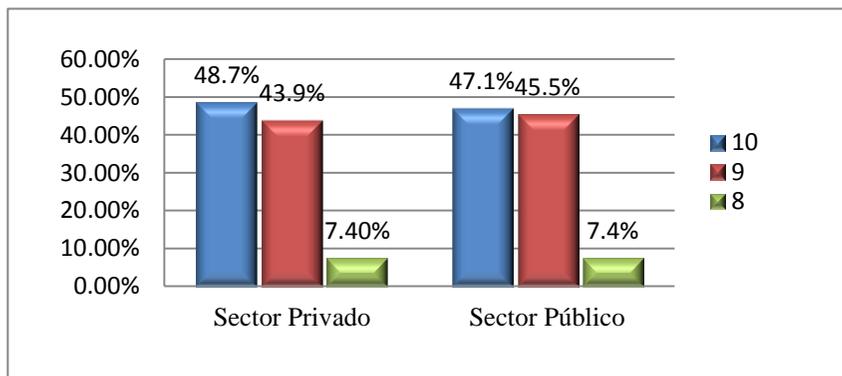


Figura 7. Calificación del desempeño por sector

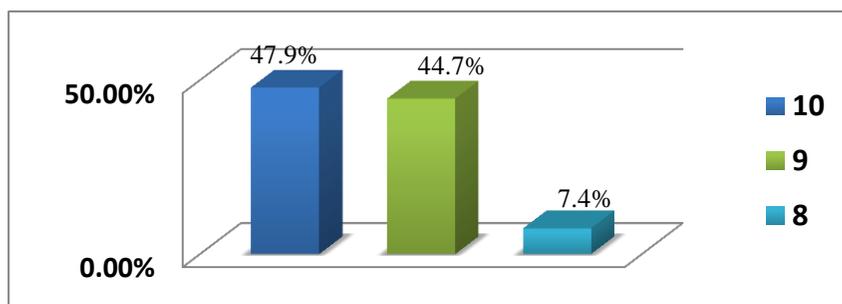


Figura 8. Calificación del desempeño general

Como se muestra en la figura 12, el 48.7% de los empleadores de la empresa privada otorgaron un 10 de calificación a los egresados, y en el Sector Público el 47.1% lo hizo. La calificación general del desempeño fue de un 47.9% calificado con 10 y un 44.7% con nueve, lo que da un promedio

general de 92.6% (Figura 13). Estos resultados demuestran el reconocimiento de los empleadores por el desempeño de los egresados en el mercado laboral.

Los empleadores expresaron que el Licenciado en Trabajo Social y Desarrollo Humano tenía una sólida preparación académica (conocimientos), y que era muy hábil en la investigación. Recomiendan continuar trabajando por competencias para transferir los conocimientos aprendidos y las habilidades desarrolladas a los escenarios reales de aplicación y cumplir así con los requerimientos de la sociedad globalizada.

Funciones desempeñadas

A los entrevistados se les pidió que jerarquizaran las funciones que el egresado efectúa en la empresa o institución. Se solicitó que colocara los números del 1 al 10 haciendo la observación de que el “1” significaba la función más importante y el “10” la menos importante. Con las funciones evaluadas por los empleadores se realizó un trabajo de análisis estadístico, que puede resumirse en lo siguiente:

Entre las principales diferencias en las funciones que realiza un Lic. en T.S.y D.H. en los diferentes sectores, sobresale en el Sector Privado el diseño y ejecución de proyectos (**21%**) y la investigación social (**16.8%**), seguido del reclutamiento de personal (**15.6%**). En el ámbito del Sector Público destaca con mucho la función de capacitador/educador, con un **37.13%**, seguido de diagnósticos sociales, manejo de grupos, solución de casos problema e investigación social, los cuales obtuvieron porcentajes similares (**11.1%**). Lo anterior indica claramente que las competencias requeridas por el egresado son diferentes dependiendo del sector.

Principales fortalezas

Una de las preguntas que el empleador podía responder en forma abierta, fue la de cuál consideraba las principales fortalezas del Licenciado en Trabajo Social. La figura 9 muestra los resultados.

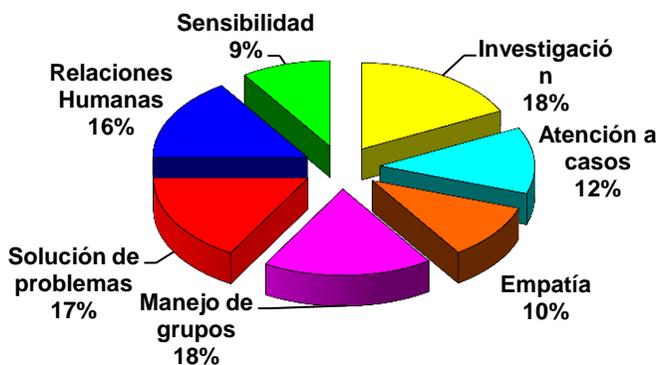


Figura 9. Fortalezas del egresado detectadas por el empleador.

El Manejo de grupos (18%), la investigación (17%) la solución de problemas (17%) y las Relaciones Humanas (16%) fueron las fortalezas principales mencionadas por los empleadores de ambos sectores estudiados. También se resalta la empatía y la sensibilidad.

Formación profesional

¿Cuál es su opinión sobre la formación profesional del egresado del Programa de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano?

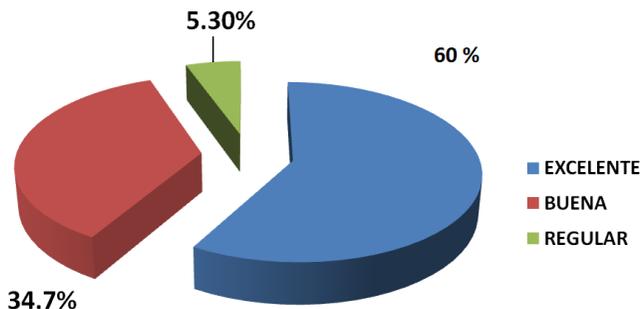


Figura 10. Opinión del empleador sobre la formación profesional

Como se puede observar en la figura 10, el 94.7% de los empleadores calificaron como excelente (60%) o buena (34.7%) la formación profesional

con la que cuentan los egresados. La opción regular fue mencionada únicamente por un 5.3% y la insatisfactoria no fue mencionada.

Los resultados en este renglón permiten verificar que la formación profesional del egresado de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano es muy bien valorada por los empleadores, sin embargo, se deben analizar con detenimiento las áreas de oportunidad mencionadas en otros rubros para continuar en el proceso de mejora continua.

Parámetros que no cubrieron los Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano que no fueron contratados

Como parte fundamental de este estudio, a los empleadores se les hizo el cuestionamiento de los parámetros que no cubrieron los profesionistas de Trabajo Social y Desarrollo Humano, cuando no fueron contratados en la empresa o institución, después de ser entrevistados *–haciendo la aclaración de que compitieron en el puesto con otros egresados de la propia carrera y facultad--*. En el sector laboral, cuando se presenta una vacante se solicitan 5 o 6 candidatos que cubran el perfil requerido para ocuparla, de tal manera que pueda escogerse al mejor. Sin embargo, pareció pertinente cuestionar que áreas deben de ser reforzadas.

Este sondeo se dirigió a evaluar tres aspectos generales: 1) Conocimientos; 2) Habilidades y 3) Actitudes. Para propósitos de presentación de resultados se sumaron todas las menciones de los empleadores para los tres aspectos mencionados. La suma total para cada uno de los aspectos fue considerada como el 100 por ciento para el aspecto o área particular. El número de menciones por aspecto o área de debilidad fue el siguiente para todos los empleadores: Conocimientos 28, habilidades 43, actitudes 44.

Los resultados ponen de manifiesto la necesidad de trabajar en competencias, pues en la educación superior se ha privilegiado la enseñanza teórica y poco la enseñanza de los aspectos prácticos, pero sobre todo de manera integradora y que, por encima de los aspectos cognoscitivos, se tiende a valorar otras características, entre las que destacan las vinculadas con las actitudes.

Conocimientos y habilidades

El área de conocimientos estuvo constituida por nueve divisiones (de base): relacionados con la carrera, inglés, computación, investigación, estadística, capacitación, elaboración de programas, resolución de problemas y trabajo con familias; en el área de habilidades se estableció la entrevista, relaciones públicas, relaciones interpersonales, administración, organización, gestión, trabajo en equipo, liderazgo, trabajo con grupos, comunicación y trabajo bajo presión. *Es pertinente mencionar que el empleador podía hacer mención de “otros” y con esta categoría se abrieron más divisiones.*

En el Sector Público se agregó como muy importante saber trabajar en la “mediación” y en el Privado en la “Responsabilidad Social Corporativa”. Los resultados principales se presentan en la figura 16, con la aclaración de que el empleador podía escoger varias a la vez. Se pudo constatar que: *El trabajo bajo presión, el liderazgo, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales* fueron las áreas de oportunidad más sobresalientes en el Sector Público, coincidentemente también tienen altos porcentajes en el Sector Privado, pero con diferente orden: *Liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo y trabajo bajo presión.*

Fue muy importante reconocer en este trabajo que los egresados no contratados, no fueron rechazados por falta de conocimiento, pero los empleadores enfatizaron que las nuevas exigencias laborales exigen a los profesionales con competencias que resulten en un ejercicio profesional crítico, inteligente, creativo y socialmente comprometido, por ello se escogió a los más sobresalientes en esos aspectos.

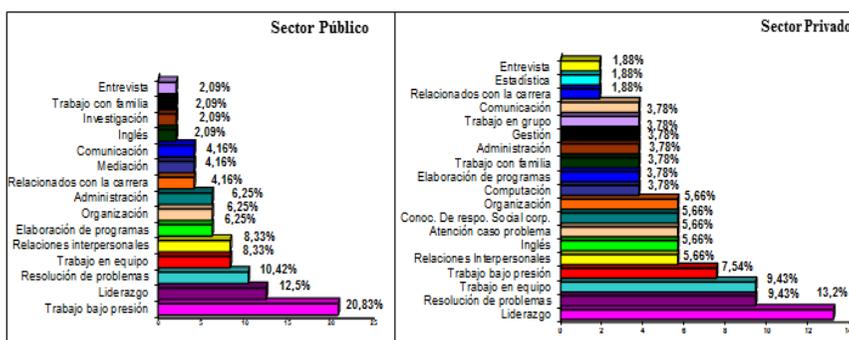


Figura 11. Conocimientos y habilidades que no cubrieron en su totalidad los Licenciados en Trabajo Social candidatos a ocupar un puesto, desagregados por sector.

En las entrevistas aplicadas con empleadores se resaltó en gran medida la necesidad de que el profesionista en trabajo social y desarrollo humano continúe desarrollando la capacidad de innovación, organización y autonomía en relación a los trabajos que se le encomiendan, además en el área privada también se resaltó la necesidad de que se preparará al profesional en lo relativo a la “Responsabilidad social corporativa” y en el Sector Público, el área de “Mediación”, además se mencionó el requerimiento de la educación continua y de una buena base cultural.

Actitudes

La figura 12 presenta los resultados de menciones de debilidad en el área general de “Actitudes”, por división. La división con el más alto número de menciones fue la de “con disponibilidad” (35.4%). Esta división es con mucho la más importante área de debilidad percibida por los empleadores del Sector Público como la razón para no haber contratado una profesionista de Trabajo Social, siguiéndole en orden de importancia el “ser asertivo”. En el Sector privado el más alto rubro fue el de “empático”.

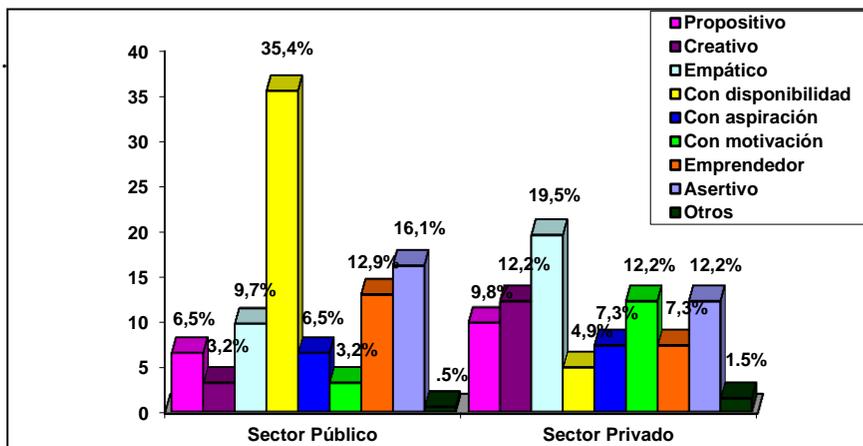


Figura 12. Debilidades mencionadas por empleadores en el área de actitudes.

Áreas académicas que debe reforzar la formación de Licenciado en Trabajo Social y Desarrollo Humano

En opinión de los empleadores del Sector Privado, el conocimiento sobre la responsabilidad social corporativa y la resolución de problemas son las áreas prioritarias a mejorar, con una representación de un **15.3%**; y en el Sector Público la resolución de problemas (**17%**) y el trabajo en equipo (**12.9%**). El inglés, la computación, la administración y organización aparecen también como importantes, sin embargo con mucho menos porcentaje (Figura 13).

Se constata que aparece nuevamente “la responsabilidad social corporativa” y “la mediación” como importantes. Al cuestionar al empleador sobre esto, mencionó que son las áreas en que se trabajará más en un futuro inmediato, pues actualmente ya son áreas prioritarias que competen al Trabajo Social y Desarrollo humano.

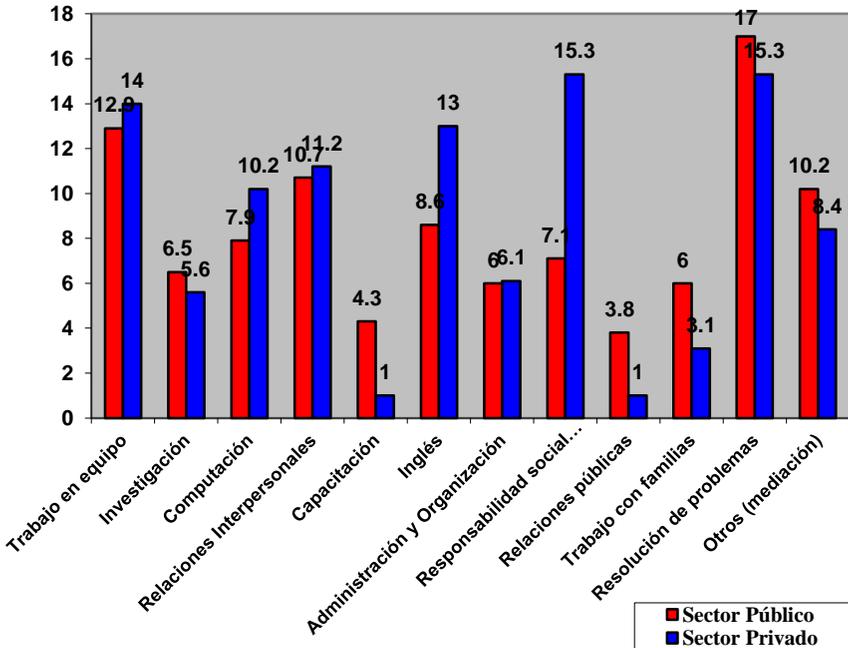


Figura 13. Áreas importantes a reforzar en la formación profesional.

Opinión sobre los cursos de educación continua que se sugiere impartir a los egresados

En este rubro las respuestas fueron muy variadas, dependiendo el sector. Se mencionan los cursos más mencionados.

-Mediación, -Coaching, -Desarrollo Humano -Estadística -SPSS -Resolución de conflictos	-Gestión social -Recursos humanos -Responsabilidad social -Administración -Reclutamiento y selección.
---	--

-Contratación de egresados

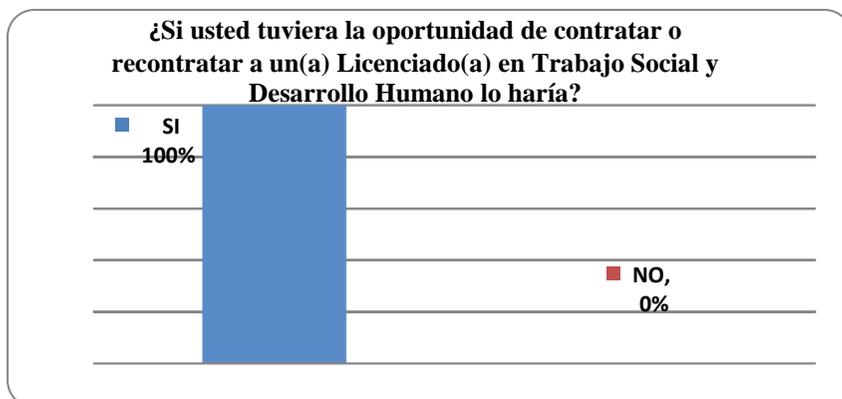


Figura 14. Opinión sobre la contratación de egresados.

Ante la pregunta de ¿si tuviera la oportunidad de contratar a un profesionista en Trabajo Social y Desarrollo Humano lo haría?, el **100%** de los empleadores externó que sí (Figura 19), aduciendo que tienen sólida preparación académica, son básicos para trabajar con los problemas de las personas y sobresalen por ser multi-habilidades.

Conclusiones y recomendaciones

El mercado de trabajo es un tema de amplio panorama, particularmente en la Ciudad de Monterrey y sus municipios aledaños, los cuales han conjuntado una enorme fuerza de trabajo del país y desarrolla su economía en buena medida a partir de la derrama salarial de los trabajadores. La formación del Licenciado en Trabajo Social y Desarrollo Humano debe de ser pertinente social y laboralmente, es decir debe de dar respuesta y soluciones a los problemas y necesidades de la sociedad y debe tener una articulación con el mundo del trabajo, de forma que los egresados enfrenten con éxito los retos que éste les presenta. A continuación se plantean las principales ideas emanadas del estudio y el análisis que se deriva de ellas.

En lo referente a nivel de puestos, es interesante puntualizar que el Lic. en Trabajo Social y Desarrollo Humano (al menos en Monterrey y sus municipios aledaños), está ganando más espacios en líneas de mando, la mayoría de estos puestos son a nivel privado, principalmente direcciones o jefaturas; sin embargo, a nivel público son pocos los logros conseguidos. El Sector Público, si bien es capaz de absorber mayor cantidad de profesionistas, ofrece más puestos de base y mejores salarios el Sector Privado.

Los hallazgos en la línea de calificación de desempeño y formación fueron muy puntuales. La mayoría de los empleadores otorgó la calificación de 10 (47.90%) o 9 (44.70%) al desempeño de los Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano que laboran en sus empresas, lo cual es meritorio y uno de los mejores indicios de un índice de satisfacción alto, pero hay mucho trabajo por hacer en el área de formación y actualización, debido a los nuevos requerimientos de un área laboral cambiante y globalizada. ***Bajo este contexto, en el presente estudio se aprecia la existencia de un aumento ininterrumpido de las exigencias de calificación. Los empleadores exigen al egresado que sea capaz de resolver problemas nuevos en situaciones complejas y que tome iniciativas ante las realidades de la sociedad actual. La práctica social de la profesión de Trabajo Social y de Desarrollo Humano en Monterrey y sus municipios aledaños, ha pasado de ser un ámbito claramente definido a otro ambiguo, cambiante y abierto. De una situación laboral en la que el egresado de la licenciatura tenía la certeza de lo que se esperaba de él, ahora se enfrenta a una práctica profesional que requiere el desarrollo de habilidades y capacidades adicionales a las específicas de su profesión.***

Está claro que para ejercer una carrera se deben tener unos conocimientos teóricos y técnicos especializados. En este sentido, la

formación en conocimientos de los Licenciados en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL, **es considerada por la mayoría de empleadores entrevistados como muy buena.**

Sin embargo, por encima de los aspectos cognoscitivos, se tiende a valorar otras características, entre las que destacan, **aquellas vinculadas a las actitudes y habilidades.** Por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de competencias clave que se asocia más al desarrollo de ciertas capacidades, conductas y actitudes de los profesionales en Trabajo Social y Desarrollo Humano.

Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales. Estas actitudes y habilidades que conforman las competencias clave de los profesionales del trabajo social y desarrollo humano del presente y el futuro, no son un mero complemento útil a las competencias técnicas, para las cuales un Licenciado ha sido contratado o valorado en su puesto de trabajo.

Estas competencias deben incorporarse en el currículum de la formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos. Entre las principales competencias clave están: **la capacidad de resolución de problemas**, es decir, la disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada mediante la organización y/o aplicación de una estrategia definida o no para encontrar la solución; **la capacidad de trabajar en equipo** considerada como la disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas para conquistar un objetivo propuesto; **la capacidad de relación interpersonal** o disposición y habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, con atención y empatía; **la capacidad de organización del trabajo** que se enfoca en la disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia. Además está la **capacidad de liderazgo, de trabajar bajo presión, de autonomía, de iniciativa y la de innovación.**

Por lo tanto, es imprescindible que en el plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano, se ponga mayor énfasis en fomentar estas habilidades y disposiciones, para ello es indudable que se debe de continuar trabajando en la línea de las competencias, pero redoblar el paso aplicando nuevas estrategias de

aprendizaje (Aprendizaje basado en proyectos, Trabajo Colaborativo, etc.), porque es a través de una buena planeación de las mismas como se logrará que se desarrollen en forma integral los profesionales con educación basada en competencias.

Resumiendo, para formar recursos humanos adecuados a los requerimientos del mercado laboral en lo referente a Trabajo Social y el Desarrollo Humano, hay una exigencia importante por diversificar y revalorar de experiencias y modalidades de aprendizaje.

En la misma línea de formación, se visualiza como prioritario que el profesional de Trabajo Social y Desarrollo Humano debe tener amplia capacidad para transferir los conocimientos a los escenarios reales de aplicación, para cumplir así con las características que demandan los nuevos escenarios de trabajo: con iniciativa y creatividad, pero también innovadores y críticos. Capaces de crear nuevos proyectos y no sólo de seguir instrucciones, de tomar decisiones con bases sólidas y trabajar bajo presión, con alto grado de eficiencia y eficacia. Además deben conocer los escenarios internacionales, manejar al 100% la tecnología de la información y hablar correctamente al menos dos idiomas. El estar en constante aprendizaje hacia lo nuevo, de acuerdo a los cambios vertiginosos del mercado laboral, fue una de las principales sugerencias de los empleadores.

En cuanto al requerimiento de la educación continua, en el estudio se puso de manifiesto que los cambios laborales, sociales y de comunicación se producen a un ritmo tan vertiginoso que no se pueden transmitir todos los conocimientos que un profesional requiere, por lo que es muy relevante la formación continua que sepa mantener un egresado de la FTSyDH. Por lo tanto, más vale **dar prioridad a la construcción de una buena base cultural** para facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de unas habilidades y disposiciones válidas para el trabajo y la vida en sociedad.

El proceso de formación de un profesional del trabajo social en el desarrollo de su profesión, deberá permanecer a lo largo de toda su vida activa y esto es algo que establece un cambio de mentalidad y de actitud que debe de forjarse a lo largo de la carrera.

En la línea de nuevas demandas formativas de las prácticas profesionales del Trabajo Social y Desarrollo Humano. Se puede enfatizar que un punto trascendental de análisis en este estudio se refirió a las nuevas exigencias que plantea el ejercicio profesional de los egresados, como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas a nivel mundial. En este sentido, en lo referente a nuevas demandas formativas,

fue muy impactante lo referente a “**la responsabilidad social corporativa**”, la “**mediación**”, el “**desarrollo humano**” y la “**asesoría/consultoría**” los cuales pueden interpretarse como nuevos yacimientos laborales.

La “responsabilidad social corporativa” es internacionalmente un campo muy especial que puede trabajar el Lic. en T.S. y D.H., porque la empresa socialmente responsable es un requerimiento en todos los países. En México ha ido ganando espacios y en Monterrey, donde la gran empresa está a la vanguardia, se requieren profesionales especializados en este sentido, y que mejor que el profesional de T.S.y D.H. para hacerlo, lo que debe indudablemente impactar los contenidos de los cursos que se imparten en la FTSyDH.

El “desarrollo humano” está implícito en la profesión, sin embargo explícitamente es un requerimiento que ya está incorporado en el plan de estudios desde el año 2005. En el ámbito de la “mediación”, es una función que se ha venido trabajando desde hace varios años, de tal suerte que en la FTSyDH ya lo tiene incorporado en su Plan de Estudios, pero no todos los profesionales de las anteriores generaciones tuvieron acceso a esta preparación, la solución viable es entonces trabajar en la línea de educación continua, ofreciendo esta preparación a los egresados de anteriores planes.

En resumen (consideraciones finales)

Como consecuencia de las nuevas Tecnologías de Información y del advenimiento de la sociedad del conocimiento a nivel mundial, los programas que conforman el currículum de un estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano no pueden seguir enseñando las mismas cosas de la misma manera, a base de acumular conocimiento. Se deben ofrecer metodologías para disponer de los mejores recursos para cada requerimiento de su carrera profesional y de su vida. En ese sentido, las áreas en que los empleadores consideraron necesario reforzar a los egresados de la FTSyDH, son congruentes con la gama de requisitos que los profesionistas deben cubrir para ocupar puestos profesionales en un mercado de trabajo cada vez más exigente en aspectos formativos, de liderazgo y de desarrollo de habilidades, actitudes y capacidades para el despliegue de aptitudes del trabajo.

Por lo anterior, el seguimiento y actualización del Plan de estudios, debe ser continuo y sistemático y orientarse en una perspectiva de trabajo interdisciplinario hacia la formación de profesionistas con competencias que resulten en un ejercicio profesional crítico, inteligente, creativo y socialmente comprometido. Es prioritario seguir incorporando competencias para la

adaptación permanente al cambio y la formación como profesionales comprometidos con el desarrollo sustentable de las sociedades. En este tenor, se enfatiza el autodidactismo y el ejercicio en escenarios reales de desempeño profesional y la investigación como prácticas consustanciales a la formación en los espacios educativos, de modo que se garantice un alto grado de transferibilidad --de lo que en ellos se aprende--, hacia los escenarios reales de aplicación de las competencias adquiridas.

Referencias bibliográficas

- Casas, R. y Valenti, G. (2000). *Dos ejes en la vinculación de las universidades*. México: Plaza y Valdés.
- Castillo, V., Ohaco, M. y Schleser, D. (2014). *Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional*. Buenos Aires, Argentina: OIT.
- Cervantes, L. (2007). La sociedad del conocimiento y los servicios de educación superior en la globalización Universidades. *Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Distrito Federal, Organismo Internacional*, (34), 25-40. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303404>
- Damián, J., Montes, E. y Arellano, Ll. J. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(3), 179-203.
- Dominique, F. y Paul, A. (2002). Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento, *Comercio Exterior*, 52 (6).
- Estrella, G. y Ponce, M.T. (2006). *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores*. México, Universidad Autónoma de Baja California/Miguel Ángel Porrúa.
- FTSyDH (2013). Desempeño profesional, competencias e impacto laboral de los egresados de la Licenciatura en Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL: un estudio de opinión de empleadores. Monterrey, México: FTSyDH/UANL.
- Garrido, C. (2015). *Desarrollo económico y procesos de financiamiento en México. Transformaciones contemporáneas y dilemas actuales*. México: Siglo XXI Editores.
- Gonczi, A. (2007). Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico. En

- CINTERFORT/OIT/CONOCER, *Formación basada en competencia laboral* (pp. 69-77). Montevideo, Uruguay, POLFORM.
- Lascurain, F. M. y López G., J. A. (2013). Retos y oportunidades de la globalización económica. *CONfines de relaciones internacionales y ciencia política*, 9 (17).
- Lobo, M. E. (2008). *Las Competencias profesionales en el área de ciencias sociales*. Monterrey, México: UANL.
- Mendoza, J.E. (2010). El mercado laboral en la frontera norte de México: estructura y políticas de empleo. *Estudios Fronterizos 11* (21).
- Muñoz y García (2001). Formación de recursos humanos para el modelo económico. Memoria. Ponencia presentada en el Congreso Convergente IESML/IESLA 2001, Veracruz, México.
- Ruiz, L. E. (1996). Expansión y diferenciación institucional en la educación superior tecnológica en México: Nuevas tendencias y retos en la formación de recursos humanos para la producción. *Revista Perfiles Educativos*, (71), CESUUNAM. México.
- Santibañez. J. y Cruz, R. (2000). *Mercados laborales fronterizos*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Scheele, J. y Brummer, J.J. (2009). *Educación terciaria y mercado laboral-formación profesional, empleo y empleabilidad. Una revisión de la literatura internacional. Chile, Santiago: Centro de Políticas Comparadas de Educación, Universidad Diego Portales. Recuperado de <http://www.redetis.org.ar/media/document/scheele.pdf>*