

EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México



ENERO/FEBRERO 2022

CARTA EDITORIAL

EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México

Deseamos iniciar este año 2022 de la manera más positiva, pensando las formas para llevar a cabo aquellos propósitos de la cena de fin de año y no sólo los resultados finales de éstos. Pues recordemos que “estar preparado es haber ganado el 50% de la batalla”. Así que planear cómo conseguirlos es la clave para tener éxito.

Otra de las estrategias que más se han utilizado para facilitar su cumplimiento, es reducir el número de propósitos. Lo cual es comprensible pues se considera una opción realista para obtenerlos. Además, esto equivale a liberarse de ese estrés ocasionado por exigirse un número considerable de metas.

Son dos opciones para asegurar el cumplimiento de propósitos y, lo más importante, para disfrutar del proceso y no sólo del resultado. Así que disfrutemos mientras conseguimos nuestros propósitos, sueños y anhelos.

En este número compartimos una miscelánea de artículos relacionados con la educación y, en menor medida, con la administración. Textos que versan sobre la igualdad, la inteligencia emocional, la cobertura, la administración del tiempo, y el outsourcing.

En primer lugar, Eliana Barrios de los Reyes y Ma. Luz del Carmen

Segoviano Valtierra, analizan en *Igualdad de oportunidad educativa para todos, en tiempos de pandemia* los tipos de desigualdades que se presentan en el acceso a la educación actual en el momento de pandemia.

En segundo lugar, Claudia Guadalupe Díaz García y Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra estudian la correlación entre inteligencia emocional y rendimiento académico a partir de su investigación denominada *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de primaria*.

En tercer lugar, Rodrigo Alejandro Acosta Rodarte y Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra abordan los medios y estrategias de cobertura de educación para los alumnos que cursan educación especial en *La cobertura de la educación*.

En penúltimo lugar, Paula Carolina Rocha Fuentes en *La administración del tiempo y la relación con la productividad* identifica los llamados “ladrones de tiempo” que impactan en la productividad, asimismo describe los conceptos principales de este tema y analiza la interacción entre los mismos.

Finalmente, Adriana Riley Barrios en *ambigüedad de los términos subcontratación, outsourcing o intermediación en las leyes de México*, resalta el origen e impacto de tal ambigüedad en el campo administrativo.

Este es el primer número del año 2022. Les deseamos iniciar sin pendientes y con mucho entusiasmo este año que está comenzando. Pues si lo iniciamos con orden y sin rezagos, nuestra función será más productiva y gratificante para nosotros y para quienes impacta el servicio que brindamos. ¡Un abrazo afectuoso de parte de la comunidad Educem!

Cordialmente

Ing. Patricia Mena Hernández

Rectora

Directorio

Comisión Permanente:

RECTORÍA

Ing. Patricia Mena Hernández

GERENCIA ADMINISTRATIVA

Lic. Mercedes Mena Hernández

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Dra. Esther Álvarez Montero

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Susana López Castelán

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

Comisión Editorial:

CUERPO EVALUADOR

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Dirección académica

DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes

ÍNDICE

Igualdad de oportunidad educativa para todos, en tiempo de pandemia. Eliana Barrios de los Reyes y Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra

05

Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de primaria. Claudia Guadalupe Díaz García y Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra

09

La cobertura de la educación. Rodrigo Alejandro Acosta Rodarte y Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra

14

“La administración del tiempo y la relación con la productividad”. Paula Carolina Rocha Fuentes

17

“Ambigüedad de los terminos subcontratación, outsourcing o intermedicación en las leyes de México. Adriana Riley Barrios

25



EDUCEM, INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO, Año III, No. XXXVI, es una publicación bimestral, del 1 de Enero 2022 al 28 de Febrero 2022, editada por el Instituto Preuniversitario Motolinía de León A.C. Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, teléfono (01800) 890-8236 Exts. 155 y 121, página web <http://educem.digital> y <http://www.sistemaucem.edu.mx>, Editor Responsable: Lic. Karla Patricia Barrios Mena, rectoria@sistemaucem.edu.mx Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2016-012013502600-102, ISSN No. 2448-6477, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, fecha de última modificación, 1 de Enero 2022. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Universitario del Centro de México.



IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EDUCATIVA PARA TODOS, EN TIEMPO DE PANDEMIA

Eliana Barrios de los Reyes¹
Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra¹

Resumen—La educación igualitaria donde todo ciudadano tenga las mismas oportunidades de aprendizaje independientemente de su situación física, socioeconómica o cultural es de suma importancia para que la calidad en la sociedad sea mejor se cuente con todas las herramientas y se logre adquirir los conocimientos cubriendo las necesidades educativas de todos, prueba de ello que las diferencias de oportunidades educativas impactaron en la sociedad fue la pandemia de COVID-19 donde los efectos sanitarios y económicos repercutieron en la accesibilidad a la educación en los alumnos que no contaban con las condiciones ideales para el acceso a la nueva forma de adquirir el conocimiento fuera del aula.

Palabras clave— Igualdad, Educación, Pandemia

Abstract— Equal education where every citizen has the same learning opportunities regardless of their physical, socioeconomic or cultural situation is of utmost importance for the quality of society to be better, to have all the tools and to acquire knowledge covering the educational needs of all, proof of this that the differences in educational opportunities impacted society was in the COVID-19 pandemic where the health and economic effects had an impact on the accessibility to education in students who did not have the ideal conditions for access to the new way of acquiring knowledge outside the classroom.

Index Terms— Equality, Education, Pandemic

¹Instituto Universitario del Centro de México, León, Gto.

INTRODUCCIÓN

En el presente ensayo describo la necesidad de una educación igualitaria, donde todos los ciudadanos de nuestro país mexicano tengan las mismas oportunidades de acceso a la educación, a pesar de las diferencias físicas, socioeconómicas y culturales que cada persona presente. Remarcare temas de relevancia como la oportunidad educativa y de trabajo del género femenino, personas con alguna discapacidad física, diversidad cultural, social y económica. Así como la intervención de desechos humanos y el tema de inclusión como aspecto fundamental en la actualidad.

DESARROLLO

Con el paso de los años y gracias a múltiples exigencias sociales y acontecimientos que marcaron nuestra historia educativa, se han logrado avances en educación en cuanto a acceso, uno de ellos fue la oportunidad educativa para las mujeres, Sor Juana Inés de la Cruz con su vocación al saber y su defensa del derecho de las mujeres para acceder en condiciones de igualdad al conocimiento, Leona Vicario, Rosario Castellanos, Frida Kahlo por mencionar algunas mujeres mexicanas que han roto las barreras del silencio y han tenido el valor para luchar por defender sus ideales, para promover un cambio positivo y dar importancia a la participación de las mujeres en todos los ámbitos. A pesar de todo esto aún existe la discriminación hacia la mujer, pero ya no en gran medida, sin importar género todos tenemos derecho a la educación y a desempeñarnos en un trabajo digno.

Otro tema en el cual se mostraron diferencias de oportunidades son hacia las personas con discapacidades físicas, los niños con necesidades educativas especiales han sido en muchas ocasiones rechazados y discriminados, a pesar de realizar cambios constitucionales para dar atención a este tipo de población vulnerable, las condiciones no son las apropiadas en las escuelas, no hay áreas específicas adecuadas. No es suficiente la atención actual hacia educación especial, esta área educativa aún se encuentra un poco abandonada, muchas comunidades no tienen el acceso a la atención de centros de educación especial. Y las escuelas no cuentan con apoyo de docentes capacitados en esta área, sin embargo, se les integra e

incluye, por ser un derecho constitucional, pero no en su forma apropiada, así también la infraestructura no cuenta con adecuaciones necesarias, y la comunidad educativa tiene que buscar formas para adecuar las áreas sin el apoyo de las autoridades educativas pertinentes.

La población indígena de México es la que tiene mayor riesgo de no ir a la escuela, no concluir la educación básica obligatoria o no lograr los niveles de aprendizaje esperados. Las razones son diversas, pero la falta de acceso y el alto grado de marginación de muchas comunidades indígenas y de sus escuelas están entre las principales causas; más del 90% de las escuelas indígenas de educación básica están en localidades con altos grados de marginación. (UNICEF, 2018)

La diversidad cultural también es una cuestión que causa desigualdad, no hay apoyo para que la cultura propia del país persista y se amplíe, que las raíces culturales permanezcan, para sentirnos orgullosos de las etnias y culturas, que la globalización sea algo favorable, la variedad cultural en México es muy rica, existen muchas culturas diversas en todo el territorio nacional, la globalización ha abierto panoramas en la organización del país, para afrontar los cambios positivamente, sin eliminar nuestras raíces culturales, promoviendo el respeto a la cultural, pero es necesaria una atención adecuada a la educación indígena, la educación comunitaria, respetando y atendiendo sus necesidades y capacidades de la manera correcta.

Las diferencias sociales y económicas en nuestro país también son una problemática para lograr la igualdad de oportunidades en educación, en México existe una enorme brecha económica, la mayor parte de ciudadanos están en clase media y baja, y son pocos las personas de clase alta, no hay una equidad, la balanza no está alineada y esto es una gran problemática para que nuestro país pueda surgir y prosperar, crecer potencialmente como otros países.

Artículo 3o. Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. La educación inicial, preescolar, primaria y secundaria, conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, la educación superior lo será en términos de la fracción X del presente artículo. La educación inicial es un derecho de la niñez

y será responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia. Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. (D.O.F., 2019)

El artículo tercero de la constitución marca que todos tenemos derecho a la educación, todas las personas, con independencia de su género, origen étnico o situación económica, tienen derecho a ella. Pero a pesar de que la ley lo marca muy claramente, aún existen estos problemas en el país, aun se presentan en gran medida.

Para llegar a los grupos de excluidos o de marginados y proporcionarles una educación de calidad es indispensable elaborar y aplicar políticas y programas inclusivos. En este contexto, la acción de la UNESCO fomenta los sistemas educativos inclusivos que eliminan los obstáculos a la participación y el rendimiento de todos los educandos, toman en cuenta la diversidad de sus necesidades, capacidades y particularidades, y eliminan todas las formas de discriminación en el ámbito del aprendizaje. Colabora con los gobiernos y sus asociados en la lucha contra la exclusión y las desigualdades en el ámbito educativo. En lo referente a los grupos marginados y vulnerables, la UNESCO presta atención particular a los niños con discapacidad por ser desproporcionadamente mayoritarios entre la población infantil no escolarizada. Los pueblos indígenas siguen siendo excluidos de la enseñanza, pero también se ven confrontados a la exclusión dentro del sistema educativo. (UNESCO, 2019)

Las nuevas tendencias educativas han presentados grandes cambios en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, sobre todo los avances tecnológicos, que significan una modificación pedagógica en la enseñanza, con sus ventajas y desventajas, de forma conjunta con las Tecnologías de Información y Comunicación, aplicadas en educación más conocidas como las tecnologías de aprendizaje, empleadas como una estrategia pueden ser favorables, pero considero que como el único método de enseñanza sería poco eficiente. Lo que, implica una nueva forma de aprendizaje, en la actualidad estos modelos de enseñanza han tomado gran incremento en su uso, debido a la situación que se está presentando por la pandemia y se ha notado grandemente sus deficiencias en nuestro país, afectando el espacio de aprendizaje del aula, así como a los roles que alumnos y maestros han

implementado.

Nos enfrentamos a muchos cambios, primeramente, que los docentes realizaran cambios en sus clases y estrategias, dejando el aula presencial y optar por trabajar a distancia a través de plataformas y aplicaciones que muchos desconocían su uso, era algo nuevo, el tener que obtener nuevos aprendizajes y esforzarse por estar actualizado con la implementación de estas. También el gran reto que significa para los alumnos, el estrés que causa estar sentado ante un dispositivo electrónico sin tener interacción afectiva y poco interesante, para muchos causaba estrés y cansancio. Pero sobre todo esta situación remarca grandemente las desigualdades de oportunidades, muchos jóvenes estudiantes no tienen acceso a las nuevas tecnologías, ni siquiera a un dispositivo electrónico, en las comunidades rurales o marginadas no cuentan ni con televisión, entonces, como puede existir una educación de calidad posible, por lo que es necesaria la implementación de estrategias más dinámicas para ellos, lo cual significa un enorme reto para maestros y autoridades educativas.



CONCLUSIÓN

En conclusión, puedo mencionar que, para el logro de una verdadera calidad de educación, es necesaria primeramente la educación y apoyo en casa con sus familias, la práctica de valores, el currículo educativo que tome en cuenta las verdaderas necesidades del sistema. Más que estrategias primeramente para mejorar la educación en México es necesaria una mejor infraestructura en las instituciones educativas, que los recursos económicos destinados para educación lleguen a su destino y dotar a las escuelas de material y equipo necesario, mayor capacitación al docente, un currículo adecuado a las necesidades y contextos del país, promover el trabajo colaborativo y valores entre la comunidad educativa. Así también una igualdad de oportunidades para todos, México se caracteriza por tener una enorme desigualdad de calidad de vida de sus ciudadanos, para quienes si logran terminar su educación, muchas veces se encuentran con otra problemática social, la falta de empleos, porque la educación por mucho tiempo en México se ha caracterizado por dirigirse a la capacitación de mano

de obra para las grandes empresas, no se invierte en investigación científica, en creatividad e innovación, todos tenemos las mismas capacidades pero no las mismas oportunidades. Es necesaria una educación colaborativa donde cada uno de los miembros que forman parte de este proceso cumpla responsablemente y con principios su labor.

REFERENCIAS

D.O.F. (2019). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa. México.

UNESCO. (2019). UNESCO.ORG. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/inclusion-educacion>

UNICEF. (2018). UNICEF. Inclusión educativa. La educación debe celebrar y respetar las diferencias culturales y étnicas de México. Obtenido de <https://www.unicef.org/mexico/inclusi%C3%B3n-educativa>





INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE PRIMARIA

Claudia Guadalupe Díaz García¹
Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra¹

Resumen— El objetivo del presente trabajo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en estudiantes de primaria, la muestra estuvo constituida por 58 estudiantes: 29 hombres y 29 mujeres, en un rango de edad entre 10 y 12 años. Se utilizó la escala de autoinforme denominada “Test Trait Meta-Mood Scale TMMS-24”. Se encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y el rendimiento académico, al comprobarse que, a mayor inteligencia emocional, mayor rendimiento académico.

Palabras clave— Estudiante, Inteligencia emocional, Rendimiento académico

Abstract— The aim of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and academic performance in elementary school students. The sample consisted of 58 students: 29 males and 29 females, in an age range between 10 and 12 years old. The self-report scale called “Test Trait Meta-Mood Scale TMMS-24” was used. A significant relationship was found between emotional intelligence and academic performance, proving that the higher the emotional intelligence, the higher the academic performance.

Index Terms— Student, Emotional intelligence, Academic performance.

¹Instituto Universitario del Centro de México, León, Gto.

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo nuestra sociedad ha perseguido, de forma pertinaz, un ideal de ser humano: la persona inteligente. Si bien la escuela tradicional ha considerado que un niño o niña es inteligente cuando domina todas las áreas del currículo, progresivamente en el tiempo se ha identificado a la persona inteligente con su coeficiente intelectual, esto es, con quien obtiene una puntuación elevada en los test de inteligencia.

En la actualidad, el referente de una calificación numérica ya no es un indicador de éxito o de un buen desempeño personal. Es decir, los factores sociales, emocionales y afectivos juegan un papel importante en cuanto a la interacción y el desarrollo de competencias personales, por lo que potenciarlos es de relevancia. Así pues, hoy se sabe que los sentimientos y emociones están presentes en nuestras vidas, así como que el alumnado adquiere mejor los conocimientos cuando está motivado, tiene iniciativa y confianza. De tal forma, que “las emociones son parte fundamental de lo que somos, de lo que hacemos y de nuestra relación con los demás” (García, Valenzuela y Miranda, 2012).

Por tanto, “la inteligencia emocional está conformada por habilidades afectivas personales y sociales que ayudan a un individuo a conocerse a sí mismo y a relacionarse mejor con los demás. Si las personas desarrolláramos este tipo de inteligencia y la fomentáramos entre los niños, estaríamos formando seres humanos íntegros” (García et al., 2012). La presente investigación tiene como fin establecer las relaciones significativas existentes entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en estudiantes de nivel primaria de una institución pública.

DESARROLLO

Durante mucho tiempo se ha olvidado la dimensión afectiva y emocional en la educación y esta se ha centrado en enseñar contenidos dirigidos al desarrollo cognitivo e intelectual del niño o la niña. La importancia de la escuela tradicional era el expediente académico, es decir, las calificaciones y no se daba ninguna importancia al estado emocional. “Si bien el medio ambiente, lo social y lo cultural influyen en el desarro-

llo de la inteligencia en el sujeto” (Verdugo, García y Portillo, 2014), destacamos la importancia de los factores físicos y biológicos como determinantes para el establecimiento de las percepciones emocionales. En este sentido, se vuelve fundamental la labor docente para ayudar al alumnado a enfrentar la vida con las estrategias y herramientas necesarias para formar personas competentes emocionalmente.

El proyecto de investigación se realizó en una escuela primaria de la Comunidad de Santa Anita perteneciente del municipio de Manuel Doblado Gto. Las condiciones socioeconómicas se ubican en un contexto rural y económicamente inestable. La población participante corresponde a una muestra por conveniencia, la cual se obtuvo de la relación directa entre docentes y estudiantes.

Descripción del problema

La presente investigación surge al observar conductas desaprobadas en los niños y las niñas del tercer periodo de educación básica, las cuales pudieran deberse al medio en que se desenvuelven y que influye en su inteligencia emocional, ya que el alumnado manifiesta emociones y sentimientos negativos y no desarrolla aún la capacidad para controlarlos; no obstante, también se observa que se muestra una actitud favorable ante las diversas situaciones que atraviesan en su vida cotidiana.

Podemos decir que existen numerosos factores que pueden afectar la forma de ser de esta niñez, uno de ellos es el contexto en que habita, ya que las situaciones y experiencias ahí vividas van forjando y absorbiendo su personalidad, debido a que se aprende lo que ve y se vive. Entre las actitudes más notables se presentan la timidez, inseguridad y miedo, así como prepotencia, agresividad y coraje, las cuales no permiten que los alumnos se relacionen y comuniquen de forma efectiva.

Por lo anterior, es conveniente analizar el desarrollo de inteligencia emocional, ya que esta se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en cada persona misma y en las demás. En esta inteligencia no se trata de oprimir los sentimientos sino dirigirlos y equilibrarlos. Así pues, resulta pertinente realizar este trabajo como una acción necesaria para determinar si las emociones influyen en el rendimiento escolar de los niños, para así poder promover cambios eficaces en

la práctica educativa de la enseñanza, que vuelvan el aprendizaje más productivo.

Metodología

Esta investigación se ubica dentro del paradigma cuantitativo, con un método y diseño transversal correlacional, no experimental. Se desarrolló con la participación de 58 estudiantes (29 niños y 29 niñas) de la escuela primaria federal “Ignacio López” de la Comunidad de Santa Anita Manuel Doblado Gto.

El muestreo realizado fue de tipo no probabilístico, ya que se tomó un “subgrupo [específico] de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La matrícula corresponde a 130 estudiantes que integran la comunidad escolar de la escuela primaria federal “Ignacio López”. El criterio de elección de la muestra representativa que se seleccionó de manera dirigida, fue con estudiantes de los grupos de quinto y sexto grado, quienes representan el 40% de la población. Todos los sujetos participantes cumplen con la condición de estar inscritos en dichos grados y de tener una edad entre los 10 y 12 años. La muestra, en este caso, obedece a los fines de la investigación, al ubicarse con alumnado con edades y grados específicos.

Se aplicó la escala de autoinforme denominada “Test Trait Meta-Mood Scale TMMS-24”, la cual está com-

puesta por 24 ítems valorados en escala Líker con valores: 1= Nada de acuerdo, 2 = Algo de acuerdo, 3 = Bastante de acuerdo, 4 = Muy de acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

Discusión de resultados

Una vez recolectados los datos, se realizó un concentrado para llevar a cabo el proceso de prueba de hipótesis. Enseguida se organizaron los datos a través de un diagrama de árbol, la construcción de la tabla de contingencia y a través del estadístico cuadrado realizado con un $p \leq 0.05$ de confianza se determinó la relación existente entre el desarrollo de la inteligencia emocional y el rendimiento académico en niños de quinto y sexto grado de educación primaria. Percepción emocional (atención a los sentimientos) Comprendida por los ítems del 1 al 8, se entiende como “la capacidad de identificar las emociones en las personas y en uno mismo, además de saber expresarlas adecuadamente con el fin de poder establecer una comunicación adecuada y mejorar en nuestra posterior toma de decisiones en determinadas circunstancias” un 58.18% muestra la capacidad de reconocer lo que siente emocionalmente y logra establecer comunicación con las demás personas al tener en cuenta su estado emocional para la toma de decisiones. El 33.18% identifica sus emociones ocasionalmente, pero no puede utilizarlas para la toma de decisiones. El 8.62% manifiesta no identificar sus emociones ni la de las demás personas (Fig. 1).

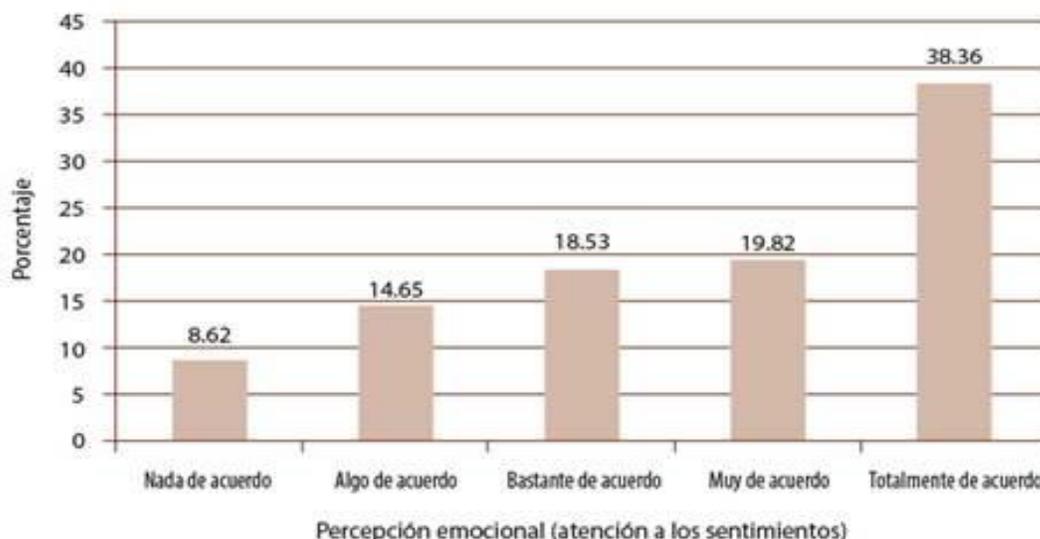


Figura 1. Resultados del componente percepción emocional (atención a los sentimientos) de la escala de autoinforme “TMMS-24”

Regulación emocional (reparación emocional)

Comprendida por los ítems del 17 al 24 y “entendida como la capacidad de manejar las emociones en la que, teniendo en cuenta que actuamos movidos por el pensamiento y este está influenciado por las emociones, es necesario que sean [tomadas] en cuenta en nuestro razonamiento, nuestra forma de solucionar problemas, nuestros juicios y conducta” (Pérez

y Castejón, 2006, p. 9). El 56.69% de los sujetos en estudio presentan una adecuada capacidad de manejar las emociones en la que, teniendo en cuenta que se actúa por motivación del pensamiento y este está influenciado por las emociones, mientras que un 37.71% manifiesta una baja capacidad en el manejo de sus emociones, actuando sin tomar en cuenta el pensamiento y un 5.6% actúa influenciado solo por el estado de ánimo del momento (Fig. 2).

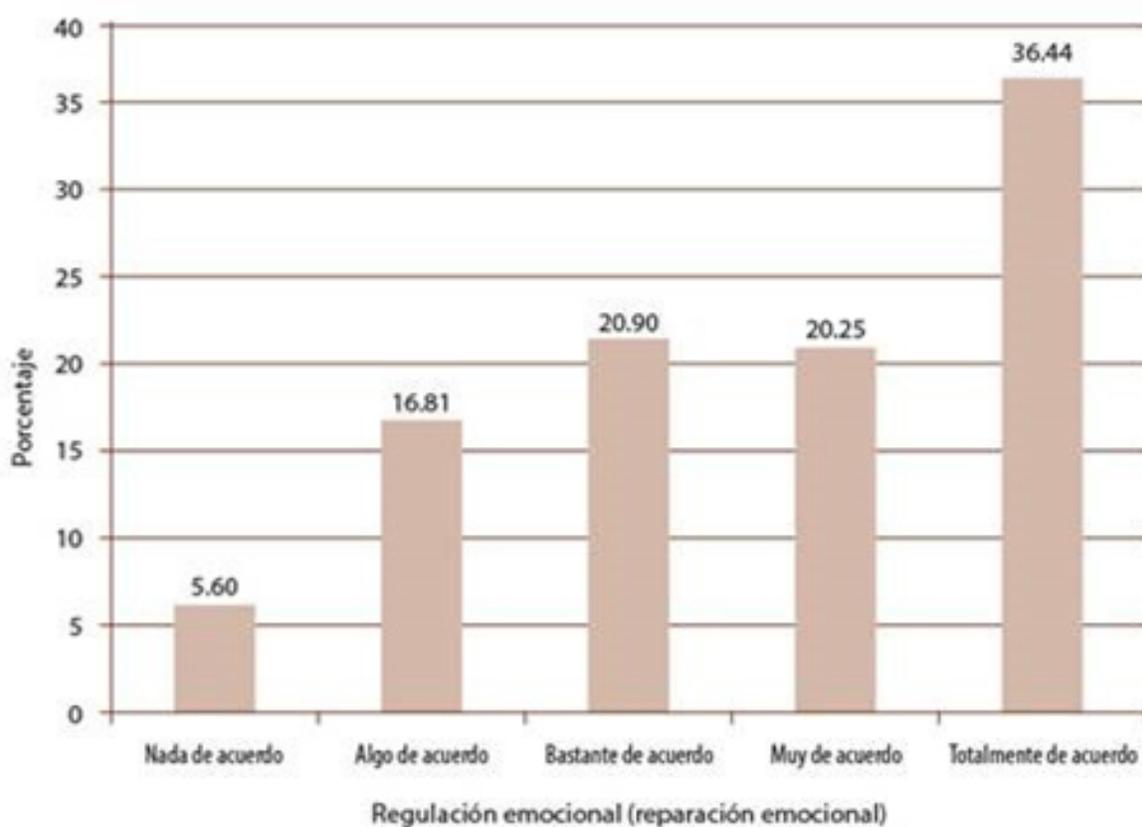


Figura 2. Resultados del componente Regulación emocional (reparación emocional) de la escala de autoinforme “TMMS-24”

Con base en lo anterior, se encuentran similitudes con Pérez y Castejón (2006) con respecto a su conclusión sobre la relación significativa entre varias de las variables relativas a la inteligencia emocional y el rendimiento académico, al comprobarse que, a mayor inteligencia emocional, mayor rendimiento académico y a la inversa.

En este sentido, quienes han obtenido mejores resultados en el uso y manejo adecuado de sus emociones, han logrado un mejor resultado final de sus no-

tas escolares y, en consecuencia, logran aumentar su rendimiento académico. Por último, se corrobora la postura de Fernández-Berrocal y Extremera (2002), en la cual expresan que la inteligencia académica no es suficiente para alcanzar el éxito profesional, sino se requiere del conocimiento y la regulación de las emociones para que colaboren ambas. En la presente investigación, los alumnos que resultaron emocionalmente inteligentes coincidieron con un rendimiento escolar alto.

CONCLUSIONES

En este artículo se destaca la importancia de la habilidad académica del estudiante. Se enfoca en el rendimiento académico asociado a una correcta regulación de las emociones. En este sentido, se reconoce la importancia que tiene la inteligencia emocional en el rendimiento académico específicamente en el ámbito educativo, ya que el adecuado manejo de las emociones es esencial para el desarrollo por parte del alumnado dentro de la escuela.

El propósito fundamental de este artículo es redireccionar el desarrollo de la dimensión afectiva y emocional en la educación, para el fortalecimiento cogni-

tivo e intelectual del niño.

Con base en el análisis de resultados, queda claro que se debe poner especial atención en los sentimientos de estudiantes (factor emocional), ya que queda manifiesto que no pueden expresar lo que sienten adecuadamente. Es decir, sus acciones y toma de decisiones están determinadas no solo por lo que sienten sino por las circunstancias que experimentan o viven.

REFERENCIAS

BISQUERRA, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.





LA COBERTURA DE LA EDUCACIÓN

Rodrigo Alejandro Acosta Rodarte¹
Ma. Luz del Carmen Segoviano Valtierra¹

Resumen— La cobertura de la educación para los alumnos que reciben educación especial en pandemia fue difícil por las condiciones del estudiante, además que la cobertura no logra alcanzar el 100% del territorio nacional se ofrecieron alternativas para que todo estudiante adquiriera los conocimientos fuera del aula por medio de la televisión, internet o libros, pero aun así en el caso de los estudiantes que reciben educación especial es importante realizar visitas domiciliarias para lograr el objetivo del aprendizaje en el alumno, lo que representa un gran reto dentro del sector educativo.

Palabras clave— Cobertura educativa, Pandemia

Abstract— The coverage of education for students receiving special education in pandemic was difficult due to the conditions of the student, in addition to the fact that the coverage does not reach 100% of the national territory, alternatives were offered so that all students could acquire knowledge outside the classroom through television, internet or books, but even so, in the case of students receiving special education it is important to make home visits to achieve the objective of learning in the student, which represents a great challenge within the educational sector.

Index Terms— Education coverage, Pandemic

¹Instituto Universitario del Centro de México, León, Gto.

INTRODUCCIÓN

En el presente ensayo hablaré de la cobertura de la educación, de cómo se complica y del acceso a la misma en tiempos de Pandemia, pero con un enfoque diferente, ya que pretendo hablar del sector más vulnerable de la educación, los alumnos que reciben “Educación Especial”, en ellos, en quienes no se ha pensado, en sus dificultades y logros en todos sus contextos, desde la educación de sus padres hasta el presupuesto destinado para su educación y claro los justos de “aprende en casa” para estos alumnos.

DESARROLLO

En estos tiempos de Pandemia donde la educación básica de por sí es difícil, imaginemos la realidad de los alumnos de educación especial, ya que, si hay dificultades para los alumnos regulares, existen aún más brechas para los alumnos de educación especial, sin embargo, la secretaria ya dio las indicaciones para el próximo ciclo escolar, además la educación especial a distancia constituye un doble reto para docentes y alumnos.

La pandemia de Covid-19 obligó a padres de familia, docentes y autoridades estatales a renovar la educación a distancia y consecuencia de ello es que el ciclo escolar será televisado por casi un millón de alumnos.

El reto es mayúsculo, pues hay comunidades en toda la república donde no llega la señal de televisión abierta, regiones afectadas totalmente donde ni siquiera se piensa en señal de internet o algún tipo de dispositivo para tenerla pone totalmente en riesgo la continuidad de estudios de menores en más de 30 mil familias.

Según cifras extraoficiales hasta el momento se ha inscrito el 80 por ciento de alumnos registrados el año pasado, lo que representa más de 700 mil alumnos solo en nivel básico, por lo que el proceso de inscripción se extendió “con la intención de evitar deserción escolar”.

En palabras del secretario de Educación indicó que en el sector escolar de básica se contempla no solo el uso de tecnologías, ya que solo cuatro de cada 10

hogares tienen conexión a Internet.

Por lo anterior, se propuso trabajar por medio de los libros de texto gratuito y cuadernillos con los alumnos que carecen de herramientas tecnológicas y conectividad a Internet o señal de televisión.

Como siempre que se trata de buscar culpables se rumora que, en la cobertura de Internet, así como de señales de radio y televisión es competencia de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, solo es cuestión de reconocer la debilidad como país que tenemos en ese ámbito.

Ya teniendo este panorama de la educación básica regular en el País, pasamos al tema principal del ensayo, la “Educación Especial” se ve doblemente afectada por la pandemia.

Para mí como maestro de educación especial en una de las comunidades más alejadas del estado de Zacatecas, en el nuevo ciclo escolar no habrá de otra que trabajar sobre la marcha, ver qué funciona y qué no.

Y es que trabajar en la comunidad de “La Villita”, Tepichitlán, Zacatecas, no es nada fácil ya que la educación debe ser situada en su contexto

“Hay padres de familia muy comprometidos, pero hay otros que por ejemplo nunca me contestaron el teléfono el pasado ciclo escolar, entonces aquí juega un papel importante la cultura del lugar y en esta zona del estado, la aspiración de los niños es crecer para irse a trabajar a los Estados Unidos”.

Si bien el acuerdo es que todo se haga de manera virtual, los docentes tenemos una naturaleza hasta cierto punto rebelde, por lo que no dudó en señalar que si considero necesario hacer modificaciones en el plan, lo voy a hacer.

El pasado ciclo escolar trabajé con 19 niños de preescolar, primaria y secundaria, quienes presentan problemas que les impide aprender como el común denominador del alumnado: discapacidad múltiple, principalmente motriz, problemas de aprendizaje, déficit de atención, entre otras características, factores que asechan a esta parte de los estudiantes.

Pero más allá de los alumnos, en muchas ocasiones son los propios padres de familia quienes no muestran interés, por lo que, al no existir una motivación,

evidentemente los niños no tienen un buen rendimiento académico.

“Hay padres de familia que no cuentan con los conocimientos básicos o con los recursos, que si la aplicación, que los horarios, que no saben manejar el correo electrónico. Todo esto, hace que exista un desfase en el aprendizaje que se hace notorio a la larga o que en algunos casos los papás opten por sacar al chico de la escuela”.

Si bien la pandemia por Covid-19 ha complicado todo el proceso, tampoco puede servir de pretexto y están en la obligación de intentar tener mejoras.

“El asunto es ver cómo funciona todo ante los padres de familia, pero si no noto un éxito en el modelo virtual, tendré que citarlos junto a sus hijos por lo menos una vez al mes, así evitaremos la deserción escolar”.

Es una decisión un tanto arriesgada, pero en estos tiempos la indicación es que se haga todo lo posible para que ningún alumno quede fuera de la educación básica, especialmente en este sector en el que no se tiene por parte de la secretaria un ajuste razonable en el programa aprende en casa.

Pero, así como algunos extrañamos atender de manera presencial a nuestros alumnos, existe la otra cara de la moneda donde se cuenta con los recursos, el tiempo y el conocimiento, es decir se tiene “todo”.

Hay para quienes las clases virtuales no han representado un conflicto ni un obstáculo para que sus hijos sigan aprendiendo, pero es la falta de contacto con sus

compañeros lo que le ha generado crisis de ansiedad.

Hay casos en los que los alumnos toman sus clases normales en el teléfono o la computadora, no le vemos problema en esta parte de la educación, pero sí le resulta tedioso el estar encerrados sin ver a sus compañeros, y le falta eso, tener esa convivencia a la que ya estaban acostumbrados”.

CONCLUSIÓN

Sobre el nuevo ciclo escolar, a través de una videoconferencia se les informó que lo que resta del año será todo en línea, por lo que los niños tendrán que resistir un poco más y seguir aprendiendo sobre la modalidad de tener una escuela en su computadora.

Claro está que este comunicado es solamente para los alumnos con estas modalidades, mientras que los alumnos de comunidades sin estas comodidades estarán trabajando como lo hemos hecho hasta ahora, con visitas domiciliarias cada mes o cada quince días, platicando con alumnos y padres de familia orientándolos en su quehacer en la educación de sus hijos.

REFERENCIAS

IISUE (2020), Educación y pandemia. Una visión académica, México, unam, <<http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia>>, consultado el 25 de mayo, 2020.





“LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD”

PAULA CAROLINA ROCHA FUENTES
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN
LEON, GTO.

INTRODUCCIÓN

El llamado tiempo es tema clave para cualquier organización sobre todo si va ligado al tema de productividad, cumplimiento de objetivos, calidad, aprovechamiento y gestión del talento humano. Optimizar el tiempo del personal siempre debe de ser una prioridad para la obtención de resultados, sin la necesidad de nuevas contrataciones o con horas extras, para lograr esto, se debe tomar en cuenta una serie de factores como la programación de actividades, rendimiento, distractores e identificar lo importante, lo urgente, de saber clasificar que es lo que se quiere, que es lo que se va hacer para desperdiciar lo menos posible y producir al máximo.

La planificación debe de ser una actividad esencial para ser más productivos y tener mejores logros, teniendo en cuenta las metas realistas y los recursos,

como herramienta para la gestión del tiempo, asignar un horario a todas las actividades con el uso de una agenda la cual permite tener una visión general de la totalidad de la carga de trabajo o las actividades a realizar.

El tiempo como elemento cronológico, tiene una vital importancia para la vida, ya sea personal o laboral, puesto que no se recupera ni se retrocede, por lo tanto, es ideal planificar, organizar y evaluarlo para obtener mayores beneficios y aprovecharlo al máximo.

Así que la administración del tiempo es un evento en el cual el individuo debe tener la capacidad para controlar o adaptarse a él, de manera que logre un equilibrio entre cumplir o no cumplir con los objetivos.

Siempre se presentan situaciones como urgencias e imprevistos que atrasan el trabajo y que de cierta manera generan hasta estrés en el personal.

La incorrecta gestión puede influir negativamente en la toma de decisiones en el trabajo realizado, si se está estresado se puede cometer un sin fin de errores lo que ocasiona más cansancio en el personal en tratar de corregir.

Un aprovechamiento adecuado del tiempo permite al administrador, disfrutar de su trabajo y sobre todo de su descanso. La autodisciplina significa fuerza de voluntad para hacer las cosas que deben hacerse antes que las que queremos hacer porque nos son más fáciles o agradables.

Enfrentarnos a los asuntos en vez de posponerlos nos dará más tiempo para hacer las cosas. Puesto que es nuestro tiempo lo que estamos gastando, somos nosotros quienes debemos dominarlo, y no dejar que él nos domine. Y nadie podrá dominar su tiempo mientras no esté primero dispuesto a dominarse a sí mismo.

Se podría pensar que hay demasiadas cosas que hacer y muy poco el tiempo para ejercerlas, pero la realidad es que el tiempo es suficiente si se sabe administrar e incluso si se tiene personal a su cargo delegar funciones y atender aquellas cosas con mayor urgencia e importantes.

La cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización, así como tener una pausa cuando se siente agobiado o cansado para poder tener una reconexión y seguir desarrollando el trabajo con toda calidad, una empresa o institución solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

El reto para muchos administradores y gerentes es precisamente el de saber manejar su tiempo para obtener mejores resultados y saber invertirlo de la mejor manera con el propósito de mejorar la eficiencia en los sistemas. Administrar bien el tiempo es administrar de cierta forma la misma vida quien es dueña de su tiempo.



DESARROLLO

Según Idalberto Chiavenato, la administración es “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. La organización racional del trabajo, surge del análisis del trabajo del operario, del estudio de tiempos y movimientos, la división de las tareas y la especialización del trabajador. Esta racionalización pretendía poner fin a la pérdida de tiempo, y disminuir los costos de producción (Chiavenato, 2007).

El tiempo es el único recurso que no se recupera. Valorarlo y optimizarlo de manera adecuada es de suma importancia para la realización de las actividades diarias (Hernández, 2016).

La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente (Medina, 2010).

El tiempo tiene algunas características que son importantes para considerar puede ser un aliado o un enemigo para el cumplimiento de objetivos, no se puede comprar, no regresa, es un recurso indispensable, es infinito, no es sustituible.

La administración del tiempo requiere de un plan, el cual se consignará por escrito para revisarlo continuamente, lo que es elemental para alcanzar una óptima gestión del tiempo. Siguiendo la ley de Pareto, antes de priorizar, se definirá lo importante. La ley de Pareto, denominada así por su creador el economista Wilfredo Pareto, llamada también regla 80/20, que asocia causas y efectos. Es decir que el 20% de tiempo empleado produce el 80% de los resultados esperados; mientras que el 80% del tiempo empleado producen el 20% de los resultados esperados.

Por lo que se deben tener objetivos claros para determinar actividades que influyan en los resultados, así como cuáles son clave de acuerdo a la regla 80/20,

es la manera más adecuada para establecer acciones de mayor envergadura (Forsyth, 2005).

Para el manejo apropiado de las actividades se debe tener un lugar de trabajo organizado, incluyendo los equipos de cómputo, carpetas bien identificadas archivar todos los documentos, sobre todo los más importantes.

Un ejemplo de ello es el programa MAS y el modelo SIGUE que contribuye a una cultura de calidad total, dichos componentes son los siguientes elementos: separar/seleccionar, ordenar, limpiar, estandarizar y sistematizar (Gobierno del Estado de Guanajuato, 2018).

1. Primer componente separar/seleccionar

Identificar la naturaleza de cada objeto: separe lo que realmente sirve de lo que no; identifique lo necesario de lo innecesario, sean herramientas, equipos, útiles o información.

Las ventajas de separar/seleccionar son:

- Se obtiene un espacio adicional.
- Se elimina el exceso de equipo, herramientas y objetos obsoletos.
- Se disminuyen movimientos innecesarios.
- Se elimina el exceso de tiempo dedicado a la búsqueda de documentos, materiales, etc.
- Se eliminan despilfarros.

2. Segundo componente: ordenar

La organización es la aplicación de la eficiencia y la eficacia. Es una cuestión de cuán rápido uno puede conseguir lo que necesita, y lo oportuno que se puede devolver a su sitio.

Cada cosa debe tener un único y exclusivo lugar donde debe encontrarse antes y después de utilizarlo. Todo debe estar disponible y próximo en el lugar de uso.

3. Tercer componente: limpiar

Es importante que cada servidor público tenga asignada una pequeña zona de su lugar de trabajo que deberá tener siempre aseado bajo su responsabilidad. Toda persona deberá conocer la importancia de estar

en un ambiente limpio. Cada servidora o servidor público debe, antes y después de cada trabajo realizado, retirar cualquier tipo de suciedad generada.

4. Cuarto componente: sistematizar

Sistematizar significa mantener la higiene, así como mantener un entorno de trabajo saludable y limpio. Otra interpretación de sistematizar es continuar trabajando en separar, ordenar y limpiar en forma permanente.

La sistematización es, entonces, el establecimiento de un sistema u orden que tiene por objetivo obtener los mejores resultados de acuerdo con el fin que se tiene que alcanzar.

5. Quinto componente: estandarizar

Se conoce como estandarización al proceso mediante el cual se realiza una actividad de manera establecida, aceptada y seguida para realizar determinado tipo de actividades o funciones.

Por lo tanto, el tener ordenado y limpio espacio de trabajo nos facilita encontrar e identificar rápidamente los documentos o lo requerido para tareas diarias y así perder tiempo en andar buscando documentos u objetos.

Por muy sencillo que parece estas actividades que se presentan, se puede llegar a visualizar, escritorios y lugares desordenados, documentos no organizados, personal sin una planificación de actividades, trabajadores platicando y distrayendo, música bastante fuerte que no permite concentrarse, así como otras acciones como son las reuniones no programadas o sin importancia. En las empresas e instituciones él no llevar una adecuada administración del tiempo puede llevar a pérdidas económicas al no realizar algún reporte en el momento solicitado.

El aprovechamiento del tiempo debe ser empleado en las actividades ya que es un recurso valioso para el cumplimiento de metas y objetivos y sobre todo para la productividad del personal siendo que si se le da un mal uso puede haber repercusiones. Llegando en algunos momentos hasta provocando frustración, estrés en los empleados.

Hay miles de distractores que pueden desviar la aten-

ción del trabajador tal como son el uso de teléfonos celulares, correos electrónicos no importantes, falta de un cronograma de actividades, reuniones no programadas, documentos no archivados o desordenados, compañeros que llegan sin un objetivo laboral de las cuales no se pueden controlar, pero si saber manejar. Todo esto conlleva a no cumplir con las metas y por ende la baja productividad.

Una herramienta importante para la administración del tiempo es la Matriz de Eisenhower, nombrada así por su creador, que la define de la siguiente manera.



Cuadrante I (Importantes y urgentes)

Se entiende que entran todas las tareas que son urgentes e importantes, en este cuadrante entran todas actividades que fueron programadas y evitar dejarlas para el último momento y nos puedan causar una crisis y otras de forma imprevista, en esta fase es el momento de volver a planificar el resto de las tareas. Este cuadrante es al que menos tiempo se debe dedicar, si lo hacemos es que hemos dejado a un lado o al ultimo lo mas importante.

Cuadrante II (Importantes, pero NO urgentes)

Aquí encuadran todas las tareas que no tienen una fecha límite, sin embargo, son importantes porque contribuyen al cumplimiento de metas y objetivos.

Cuadrante III (NO Importantes y urgentes)

Las actividades de este cuadrante son urgentes, pero o ayudan al cumplimiento de metas.

Cuadrante IV (NI importantes NI urgentes)

Este cuadrante es el menos interesante de todos y las tareas que en él se encuentren solo deben ser abordadas cuando todas las demás hayan sido resueltas. No se trata de eliminar todo el tiempo muerto de nuestras actividades, si no de reducirlo.

Vivimos en una cultura en la que el número de horas que pasamos en el trabajo, no se traduce en productividad porque de nuestra jornada diaria, pasamos un tiempo trabajando en serio y otro tanto aparentando que lo hacemos (Parkinson, 1993).

Esta ley se traduce en que no por cumplir con un horario laboral quiere decir que todo ese tiempo es productivo.

Existen una gran cantidad de distractores llamados ladrones de tiempo (Trenza 2018), como son:

- Hacer varias tareas al mismo tiempo y no terminar ninguna.
- Mala planificación.
- No tener objetivos.
- Estar desmotivado.
- Ser muy perfeccionista.

- No saber priorizar.
- No dejar tiempos muertos en la agenda para imprevistos.
- Ser desordenado.
- No saber decir no (asertividad).
- Falta de concentración.
- No ser puntual.
- Postergar la toma de decisiones.
- Teléfono.
- Correo electrónico.
- Redes sociales.
- Reuniones de trabajo.
- Conversaciones con clientes, proveedores o empleados carentes de valor.
- Interrupciones imprevistas.
- Visitas no planificadas.

Sin embargo, cada individuo es responsable del tiempo laboral, con ello la capacidad para saber manejar cada situación, eliminar aquello que impide realizar las actividades, planificar y establecer muy bien cada objetivo que sea alcanzable y real.

CONCLUSIONES

La administración del tiempo y la productividad son temas de sumo valor para las empresas u organización ya que de ello depende el logro de los objetivos con base a una planeación previa, disciplina y la voluntad para realizar cambios en caso de ser necesario.

Al iniciar el día laboral se debe ordenar las ideas de forma clara y sencilla para atender las tareas de mayor complejidad y resolverlas como punto primordial ya que son las que nos causan mayor angustia o estrés. Valorar las fechas límites y evaluar si se pueden cumplir, considerando también el poder delegar las actividades a otra persona, de lo contrario tener en mente un plan de rescate que nos ayude al logro de más metas.

Se debe crear una lista de las tareas y actividades a realizar y cuales se delegarán durante la jornada, definiendo cual será el objetivo del día, en la medida de lo posible organizar planificar la semana.

Enfocarse a terminar una actividad además de priorizar, el realizar más de dos cosas a la vez se divide la concentración llegando aumentar el tiempo de resolución, a que esto no quiere decir que se va a rendir

al doble.

Para que el tiempo sea real mente productiva y se logre un impacto, se debe invertir en el mismo, pero en ocuparse en lo que, si se pueda resolver, programando para otro momento lo que no sea tan importante. Considerando que se pueden realizar las tareas menos motivadoras al inicio de la jornada esto puede resultar más interesante ya que si se deja a última hora suele pasar que malgaste buena parte del tiempo para su realización.

Mantener ordenado el escritorio, la computadora, los documentos, resulta de mayor beneficio para el trabajador a que no invertirá tiempo en buscar a que todo estará de mayor localización.

El capital humano representa la principal ventaja competitiva para todas las organizaciones de tal manera que deben de estar ligadas a la productividad en relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos de una forma correcta, con menos errores. El tiempo es rentable empleándolo en actividades que pueden dar mayor producción en los recursos, no de trabajar tiempo extra más bien manejarlo con inteligencia para aumentar los resultados, el empleado debe concentrarse de una manera eficaz, no pretender realizar varias cosas a la vez ya que se pierde el objetivo pues resulta mayormente efectivo enfocarse en una sola tarea y dedicarle todo el esfuerzo.

El trabajo nunca se terminará, pero el tiempo en una jornada si, la persona debe tener la capacidad suficiente para el manejo de cada situación que se va presentando. Sin la fijación de objetivos no se visualiza que hacer, y si no se planifica no se sabe cuando ejecutarlo. Para que ocurra esto hay que programar las actividades para evitar el estrés, las urgencias y realizar solo las tareas mínimas.

Es considerable también elaborar un plan de acción que fije una dirección que permita enlistar las distintas actividades a realizar, organizándolas con fechas de cumplimiento de todos los objetivos y priorizando las de mayor urgencia.

La calidad del tiempo se convierte en la única variable, en vista de que no se puede incrementar la cantidad de este elemento, por lo tanto, el tiempo es de cada uno y que no pertenece a nadie más, en pocas palabras la calidad en que se emplea depende de cada in-

dividuo el cómo desea usarlo y el enfoque que quiera darle.

Es perecedero, no se puede reemplazar, ni se puede ahorrar. Lo único que podemos hacer con él, es decidir la forma en la que este será utilizado, puede ser un enemigo a vencer o un aliado si lo logramos organizar, muchas veces nos enfrascamos en los mitos existentes como “hay demasiado por hacer. No puedo ocuparme de todo” o “hay tiempo suficiente. Puedo hacerlo más tarde” en lo que nunca nos damos cuenta es que el tiempo es un recurso escaso y si no se controla en función de las prioridades nunca vamos a poder administrarlo.

BIBLIOGRAFÍA

Gobierno del Estado. (2018). Programa SIGUE de la Calidad Total. Recuperado de: <http://campus.strc.guanajuato.gob.mx/aula/inicio.html>

Hernández (2017). La importancia de administrar el tiempo. Recuperado de; <https://0grados.com.mx/la-importancia-de-administrar-el-tiempo/>

Herrera J.T & de la Hoz E (2018). La productividad y sus factores. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>

Pérez, I. (2016). La administración del tiempo: una prioridad en la vida. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1481&context=ruls>

Vázquez, R. (2019). La proactividad gerencial y la productividad de telecomunicación Distrito San Miguel. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43124/V%c3%a1squez_RLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cotrina, C. & Sánchez, C (2019). La gestión del tiempo como factor predictor del rendimiento académico. Recuperado de: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1247/Tesis_2020_IMP_Wilfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manane. (2012). Gestión del tiempo. Recuperado de: <http://www.luismiguelmanane.com/2012/03/07/el-tiempo-de-los-dirigentes-su-gestion-y-administracion/>

Iglesia, F. (2019) Qué es la matriz del tiempo de Eisenhower y como usarla para organizarte mejor. Recuperado de: <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/como-usar-la-matriz-del-tiempo-de-eisenhower-para-organizarte/>

Trenza. (2018). Gestión del tiempo: Matriz Urgente e Importante: Recuperado de: <https://anatrenza.com/gestion-del-tiempo/>

Cruzado, M. (2017). Relación entre administración del tiempo y la Productividad. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1195>

Hayashida. (2016). Importancia de la administración de los tiempos. Recuperado de: <http://www.venturesoft.com.mx/articulo-importancia-de-la-administracion-de-tiempos/>

Fraga. (2019). La guía definitiva sobre «administración del tiempo». Recuperado de: <http://www.tecnicasdeorganizacion.com/administracion-del-tiempo/>





“AMBIGÜEDAD DE LOS TERMINOS SUBCONTRATACIÓN, OUTSOURCING O INTERMEDIACIÓN EN LAS LEYES DE MÉXICO”

ADRIANA RILEY BARRIOS

LICENCIADA EN CONTABILIDAD, SALTILLO,
COAHUILA

INTRODUCCIÓN

El término Outsourcing y el de Subcontratación en México son los que se utilizan con más frecuencia y coloquialmente para referirse a la estrategia utilizada por las empresas globalizadas, para contratar los servicios de otra empresa que es especialista en áreas de las cuales la empresa contratante no lo es. Para que esta empresa contratante pueda enfocarse en las actividades que son el objetivo principal de su actividad económica y así obtener beneficios de crecimiento, productividad y reducción de costos.

En este trabajo se engloba información bibliográfica

sobre: 1) ¿qué es el Outsourcing y Subcontratación?, 2) ¿cómo nacen?, 3) el motivo por el cual surgen con mucho auge, 4) el objetivo principal, y 5) lo que nos dice las leyes fiscales y laborales en nuestro país.

Con respecto a lo que nos dicen las leyes, es importante aclarar que en México solamente se utiliza el término de “Subcontratación” o el término de Intermediación para generalizar a esta estrategia en la ley de seguridad social.

Durante esta investigación se pudo observar la confusión o ambigüedad con que se maneja este término, ya que al existir otros términos para referirse a este

proceso empresarial, ha llevado a las empresas contratistas o contratantes a realizar acciones que van en contra de las leyes y los derechos de los trabajadores. Otros puntos importantes son los tipos de Outsourcing o Subcontratación, y las áreas que abarca este régimen. Y con respecto a esto y para rematar el Ejecutivo junto con la Secretaria de la Administración tributaria redactaron y pusieron como ley el agregado del Artículo 1-A de la ley del IVA que va dirigida a las empresas que contraten servicios de subcontratación pero que ahora pueden abarcar más allá de la subcontratación laboral.

La redacción de las leyes laborales y fiscales, puede provocar especulaciones y a su vez la incorrecta interpretación de las misma, lo que conlleva que la misma ley de lugar al incumplimiento de las obligaciones, por la ambigüedad de términos y la falta de definición concreta de lo que es el proceso empresarial Outsourcing o Subcontratación.

DESARROLLO

Outsourcing, Subcontratación, Externalización, Triangulación o Tercerización, son términos que regularmente se utilizan para referirse a la estrategia que utiliza una empresa que contrata los servicios de otra empresa especializada en las áreas de las cuales la empresa contratante no es especializada, y por lo tanto puede enfocarse en el objetivo primordial, con la fina-

lidad de adquirir beneficios de crecimiento, productividad y reducción de costos.

Esta cantidad de términos puede ser controversial para el lector ya sea estudiantil o catedrático, ya que parecen ser sinónimos, pero otras veces no. Según las definiciones de cada termino, como explica Mejía de León (2016) con respecto al termino de Subcontratación; ya que las semejanzas o diferencias de los anteriores términos defieren dependiendo de la lengua de los países donde son utilizados. Aunado a esto Escobedo, menciona que, "Refuta que a la externalización se le defina como una subcontratación, a su vez comenta, No es Outsourcing todo lo que es llamado Outsourcing en la empresa" (R.M.V, 2018).

Es importante dejar claro que una empresa no se define por el título o termino que se le aplique, sino por el contenido y alcance del giro de la empresa (López Lozano, 2017).

Por lo tanto, en este trabajo, solo estudiaremos según los términos de Subcontratación y Outsourcing, que son los más utilizados en la bibliografía comúnmente utilizada en México.

Para entender estos términos necesitamos saber cómo nacen, para qué surgieron, cuál es su objetivo, el marco normativo y fiscal, las obligaciones de estas empresas con las autoridades y sus trabajadores y algunos problemas que han surgido alrededor a esta estrategia.



OUTSOURCING

Es un término en inglés conformado etimológicamente por dos palabras “out” y “source”, que traducidas a nuestro idioma significan fuera y fuente, respectivamente, por lo que puede ser interpretada como una fuente externa”. Outsourcing es una palabra anglicista por sus dificultades terminológicas en México, ya que no existe esa palabra en el vocablo mexicano y mucho menos en el sistema jurídico mexicano (Rubio Esparza, 2018).

SUBCONTRATACIÓN

Acción y efecto de subcontratar. Firmar un contrato con otra persona o con otra empresa para que realice trabajos relacionados con la contratante original. (Diccionario Real Academia Española).

La Ley federal del trabajo nos dice en el artículo 15-A que, “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”. (LFT, 2019).

Esta estrategia de Outsourcing se origina aproximadamente en el año 1970 en los Estados Unidos de América. (Rubio Esparza, 2018) Y Subcontratación llamada así en México nace aproximadamente hace 40 años (R.M.V, 2018).

Outsourcing o Subcontratación surgieron cuando las empresas se dieron cuenta de la necesidad de contratar a otras empresas especializadas para apoyar en las áreas financieras y de operaciones. Becerra y Alvarado (2020) también nos dicen que las empresas contratantes se enfocaron en las actividades primordiales como estrategia para que la empresa alcanzara ventajas competitivas en sus diferentes áreas y generar un valor agregado y aumentar la productividad, con esto no se desviarán los recursos en las actividades que no son de su especialidad (Becerra, 2019).

La Globalización ha contribuido mucho a la creación de empresas outsourcing o subcontratación, debido a los ambientes competitivos y de sofisticación, con el propósito de reducir costos, para mantener la per-

manencia en los mercados competitivos, obligando así a externalizar o subcontratar todo lo que no se considere la base del giro de la empresa. (Mejía de León, 2016).

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, define el Outsourcing como la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite que el empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubran las actividades que no son importantes, pero sí necesarias (R.M.V, 2018).

- Personal de administración
- Finanzas
- Contabilidad
- Informática
- Marketing
- Clientes y proveedores
- Vigilancia
- Personal de limpieza
- Mantenimiento de jardines
- Eventos y conferencias
- Tramites de documentación y papelería
- Entre otros que puedan ayudar a los emprendedores.

Almanza (2015) nos menciona que existen dos tipos de outsourcing que se utilizan en las empresas según la necesidad o estrategia que determinen. Y son las que siguen:

- Outsourcing Puro: Se le llama así cuando se hace uso de los recursos externos para realizar algunas actividades que regularmente son realizadas por personal o con recursos internos de la empresa contratante, estas actividades pueden ser el reclutamiento, selección y contratación de personal, con la finalidad de agilizar los procesos, mejorar la calidad del personal contratado y por lo consiguiente disminuir los costos a la empresa contratante.

Outsourcing estratégico de Nómina o Fiscal: Consiste en la entrega total o parcial de los trabajadores de la empresa contratante a la empresa contratista, es decir que hace uso de algunas de las formas y esquemas para planear correctamente y con el menor costo posible, de las obligaciones fiscales (Almanza, 2015).

MARCO NORMATIVO

Esta estrategia administrativa, ha generado mucha controversia desde el punto de vista de la cantidad de términos usados para un desarrollo de actividad, esto también ha generado ambigüedad en el cumplimiento de las leyes y obligaciones fiscales y de seguridad social por parte de las empresas de Outsourcing o Subcontratación.

A continuación se nombran los artículos de ley en México (Constitución, Ley Federal del Trabajo, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta, entre otros) que tienen participación con el régimen de Subcontratación, el cual es el término usado en la Ley Federal del Trabajo en México.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Artículo 15-A LFT El trabajo en régimen de Subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. (LFT, 2019)

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la

empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C de esta Ley.

Artículo 1004-C.- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. (LFT, 2019)

El Artículo 15-A de LFT tiene un contexto perfecto para las empresas contratantes en la economía de mercado, por la facultad de dirigir y supervisar las relaciones laborales, sin asumir ninguna responsabilidad social ni laboral. Esto es una laguna de la ley en cuestión laboral, ya que el beneficiario del esquema de subcontratación, no tiene ninguna responsabilidad con los trabajadores, claro que tiene que estar muy pendiente de que la empresa subcontratista, cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente con respecto a los trabajadores.

Esto motiva a la empresa contratante, tenga una estrategia para explorar o verificar de manera efectiva el cumplimiento de las normas laborales de la empresa contratista, emitiendo dictámenes sobre el cumplimiento de la norma según la Ley LFT (Reynoso, 2018).





Ley del Seguro Social (LSS)

LSS en el Artículo 15-A menciona lo relacionado a Outsourcing o Subcontratación como Intermediario Laboral, lo cual nos dice cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán los responsables solidarios en relación al cumplimiento de las obligaciones de esta Ley con respecto del trabajador.

Las empresas Outsourcing o Subcontratación no son consideradas Intermediarios, son los patrones de los trabajadores que laboran para este tipo de empresas, y por lo tanto son los responsables suficientes para cumplir con las obligaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 12, 13, 14, y 15.

La responsabilidad solidaria entre el patrón y el beneficiario de los servicios o trabajos acordados bajo su dirección también será asumida por la empresa beneficiaria, es decir; que las obligaciones establecidas por la Ley en relación con estos trabajadores, en el

caso de que el patrón omita su cumplimiento, y que el Instituto del Seguro Social notifique previamente al patrón el requerimiento correspondiente omitido o que no esté atendido. Por lo tanto el Instituto dará también el aviso al beneficiario de los trabajos o servicios llevados a cabo por los trabajadores de la empresa Outsourcing o de Subcontratación. (LSS, 2019).

Para la autoridad del Seguro Social, no es importante el giro de la empresa, ya sea, Intermediaria, Outsourcing, Subcontratación, Externalización, etc. Lo importante es que el trabajador cuente con el derecho de Seguridad Social. Este tema ha sido muy controversial y una puerta de corrupción o falta de responsabilidad por parte de estas empresas, y por la concurrencia a este problema las autoridades tomaron acciones para regular esta actividad, lo cual se menciona más adelante.

Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)

EL ARTICULO 27 FRACCIÓN V LISR. Con respecto

a las deducciones autorizadas en este artículo, las empresas de Outsourcing o Subcontratación, deben cumplir con las obligaciones establecidas y las disposiciones fiscales de igual manera, entregar copia de lo que compruebe en materia de retención y entero de los impuestos a cargo de terceros. Es decir, comprobantes fiscales por concepto del pago de los salarios de los trabajadores contratados, los acuses de recibo y declaración del entero de las retenciones que se realizaron a los trabajadores, y el pago de las cuotas obrero patronales correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social. Toda esta documentación como información de cumplimiento a la empresa contratante (León, 2018).

Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA)

Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada. **Modificación al Anexo 7 de la Primera Resolución Miscelánea Fiscal para 2020** Fracción adicionada DOF 30-12-2002. Reformada DOF 01-12-2004, 07-06-2005. Derogada DOF 11-12-2013. Adicionada DOF 09-12-2019 (LIVA, 2019).

Los artículos antes mencionados son los que están vigentes hasta el año 2020, algunos están intactos desde el 2012 y otros fueron modificados en el 2019, como es el artículo 1ro. A de la ley del impuesto al valor agregado. Estos cambios se deben a las necesidades y problemáticas del régimen de subcontratación, pero como lo mencionan algunos autores, todavía existen lagunas en las leyes con respecto a la cantidad de términos usados para este tipo de estrategia laboral o de comercio.

Todas estas lagunas sin entender hacen posible poner

en duda la naturaleza de la relación laboral y esto genera una incertidumbre si la subcontratación es auténtica o es una falsedad para lograr eludir responsabilidades con los trabajadores.

Ahora y el más actual problema o confusión que se ha generado con la modificación o el agregado de la fracción IV del artículo 1-A de la ley del IVA, que se mencionó anteriormente, es que esta modificación nos genera incógnitas con respecto a qué tipo de servicios prestados por las empresas outsourcing o subcontratación se les aplica este nuevo impuesto.

Fuentes Cortés (2015) analiza los tipos de contratación, y con respecto a la subcontratación menciona que “Los patrones pueden aprovechar la rentabilidad y ventajas de este proceso para optar por subcontratar empleados discrecionalmente, sin generar los compromisos propios de una relación laboral convencional”.

Es decir, que existen modalidades distintas de determinar la relación de trabajo, lo que puede peligrar el anular los derechos laborales de trabajo, al aceptar que el salario y las prestaciones de los trabajadores sean variables sin control alguno.

López Lozano (2017) menciona problemas en materia fiscal, refiriéndose a lo que indica el numeral 9 de la ley del seguro social y el 5to. del Código Fiscal Federal donde nos menciona que las disposiciones fiscales, infracciones y sanciones son estrictas al no cumplir con las obligaciones refiriéndose a sujeto, objeto, base de cotización y tasa, aplicables a los impuestos de ISR, IVA y vivienda, pero que las disposiciones fiscales con respecto a Subcontratación solo se aplican en lo establecido a los artículos 15-A a 15-D de la Ley Federal del Trabajo, y es aquí donde se especula que ¿En cuál modelo se encuentra la modalidad de Outsourcing?

Ya que en el mercado existen contratos de comisión mercantil y también intermediación, subcontratación, suministro de personal, prestación de servicios, sin mencionar a que se refieren, y estos al no estar en las hipótesis de los artículos 15-A a 15-D no se les aplicara las disposiciones de estos artículos.

Escobedo (2018) en su artículo Las Outsourcing en materia laboral, nos habla de la problemática que existe cuando el trabajador del Outsourcing o Subcontratación, se le hace difícil entender quién es finalmente su patrón, por las características de este

régimen o estrategia de negocio (R.M.V, 2018).

Existen más problemas entorno a la estrategia de Outsourcing o Subcontratación, pero considero que el más básico es la definición exacta de las actividades reales que tiene que ver con este régimen, y la uniformidad de términos en las leyes fiscales y laborales en México, y con esto no habría lugar a especulaciones que pueden dar lugar a errores de cumplimiento o de evadir responsabilidades.

CONCLUSIONES

Existen empresas nacionales o internacionales que recurren a la estrategia de contratar los servicios de otra empresa especializada en áreas específicas de las cuales esta misma no es especializada para enfocarse primordialmente al objetivo central de su actividad. A esta actividad se le conoce con diferentes nombres dependiendo de la región en el mundo, y puede ser Outsourcing, subcontratación, externalización, triangulación o tercerización. Estos términos pueden parecer sinónimos pero no lo son.

A lo largo de esta investigación que se realizó, se puede notar la ambigüedad que tiene el término de subcontratación en México, con respecto a los otros términos también utilizados por las empresas que tienen presencia en México, que son los anteriormente mencionados.

Algunas empresas utilizan el término de Outsourcing, otras de Externalización o Tercerización e Intermediación, lo que ha ocasionado que exista una evasión de responsabilidades laborales y fiscales tanto de la empresa contratante como de la empresa contratista. En México, el término utilizado por la Ley federal del trabajo es el de Subcontratación, el cual fue adaptado a esta ley en el 2012 por el descuido que se tenía del trabajador, por parte de las empresas. Esto con la finalidad de resguardar los derechos del trabajador.

Desde luego el artículo 15-A puede tener lagunas en su redacción e interpretación lo que hace que de igual forma el trabajador quede desprotegido al estar en cierta forma en una doble subordinación, o cuando las empresas no están al pendiente de que se cumplan con las disposiciones en materia de seguridad, salud del trabajador, como lo menciona Reynoso Castillo, al

mencionar que también es necesaria otra estrategia para explorar o verificar el cumplimiento de dichas normas.

La ambigüedad se puede presentar también al observar que en la Ley del seguro social el término utilizado es el de Intermediación laboral, esto puede ser usado para recurrir al incumplimiento de las obligaciones de las empresas actuarias de esta estrategia, ya que para esta autoridad no es importante el giro de la empresa o el término utilizado para la actividad económica, solamente es el que el trabajador cuente con el derecho de seguridad social y las aportaciones del mismo.

Y es aquí donde muchas empresas han abusado de esta ambigüedad al realizar procedimientos inadecuados de reportar salarios no verídicos o definitivamente no declarar la existencia de trabajadores. También en cadena se infringen leyes como la de declaraciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y el impuesto al valor agregado (IVA).

Es importante dejar claro que una empresa no se define por el título o término que se le aplique, sino por el contenido y alcance del giro de la empresa. (López Lozano, 2017) Pero esto sería lo ideal si las leyes tanto fiscales y laborales, definieran de igual forma los términos usados para esta actividad.

Por lo tanto, considero que las autoridades deben generalizar términos con respecto al outsourcing, Subcontratación o Intermediación laboral, para prevenir lagunas en la ley que han sido utilizadas por las empresas para conveniencias que permiten evadir responsabilidades a la misma.



BIBLIOGRAFÍA

Almanza, M. (2015). El Outsourcing y la planeación fiscal en México. Málaga, España: EUMED.NET-LIBROS.

Becerra, B. (2019). El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad. Red Internacional de Investigadores en Competitividad., 13, 1684-1700.

Diccionario Real Academia Española, RAE. (s.f.).

Fuentes, C. (2015). Análisis del régimen de subcontratación y outsourcing en México, Visioni Latinoamericana.

León, A. (2018). El Outsourcing en México: Ventajas y desventajas. Tesis de Licenciatura.

LFT. (02 de 07 de 2019). diputados.gob.mx. Recuperado el 04 de 2020, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

LIVA. (2019). Ley del Impuesto al valor agregado. López Lozano, E. (03 de 2017). Situación actual del outsourcing en México en Julio 2017. CROSS.

LSS. (11 de 2019). Ley del Seguro Social . México.

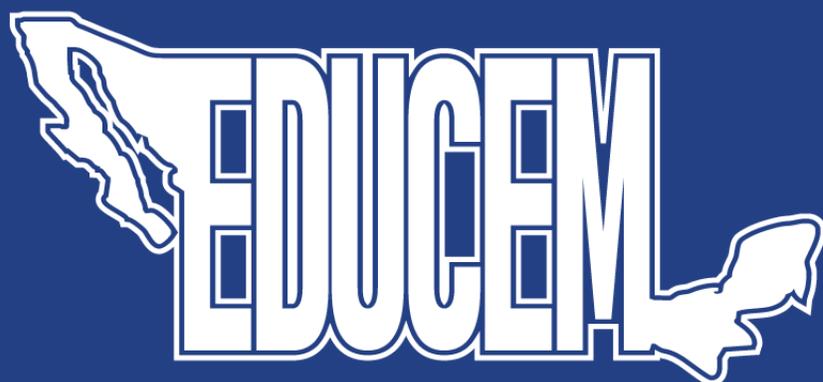
Mejía de León, Y.V. (2016). La Subcontratación en la región Sureste de Coahuila, México: La calidad de los empleos y la precarización laboral en la industria automotriz. Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(4), 79-94.

R.M.V.E. (2018). Las Outsourcing en materia laboral. EDUCATE CON CIENCIA, 20(21).

Reynoso., C. (2018). Notas sobre la subcontratación en México. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo., 6(2), 144-164.

Rubio Esparza, I. (2018). Análisis desde la perspectiva laboral, fiscal, de seguridad social e implicaciones legales para la empresa contratante ante el incumplimiento del Outsourcing. Aguascalientes, México.





**INSTITUTO UNIVERSITARIO
DEL CENTRO DE MÉXICO**