



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 03 de abril de 2017.
Fecha de aceptación: 30 de julio de 2017.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

Carlos Ernesto Arcudia Hernández

carlos.arcudia@uaslp.mx

Blanca Torres Espinosa

blancate@uaslp.mx

Sara Berenice Orta Flores

berenice@uaslp.mx

Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca-UASLP

RESUMEN

En el presente trabajo abordaremos el estudio del régimen jurídico de la Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE). Un tipo social creado en España para apoyar a las PYME. Analizaremos la denominación, el objeto social, los requisitos subjetivos para ser socio, la estructura orgánica, las modificaciones estatutarias. Cerraremos nuestro análisis con una disertación sobre la limitación de la autonomía de la voluntad en este tipo social. Haremos un repaso crítico de las principales disposiciones de la SLNE con objeto de adecuarlo lo mejor posible a las necesidades de la PYME.

PALABRAS CLAVE:

PYME, SLNE, régimen jurídico, autonomía de la voluntad, SRL.

ABSTRACT

In this paper we will study the legal regime of the New Enterprise Limited Company (SLNE). A social type created in Spain to support SMEs. We will analyze the

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

denomination, the social object, the subjective requirements to be a partner, the organizational structure and the statutory changes. We will close our analysis with a dissertation on the limitation of the autonomy of the will in this social type. We make a critical review of the main provisions of the SLNE in order to adapt it as best as possible to the needs of the SME.

KEY WORDS:

SME, SLNE, legal regime, autonomy, limited company.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo forma parte de un proyecto de investigación sobre la nueva sociedad por acciones simplificada adoptada en el derecho mexicano en 2016. Como parte de ese proyecto analizamos las experiencias francesas, alemana, española y colombiana en favor de las PYMES.

En este artículo analizaremos a profundidad la experiencia española contenida en la Sociedad Limitada Nueva Empresa (=SLNE). Esto nos servirá para proponer estrategias que han sido probadas en otros países, en favor de las PYMES mexicanas. Durante nuestra exposición analizaremos el régimen jurídico de la SLNE con objeto de contrastar las soluciones en el derecho comparado a una problemática común que enfrentan las PYMES mexicanas¹.

Nos centraremos en el análisis del régimen jurídico de la SLNE. Hemos identificado que las PYME que adoptan la forma societaria lo hacen eligiendo alguno de los tipos de sociedades establecidos en la legislación, los cuales son básicamente la Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) y la Sociedad Anónima (SA). Lo que se busca en todo caso es limitar la responsabilidad de los socios.

Sin embargo, al adoptar la forma de sociedad quedan concretamente sometidas a fuertes exigencias de carácter contable y de publicidad registral. Como ejemplo de este último caso el optar por alguno de los tipos societarios es el relativo a la adopción de acuerdos por la junta general, ya que se les exige cierta formalidad (publicidad y protocolización de acuerdos), que no corresponden con la forma de tomar decisiones en una PYME, que generalmente no requieren de tanta solemnidad.

De otro lado, este tipo de empresas requieren flexibilidad para adaptar a sus necesidades los diferentes tipos sociales existentes en la legislación. En algunos

¹ Vid. ARCUDIA HERNÁNDEZ, CE (2016) "La sociedad por acciones simplificada; una aproximación a su régimen jurídico" en *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración* Vol 5 No 10 pp 54-70

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

casos los tipos legales establecen una rigidez innecesaria para una empresa de pequeñas dimensiones².

En el derecho español, la Ley 7/2003 introdujo la Sociedad Limitada Nueva Empresa vía una modificación a la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada. La SLNE responde a 3 motivaciones diferentes³. La primera, es la agilización de trámites de constitución y la creación de incentivos para las PYME, respondiendo con esto a las recomendaciones comunitarias a las que hemos hecho alusión en el tercer apartado del presente trabajo. La segunda, el favorecimiento de la empresa familiar. Y en tercer lugar, regular un nuevo tipo social⁴ que se distingue de la Sociedad de Responsabilidad Limitada y la Sociedad Anónima en los aspectos que veremos más adelante al tratar el régimen jurídico. En el presente trabajo abordaremos el primer y tercer propósito. Actualmente la SLNE se encuentra regulada en el RD 1/2010 que aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital de los artículos 434 al 454.

Pues bien, haremos un repaso del régimen jurídico de la SLNE. En concreto analizaremos la tipificación de la SLNE como especialidad de la SRL. Posteriormente analizaremos la formación de la denominación social. Acto seguido, abordaremos la regulación del objeto social. Luego abordaremos los requisitos subjetivos para ser socio de la SLNE. Por su importancia abordaremos en profundidad la estructura orgánica. Después repasaremos las modificaciones estatutarias. Por último, haremos una crítica a una característica de este tipo social: se limita la autonomía de la voluntad.

1 Especialidad de la Sociedad de Responsabilidad Limitada

En sus orígenes, en el artículo 130 de la ley 7/2003 la sociedad nueva empresa se regulaba por este capítulo como especialidad de la sociedad de responsabilidad limitada. Regulación que pasó en idénticos términos al artículo 434 del RD 1/2010 que aprueba la Ley de Sociedades de Capital.

Haber creado una especialidad de la sociedad de responsabilidad limitada (SRL) como vía para adaptar una forma societaria a las necesidades de las PYME merece un cuestionamiento y una crítica.

El cuestionamiento es en el sentido de crear una especialidad de la SLR para “adaptarla” a las necesidades de la PYME, si tomamos en cuenta que

² Vid VALPUESTA GASTAMINZA, E (2004) *La sociedad Nueva Empresa*, 1ª edición, Barcelona, Editorial Bosch, p 20

³Ibidem. pp 18-19

⁴ En este sentido VINCENT CHULIÁ habla más bien de un sub-tipo social pensado en sociedades de muy pequeña dimensión y muy personalizadas. VICENT CHULIÁ, F (2004) “Introducción” en *El Buen Gobierno de las Empresas Familiares* Madrid, Editorial Aranzadi. pp 56-57

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

tipológicamente esta figura fue una creación del legislador alemán en la que se combinan elementos personalistas y capitalistas, tiene un carácter cerrado y régimen jurídico flexible con el fin de que sirviera para cubrir a la pequeña y mediana empresa. Y que en España en la ley de 1953⁵ por la que se adopta este tipo social y en la vigente de 1995⁶ esta sociedad es apta para la empresa cerrada de pequeña y mediana dimensión apartada de los mercados financieros y formada por un número reducido de socios. Por lo cual no nos queda claro lo que motivó al legislador español a “especializar” para las PYME un tipo social que *ab initio* estaba destinado a ese tipo de empresas.

La crítica está ligada con el cuestionamiento anterior y es que se está reformando la legislación mediante un proceso, en palabras de Rodríguez Artigas⁷, de “parcheo continuado”. En lugar de promulgar un texto único en el cual se regule toda la materia societaria como en Francia, Alemania o Italia. Y que lejos de mejorar, viene a complicar el panorama ofreciendo una forma diferente de organizar la sociedad a las ya existentes.

El régimen jurídico especial afecta a la denominación social; el objeto social; los requisitos subjetivos y unipersonalidad; régimen de constitución; capital social y participaciones sociales; acreditación de la condición de socio; órganos sociales; modificaciones estatutarias; cuentas anuales y disolución y transformación.

2 Denominación social

En aras de simplificar y agilizar el proceso de la adopción de una denominación social, el artículo 435 del RD 1/2010 (antiguo 131 de la Ley 7/2003) establece que la denominación social estará formada por los dos apellidos y el nombre de uno de los socios fundadores seguidos de un código alfanumérico (el Código ID-CIRCE) que permita la identificación de la sociedad de manera única e inequívoca⁸, además de la indicación “Sociedad Limitada Nueva Empresa” o su abreviatura “SLNE”

Nuevamente encontramos en este tipo social más complicación que simplificación. Muy problemático podría resultar el que deba ser necesariamente el nombre de uno de los socios. Puede haber problemas para ponerse de acuerdo entre los

⁵ MIRANDA SERRANO, L y PAGADOR LÓPEZ, J; (2002) “¿Participaciones sin voto? Ensayo de una respuesta de lege data para una cuestión societaria particularmente controvertida”, en *Revista de Derecho de Sociedades* No. 18, p. 78.

⁶ *Ibidem* p. 79.

⁷ RODRÍGUEZ ARTIGAS, F. (2003) “Sociedad de Responsabilidad Limitada y Empresa Familiar”, en *Revista de Derecho de Sociedades* No. 21, pp 37 -38

⁸ La regulación de la denominación quedó plasmada en la Orden ECO/1371/2003 de 30 de mayo, por la que se regula el procedimiento de asignación del código ID-CIRCE que permite la identificación de la SLNE y su solicitud en los procesos de tramitación no telemática.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

socios. Hubiera sido mejor dejar abierta la posibilidad de poner el nombre de varios socios. O bien el permitirseles la adopción de denominaciones objetivas tomando en consideración que una de los motivos por los cuales los emprendedores fundan sociedades, es para no actuar en nombre propio sino interponiendo la personalidad jurídica de la sociedad.

Suponiendo que lo que se pretenda con esta disposición sea conseguir una denominación original, hemos visto que la propia ley establece que a la denominación deberá agregársele el Código ID-CIRCE, con lo cual quedaría garantizada la originalidad.

Ahora bien, considerando que la adopción del nombre completo de uno de los socios sea la solución más conveniente podríamos inferir que no era necesaria la creación del ID-CIRCE ya que bastaría con adjuntar al nombre del socio el Número de Identidad Fiscal o bien el Número de Identidad del Extranjero, los cuales son irrepetibles⁹.

3 Objeto social estandarizado, genérico e inamovible¹⁰

La sociedad Nueva Empresa tendrá como objeto social todas o alguna de las siguientes actividades, que se transcribirán literalmente en los estatutos: la actividad agrícola; ganadera; forestal; pesquera; industrial; de construcción; comercial; turística; de transportes; de comunicaciones; de intermediación; de profesionales o de servicios en general (436.1 del RD 1/2010, antiguo artículo 132.1 de la Ley 7/2003).

En el artículo 436.2 del RD 1/2010 se deja en libertad a los socios fundadores para incluir en el objeto social cualquier actividad singular distinta de las enumeradas en el apartado 1. Prevé que, si el Registrador califica negativamente dicha actividad, el trámite no se interrumpirá para las actividades genéricas.

Coincidimos con VALPUESTA¹¹ en que la mejor forma de apoyar a las PYME es con una asesoría adecuada para determinar la actividad más conveniente para los emprendedores, en lugar de tratar de probar con todas las actividades económicas posibles por ensayo y error hasta que se tenga éxito. Por último, el cambiar de actividad supone para la PYME costos muy grandes que la pueden debilitar e

⁹ Vid MARTÍN CALERO, C, (2003) "Comentario al Artículo 131 Denominación" en *La sociedad limitada nueva empresa: (comentario a los artículos 130 a 144 y a las disposiciones adicionales 8ª a 13ª de la LSRL)* J. BOQUERA MATARREDONA (directora), Madrid, Editorial Aranzadi, pp. 44-47.

¹⁰ Vid OLAVARIA IGLESIA, J, (2003) "Comentario al Artículo 132.- Objeto social"; y, MARTÍN CALERO, C, "Comentario al Artículo 131 Denominación" (2003) en J BOQUERA MATARREDONA *La sociedad limitada nueva empresa* ob. cit., pp. 63-65.

¹¹ VALPUESTA GASTAMINZA, E (2004) *La sociedad Nueva Empresa* ob. cita p. 43.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

incluso hacer desaparecer¹² lejos de propiciar el desarrollo de la PYME esta disposición lo obstaculiza.

4 Requisitos subjetivos

El artículo 437 del RD 1/2010 limita el número de socios como máximo a cinco en el momento de la constitución. Dichos socios deberán ser personas físicas y establece la restricción de ser socio unipersonal a una SLNE.

La limitación a la participación de más socios o de personas jurídicas nos parece insuficiente para justificar las limitaciones. Suponiendo que la limitación a personas jurídicas se haga en aras de garantizar el carácter personal y cerrado de la sociedad, la limitación en el número de socios no tiene justificación alguna.

El artículo 438.1 del RD 1/2010 restringe la participación como socio unipersonal de una SLNE a quienes ya ostenten esa condición en otra SLNE. Sobre esta limitante al socio unipersonal, seguimos la opinión de Josefina Boquera Matarredona¹³ en el sentido de que *“el legislador la ha impuesto por entender que la unipersonalidad incrementa los riesgos de confusión y abuso por parte del socio único o para evitar la falta de claridad en la realización de algunas operaciones.”*

5 Estructura orgánica

Para el funcionamiento de la PYME se hace innecesario el formalismo exigido a las grandes sociedades para la adecuada protección de los intereses de los accionistas, acreedores y terceros en materia de constitución y funcionamiento de sus órganos. La SLNE deja intacta la estructura orgánica de la SRL (junta general y órgano de administración) haciendo algunas adecuaciones a ambos órganos.

5.1 La junta general

El artículo 446 del RD 1/2010 establece la posibilidad de convocar a ésta por medio de correo certificado con acuse de recibo al domicilio señalado para tal efecto por los socios o por procedimientos telemáticos que hagan posible al socio el conocimiento de la convocatoria. Por otra parte, se suprime la obligatoriedad del anuncio de la Junta en el Boletín Oficial del Registro Mercantil o en los periódicos de mayor circulación del territorio municipal donde la sociedad tenga su domicilio.

¹² Vr. gr. Si la SLNE se dedica primero a la venta de calzado y cambia su actividad a venta de libros, de alguna manera tendrá que deshacerse de su inventario de zapatos y adquirir libros cosa que requiere una fuerte inversión.

¹³ BOQUERA MATARREDONA, J. (2003) “Comentario al artículo 133, Requisitos subjetivos y unipersonalidad” en *La sociedad limitada nueva empresa: (comentario a los artículos 130 a 144 y a las disposiciones adicionales 8ª a 13ª de la LSRL)* J. BOQUERA MATARREDONA ob. cit. p 75.

Lo cual es una medida que consideramos apropiada. Sin embargo y para garantizar los derechos de los accionistas minoritarios y de terceros es conveniente adoptar previsiones sobre la fecha de la notificación y establecer como causa de nulidad de la convocatoria a la junta el que no se hubiese practicado adecuadamente. Así como causa de subsanación el convalidar los acuerdos.

5.2 Órgano de administración.

En el artículo 447 del RD 1/2010 (antiguo 139 de la Ley 7/2003) se regulan las particularidades del órgano de administración de la SLNE con respecto a la SRL.

En el apartado 1 se establece la posibilidad de encargar la administración social a un órgano unipersonal o a uno pluripersonal, en este segundo caso podrán ser administradores mancomunados o solidarios. Asimismo se prohíbe adoptar la forma y régimen del Consejo de Administración. Seguimos la opinión de CUENCA GARCÍA¹⁴ que estamos ante una configuración de la administración poco flexible y que limita en mucho la autonomía de la voluntad de los socios. Si bien es cierto que el Consejo de Administración es un órgano más propio de las grandes sociedades, no encontramos en la propia exposición de motivos ni en alguna otra disposición la razón para negarles esa posibilidad a los socios. Y si aunado a lo anterior existe una tendencia a revitalizar su papel como órgano de control y vigilancia en el marco del gobierno corporativo, estaríamos privando a los familiares que no intervienen en la gestión y/o en la propiedad de una instancia que salvaguardara sus derechos.

El artículo 448.1 del RD 1/2010 establece el requisito de ser socio para poder ser administrador. Ahora bien, si uno de los principales problemas de la PYME es el carecer de gestores adecuados ya que los socios no siempre son buenos administradores; resulta paradójico que en la SLNE se requiera la calidad de socio para poder administrar. Hubiera sido preferible dejar subsistente para la SLNE lo que para la disposición del artículo 212.2 del RD 1/2010 “Salvo disposición contraria de los estatutos, para ser nombrado administrador no se requerirá la condición de socio”.

¹⁴ CUENCA GARCÍA, A. (2003) “Comentario al Artículo 139.- Órgano de administración en J. BOQUERA MATARREDONA *“La Sociedad Limitada Nueva Empresa...”* ob. cit. p 138.

6 Modificaciones estatutarias

El artículo 450 del RD 1/2010 limita las modificaciones estatutarias permitidas a la denominación, domicilio social y capital social¹⁵.

Si desde el inicio de la sociedad, la autonomía de la voluntad se ve constreñida por la utilización de estatutos orientadores, con esta disposición se le termina de sepultar. Se deja abierta las puertas de par en par a la existencia de pactos parasociales para regular cuestiones importantes en la sociedad ante el estrecho margen de la autonomía de la voluntad. Además si tenemos en cuenta que uno de las tendencias a favor de la PYME es fomentar su desarrollo, flaco favor le hace el legislador a las empresas que adopten la forma de SLNE al no permitir “ajustar el traje” a las necesidades de una empresa de mayores dimensiones, lo cual provocará sin duda alguna la transformación en otra forma social más conveniente.

7 Limitación de la autonomía de la voluntad

Antes del análisis de este punto conviene aquí hacer una reflexión sobre la tipología de la sociedad anónima (=SA). Y la SRL españolas y el papel de la autonomía de la voluntad de los socios.

Según su tipología la SA es una sociedad de capital, destinada a la gran sociedad de carácter abierto, que acude al ahorro público para financiarse por lo cual tiene un régimen jurídico rígido y completo, para dar adecuada protección a los intereses de los socios-inversores y los terceros-acreedores¹⁶.

La SRL en cambio, como hemos visto antes está destinada a la pequeña y mediana empresa de carácter cerrado, presenta un tipo híbrido, cerrado y flexible para acomodar a las necesidades de los pequeños y medianos empresarios además de no ser necesaria la rigidez de la SA por no recurrirse al ahorro público.

Claro, esta tipología tiene un carácter prevalente y no excluyente. Permitiendo en determinado momento la existencia de SA de pequeñas dimensiones, con pocos

¹⁵ La modificación de la denominación deberá hacerse respetando el artículo 435 del RD 1/2010. En el caso de que el socio cuyo nombre y apellidos figuren en la denominación social pierda esta cualidad habrá que modificar la denominación poniendo el nombre y apellido de otro de los socios. El capital social podrá aumentarse o disminuirse respetando los límites mínimo de 3,012 € y máximo de 120,202 € establecido en el artículo 135. Si los socios deciden aumentar el capital social por encima del máximo permitido tendrán que transformar la SLNE en cualquier otro tipo de sociedad o continuar bajo la forma de SRL.

¹⁶ MARTÍNEZ SANZ, F; EMBID IRUJO, J (1996), “Libertad de configuración estatutaria en el Derecho Español” en *Revista de Derecho de Sociedades* No 7, p 14

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

socios, cerradas y que no puedan recurrir al mercado de capital y de SRL menos cerradas en las cuales la transmisibilidad de las participaciones sociales sea más libre. Claro que esto debe hacerse respetando ciertos límites mínimos imperativos establecidos en la ley, así por ejemplo no puede prohibirse en la SA la enajenación de acciones, ni en la SRL declarar la libre transmisibilidad de las participaciones sociales.

¿Qué es lo que permite a uno y otro tipo social ser adaptado a las necesidades de los socios? La respuesta es la autonomía de la voluntad. En el artículo 28 del RD 1/2010 se establece que *“en la escritura y en los estatutos se podrán incluir, además, todos los pactos y condiciones que los socios juzguen convenientes establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores del tipo social elegido”*. Deja pues abierta la posibilidad de modificar el tipo social para adaptarlo a las necesidades de los empresarios, hasta el punto de que cabe la posibilidad de crear una SA cerrada y de pequeñas dimensiones. Esta disposición también deja en la libertad a los socios de la SRL de configurar libremente su sociedad, respetando los elementos del tipo social.

Tenemos pues que en ambos tipos sociales, la autonomía de los socios juega un papel preponderante en la estructuración de la sociedad con el fin de adaptar los tipos sociales a sus necesidades. Y si a esto le añadimos que la SRL tiene más flexibilidad que la S.A. por su carácter cerrado; se nos hace muy criticable que la regulación de la SLNE, una *“especialidad”* de la SRL, la autonomía de la voluntad sea la excepción y no la regla y se llegue a extremos tales como el del artículo 444.1 del RD 1/2010 de acuerdo con el cual solamente garantiza la inscripción de la escritura en 24 horas por parte del registrador si se utilizan los estatutos orientadores.

CONCLUSIONES

La solución española para apoyo a la PYME fue la creación de una especialidad de la SRL. Cuestión por demás paradójica porque la SRL es un tipo social diseñado para PYMES. La solución debió de haber sido más integral y replantearse todos los tipos sociales para adecuarlos a las necesidades de los diferentes tipos de empresas.

La denominación social ofrece más problemas en lugar de solucionarlos. Pide el nombre y apellidos de los fundadores, así como el código ID CIRCE para evitar duplicidades. Hubiese sido más fácil dejar en opción de formar libremente la denominación. Pero la parte más rígida de la SLNE es el objeto social. Es estandarizado, si bien los emprendedores pueden optar por elegir otro, la penalidad es que se interrumpirá el trámite de constitución para calificar la nueva actividad.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

Se limita el número máximo de socios a cinco, deben ser personas físicas. Se admite la unipersonalidad, pero el socio unipersonal no debe ser socio unipersonal de otra SLNE. No vemos sentido a tanta limitación para poder acceder a ese tipo social.

En la estructura orgánica, se simplificaron los requisitos para la convocatoria a la junta general. No obstante, deberían adoptarse medidas para protección de los socios que no hayan sido notificados adecuadamente. Para ser administrador se necesita la calidad de socio. Cuestión que más que un avance es un retroceso porque puede ir en detrimento de la profesionalización en la gestión.

En el apartado de modificaciones estatutarias es donde se percibe con meridiana claridad la limitación a la autonomía de la voluntad. Los socios sólo pueden cambiar la denominación, el domicilio social y el capital social. Es muy criticable que se constriña de un modo tan absurdo la autonomía de la voluntad de las partes. Ésta es la base del derecho societario y permite a los socios adaptar los diversos tipos sociales a sus necesidades. Pero en el caso de la SLNE, en teoría un tipo social que debería ser flexible, tenemos todo lo contrario.

REFERENCIAS

- ARCUDIA HERNÁNDEZ, CE La sociedad por acciones simplificada; una aproximación a su régimen jurídico” en *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, Vol. 5 No. 10, pp. 54-70.
- BOQUERA MATARREDONA, J (2003). “Comentario al artículo 133, Requisitos subjetivos y unipersonalidad” en J. BOQUERA MATARREDONA (directora) *La Sociedad Limitada Nueva Empresa*, Madrid, Editorial Aranzadi.
- CUENCA GARCÍA, A. (2003) “Comentario al Artículo 139.- Órgano de administración en *La Sociedad Limitada Nueva Empresa*, Madrid, Editorial Aranzadi.
- MARTÍN CALERO, C, (2003) “Comentario al Artículo 131 Denominación” en *La sociedad limitada nueva empresa*, Madrid, Editorial Aranzadi.
- MARTÍNEZ SANZ, F; EMBID IRUJO, J, (1996) “Libertad de configuración estatutaria en el Derecho Español” en *Revista de Derecho de Sociedades*, No 7.
- MIRANDA SERRANO, L y PAGADOR LÓPEZ, J (2002); “¿Participaciones sin voto? Ensayo de una respuesta de lege data para una cuestión societaria particularmente controvertida”, en *Revista de Derecho de Sociedades* No. 18.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA EN ESPAÑA

OLAVARIA IGLESIA, J, (2003) “Comentario al Artículo 132.- Objeto social” en J .BOQUERA MATARREDONA (directora) *La Sociedad Limitada Nueva Empresa ob. cit.*

RODRÍGUEZ ARTIGAS, F. (2003); “Sociedad de Responsabilidad Limitada y Empresa Familiar”, en *Revista de Derecho de Sociedades* No. 21.

VALPUESTA GASTAMINZA, E (2004), *La sociedad Nueva Empresa*, 1º edición, Barcelona, Editorial Bosch.

VICENT CHULIÁ, F. (2004) “Introducción” en *El Buen Gobierno de las Empresas Familiares*, Madrid, Editorial Aranzadi.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 14 de diciembre de 2016.
Fecha de aceptación: 19 de julio de 2017.

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

Claudia Vanegas Pérez
clavap_80@hotmail.com
Rosa Ma. Guadalupe Andrade Cepeda
randrade@uaslp.mx
Ma. Magdalena Miranda Herrera
mmiranda@uaslp.mx
Natchelly Olivia Jara Alba
nojamm_5@hotmail.com
Facultad de Enfermería
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RESUMEN

Enfermería considerada profesión de alto riesgo por presencia de factores estresantes desde la formación¹ al enfrentarse al dolor, sufrimiento, muerte y exigencias académicas, situaciones que influyen en desempeño académico, deserción o rezago escolar, prevenibles al identificarse con oportunidad. Objetivo: Determinar los estresores en estudiantes de Licenciatura en Enfermería en la práctica clínica. Se hizo un estudio cuantitativo, descriptivo, con 174 alumnos de IV y VIII semestre, se aplicó el cuestionario KEZKAK², diseñado con nueve factores estresores, 62 ítems medido con escala tipo Likert. 80% mujeres, edad promedio, 21 años, estresores identificados en nivel alto: falta de competencia, impotencia e incertidumbre; nivel medio: implicación emocional y contacto con sufrimiento. Estrés global para semestres iniciales fueron: impotencia e incertidumbre, que el paciente busque una relacion; para semestres superiores:

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

implicación emocional, relación con tutores y compañeros, sobrecarga de tareas. Se concluye que identificar los estresores permite plantear estrategias, buscar alternativas y enfrentar con éxito la práctica clínica.

PALABRAS CLAVE:

Factores estresores, práctica clínica de Enfermería.

ABSTRACT

Nursing considered a high-risk profession due to stressors, here the student faces pain, suffering, death and academic demands, situations that influence academic performance, dropout or school backwardness; This can be prevented by identifying with opportunity. The objective of this work was determine the stressors in undergraduate Nursing students in clinical practice. Quantitative, descriptive study, 174 students of IV and VIII semester, using KEZKAK² questionnaire, reliability .95, with nine stressors, 62 items in scale Ordinal type Likert. Women predominated, mean age 21 years, SD 2.31; 92% singles. High level factors: lack of competence, impotence and uncertainty; Middle level: emotional involvement and contact with suffering. Global Stress: IV, impotence and uncertainty, the patient seeks a relationship; VIII, emotional involvement, relationship with guardians and peers, task overload and contact with suffering. In conclusion, identifying them allows to propose strategies, to look for alternatives and to face successfully the clinical practice.

Key words:

Stressors, nursing practice.

INTRODUCCIÓN

La enseñanza práctica de la carrera de Licenciado de Enfermería en la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), se desarrolla en situaciones reales tanto de hospital como de la comunidad, de manera que el estudiante adquiere bases que le permiten la construcción del conocimiento, a través de un juicio crítico y reflexivo que contribuye a la formación del carácter de un profesional de la salud con valores y capacidad para resolver problemas a los que deberá enfrentarse en su ejercicio profesional. La práctica de enfermería se define como aquella actividad específica que realiza el estudiante durante su formación académica, en un espacio y tiempo programado, donde interactúa con la realidad, para recrearla, problematizarla y construir significados y nuevos conocimientos^{3, 4}.

Durante esta práctica clínica se centra en desarrollar competencias necesarias para que logre pasar del “saber” a la “acción”, procedimiento que implica una lenta y esmerada reconstrucción mediante un proceso de aprendizaje, por ello el Plan

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

Curricular del Programa de Licenciatura ha sido diseñado para una formación teórico-práctica, 48.8 % de las horas de dicho plan corresponden a la práctica clínica y de estas, 38% se asignan para primer Nivel de Atención y 62% en segundo Nivel⁵, de tal forma que la adquisición de conocimientos se imparte, de acuerdo a la complejidad y avance del programa, a fin de potenciar la práctica profesional de Enfermería, a partir del perfeccionamiento de sus capacidades intelectuales y espíritu de búsqueda del conocimiento, de modo que los estudiantes tienen el primer contacto con la práctica clínica en el ámbito del hospital a partir del semestre IV.⁶

De forma que cuando se inserta el alumno al ámbito hospitalario, éste se enfrenta a un escenario multifactorial y dinámico que está influenciado por su organización y cultura, que proporciona múltiples estímulos generadores de estrés, como el contacto con la tecnología, enfermedades diversas, dolor, sufrimiento y muerte³, aunado al estrés de los pacientes, situaciones para las que no se está preparado de asumir ese nuevo rol; aunque los alumnos refieren que tienen gran ilusión al realizar la práctica clínica, a la vez expresan sentir miedo ya que consideran no tener los conocimientos suficientes y que los lleve a cometer errores con los pacientes e incluso contagiarse con alguna enfermedad, desde esta perspectiva se considera importante identificar los factores estresores que pueden contribuir para el desarrollo de la práctica clínica eficaz⁷.

La práctica clínica tiene gran impacto educativo en la formación de Enfermería, ya que los conocimientos que se adquieren, permitirán el desarrollo de habilidades y actitudes que les serán necesarias para la obtención de competencias requeridas al incorporarse como profesionales en el ámbito sanitario.

Por ello en la Facultad de Enfermería y Nutrición de la UASLP, implementa como estrategia para disminuir el estrés, que previo a la práctica clínica asignar dos semanas intensivas de teoría y talleres de simulación en el laboratorio de propedéutica con la finalidad de que el alumno manipule material y equipo y así crearle un ambiente controlado.

Sin embargo, estrategia que no ha sido suficiente, ya que ante los escenarios reales de la práctica clínica donde los procedimientos deben ser realizados en personas hospitalizadas, el alumno considera que aún no se está totalmente preparado; aunque sus expectativas resultan ser paradójicas ya que por un lado les inquieta incursionar en el hospital por ser un medio desconocido y por el otro lado refieren gran ilusión de participar en la práctica clínica.^{7, 8}

En varios estudios en estudiantes de enfermería se ha reconocido que la práctica clínica es una fuente considerable de estrés, es por ello, que durante la formación de futuros enfermeros, es fundamental conocer las fuentes de estrés para determinar qué habilidades potenciar y así contribuir a la salud laboral de los futuros profesionales e indirectamente a un mejor cuidado de las personas atendidas.^{8, 9,10,}

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

Por lo antes expuesto surgió la inquietud de identificar los estresores de la práctica clínica a los que se enfrenta el alumno de IV y VIII semestre de Licenciatura en Enfermería, para identificar si varían por semestre, para lo cual, se utilizó el cuestionario KEZKAK² a través nueve factores estresores específicos para la práctica clínica. Con los resultados de esta Investigación sean de utilidad para generar estrategias de afrontamiento al estrés por las repercusiones que tiene en el estudiante y se profundice en este tema, que puede ser una beta para impulsar una línea de generación del conocimiento.

METODOLOGÍA

Estudio transversal, descriptivo, con una muestra de 174, estudiantes de los semestres IV y VIII de Licenciatura en Enfermería, de la Facultad de Enfermería y Nutrición, muestreo probabilístico estratificado, calculado, con una probabilidad de ocurrencia de 50% y confiabilidad de .05, con nivel de confianza de 95%. Se utilizó el “cuestionario KEZKAK”¹, específico para medir factores estresantes en Estudiantes de Enfermería en la práctica clínica”, diseñado y validado por Zupiria y cols 2003, con confiabilidad de α de Cron Bach, 0,95; consta de dos apartados el primero recaba datos socio demográficas y escolares de los alumnos, el segundo, conformado por nueve indicadores de factores estresores, contenidos en 62 ítems, medidos en escala ordinal tipo Likert, con cuatro opciones de respuesta (0=Nada, 1=Algo, 2=Bastante, 3=Mucho), se determinaron tres niveles de estrés; Alto, medio y bajo, a partir de la suma de los ítems que conformaron los factores; para el análisis se apoyó en el paquete estadístico SPSS. V 21.

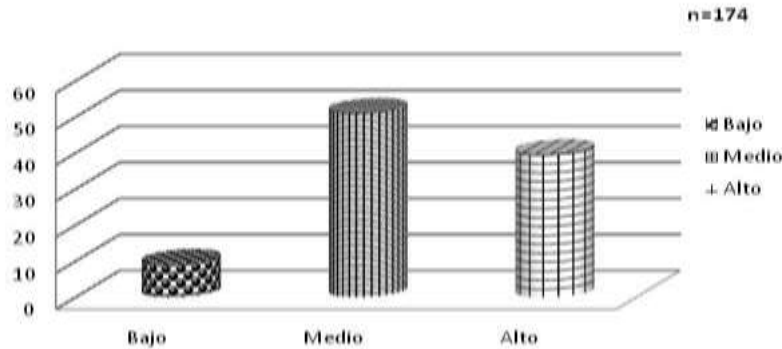
RESULTADOS

De los 174 estudiantes, encuestados 58% fueron de IV y 42% del VIII semestre de Licenciatura en Enfermería, de los cuales 80% fueron mujeres y 20% hombres, con edad promedio de 21 años (18-37); DE. 2.31; 92% solteros y 8% casados, en el mismo porcentaje unión libre; de la situación académica 95% regulares. En la evaluación del nivel general global de estrés, 51% presento *nivel medio*, 35% *en nivel alto*, 14% en nivel bajo de estrés, como se aprecia en el Gráfico No.1; de acuerdo al sexo tanto hambres como mujeres tuvieron, nivel medio de estrés, el nivel bajo de estrés predominaron los hombres.

¹KEZKAK (preocupación) en el idioma euskera, lengua se habla en las tres provincias del País Vasco (Álava, Vizcaya y Guipúzcoa) en la Comunidad Foral de Navarra. Dentro de Francia

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

Gráfico No. 1
Nivel Global de estrés de alumnos de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Enfermería de la UASLP.



Fuente: Directa cuestionario KEZKAK

El nivel de estrés de acuerdo a los dos semestres se encontró que los factores estresores de nivel alto para ambos semestres fueron: la falta de competencia y que el enfermo busque una relación y solo para IV semestre el factor impotencia e incertidumbre, en nivel medio para IV semestre fue no controlar la relación con el enfermo, dañar la relación con el enfermo y contacto con el sufrimiento, y para el VIII semestre fueron implicación emocional y relación con tutores y compañeros, sin embargo es importante resaltar que 50% de ambos semestres señalaron la sobrecarga de tareas como factor de estrés, como se aprecia en el Cuadro No. 1.

Cuadro No. 1
Factores estresores por semestres en estudiantes de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Enfermería de la UASLP, presentado en porcentaje.

n=174

Factor estresor	Semestre					
	IV			VIII		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	%	%	%	%	%	%
Falta de competencia	56.0	37.0	7.0	47.0	37.0	16.0
Contacto con el sufrimiento	33.0	55.0	12.0	29.0	53.0	18.0
Relación con tutores y compañeros	34.0	47.0	19.0	20.0	59.0	21.0
Impotencia e incertidumbre	59.0	35.0	6.0	36.0	49.0	15.0
No controlar la Relación con el enfermo	34.0	56.0	10.0	32.0	45.0	23.0
Implicación emocional	23.0	57.0	20.0	18.0	63.0	19.0
Dañar la relación con el enfermo	34.0	55.0	11.0	29.0	51.0	20.0
El enfermo busca una relación	50.0	37.0	13.0	48.0	25.0	27.0
Sobrecarga de Tareas	38.0	50.0	12.0	36.0	53.0	11.0

Fuente: Directa cuestionario KEZKAK.

DISCUSIÓN

Al analizar los resultados se puede observar que la práctica clínica tiene factores que son estresantes para los alumnos que van de un nivel medio a alto, esto coincide con otras investigaciones tanto nacionales como internacionales^{9,10},

De la población estudiada predominaron las mujeres, similar a otras investigaciones, donde se destaca que la Enfermería es inminentemente

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

femenina, ^{11,8} con estado civil soltera y un mínimo porcentaje casados y tres madres solteras, para que ambos sexos, el nivel general de estrés fue de medio a alto, posiblemente se deba a que no han equilibrado el estudio y la familia al respecto la literatura señala que la mujer realiza doble jornada o en ocasiones triple por el número de roles que desempeña (estudiantes, esposas y madres de familia), y redes de apoyo deficientes, factores que implican mayor esfuerzo, que les genera estrés derivado de sus roles que se suma con las demandas de la práctica clínica y en los hombres durante los estudios ingresan al campo laboral informal para cubrir costos de estudios. ^{12, 11,}

En análisis del nivel de estrés de acuerdo al semestre coinciden en ambos semestres en nivel alto generado por los factores: *falta de competencia y que enfermo busque una relación*, en nivel medio coinciden en el factor impotencia e incertidumbre, es comprensible la falta conocimientos en el semestre IV, que es donde inician práctica y los contenidos revisados en teoría, en ocasiones no van en el orden de lo que requieren a pesar de que se revisa en un bloque teórico y simulaciones de procedimientos en un ambiente controlado en el laboratorio de enfermería y que conforme a la gradualidad del programa el alumno desarrolla estrategias de afrontamiento que para mejorar la calidad de su atención ya la experiencia es adquirida al momento que es rolando por distintos servicios y áreas de las instituciones de salud. Para Collados, resulta interesante conocer la evolución de fuentes de estrés a medida que el alumno se forma y va adquiriendo experiencia¹³.

Estos resultados coinciden con investigaciones similares, en donde se reportó que es previsible a medida que el alumno adquiere experiencia profesional, disminuyen los factores relacionados con la competencia como provocadores de estrés, aunque la formación profesional permite desarrollar fortalezas y competencias por ser un proceso dinámico y demandante, pero que está sujeto al compromiso de cada alumno, de acuerdo con Bautista y Amant (1990), la disminución del miedo al contacto con los pacientes, el temor a cometer errores, puede evitar un gran problema como la deserción escolar, los fallos durante la práctica asistencial si el alumno logra desarrollar técnicas para un buen afrontamiento.^{12,13,14,8,}

El contacto con la muerte de pacientes, es una de las experiencias más complejas de afrontar durante la práctica clínica, aunque en IV semestre una de los contenidos a revisar es la muerte y duelo, en cuanto a intervenciones que tiene que realizarle a la persona moribunda, pero no se le prepara emocionalmente a como ver morir, y a superar el sentimiento de impotencia de no poder evitar la muerte⁷; y apoyar al familiar que lo vive y sencillamente afloran las emociones que solo con la experiencias y el desarrollo de un buen afrontamiento se aprenden a manejar.⁴

Que el enfermo busque una relación y la implicación emocional calificaron en un nivel alto en ambos semestres esta situación puede ser a que las personas hospitalizadas demandan un apoyo más allá de lo fisiológico, sin embargo, en

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

otras investigaciones no se ha encontrado relevante al tema, aunque en este estudio el estrés es alto, la evidencia de su estudio a fondo es limitada^{12, 13}.

En cuanto al nivel global de estrés, ambos semestres viven nivel medio a alto de estrés y un mínimo porcentaje, nivel bajo, pero al análisis por semestre se visualiza como la falta de competencia, así como, Impotencia e incertidumbre y el enfermo busca una relación, son factores que coinciden en el nivel alto, mientras que los estudiantes de VIII, obtuvieron mayor porcentaje los factores de: implicación emocional, el contacto con el sufrimiento, la relación con los tutores y compañeros, además de la sobrecarga de tareas califico en el nivel medio.^{14,15} Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Benedita, 2010) donde, la respuesta frente al estrés fue: fumo, bebo o como demasiado y la refirieron casi un tercio de los estudiantes que participaron^{16, 17 18}.

CONCLUSIONES

Se reconoce que los alumnos independientemente el semestre que cursan se identifican factores comunes de estrés cuando acuden a la práctica clínica, se van adaptándose a nuevas circunstancias de la vida académica que incluye cambios y transformaciones¹⁹, además de las interacciones que establecen en el medio hospitalario con los pacientes, familiares, personal de enfermería e instructor clínico el docente es el responsable de que favorezca la integración del alumno a la dinámica del hospital en las primeras prácticas y de confianza para el aprendizaje del cuidado de manera que equilibre práctica y el contenido teórico también e incentive la inquietud, de ser críticos, reflexivos y tener deseos de protagonizar el propio proceso de desarrollo personal y profesional y estimular la autonomía²⁰.

Por ello, es importante que el alumno conozca que el estrés está relacionado con cualquier situación de aprendizaje y que desaparecerá o disminuirá con la experiencia, sin embargo, es un factor que permanece a lo largo de la vida profesional o en cualquier otra circunstancia y depende de las estrategias que se aprendan a desarrollar para hacer un buen afrontamiento.²¹

El haber identificado que coinciden los factores en ambos semestres es importante, ya que se pueden generar estrategias comunes y de igual manera incluir a los docentes sobre todo con los que se inician como docentes, además se sugiere fortalecer la comunicación terapéutica.

Este estudio tiene como limitaciones el haber utilizado un solo instrumento de manera que solo se conocieron los estresores, y no como repercuten con el desempeño académico o en la deserción y considerar algunas situaciones de la vida personal que generan estrés y conocer que estrategias utilizan para enfrentarlo, finalmente se considera que este tema puede ser una línea de generación de conocimientos y trabajar en redes de investigación para generar estrategias comunes.

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

REFERENCIAS

1. Ayala, V.R., Pérez, M. y Obando, I. (2010). Trastornos menores de la salud como factores asociados al desempeño académico de estudiantes de enfermería. Revista Electrónica Enfermería Global. Universidad de Murcia: España. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/93671>
2. Zupiria, G. X., Uranga, I. J.M., Alberdi, E. M., Barandiaran, L. T., Huitzi, E. X. y Sanz, C. X. (2006). Fuentes de estrés en la práctica clínica de los estudiantes de enfermería. Enfermería clínica, 16(5),231-237.
3. Osuna-Torres, BH, González C. (2010). La enseñanza práctica de enfermería y el microespacio. [Versión electrónica]; Revista de Enfermería Instituto Mexicano del Seguro Social. 123-127.
4. Comisión de Desarrollo Curricular de la Facultad de Enfermería, (2013), Plan de Estudios de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí disponible en <http://www.coara.uaslp.mx/Paginas/OFERTA%20ACADEMICA/plan-de-estudio-ENF.aspx>
5. UASLP, F.E., (2008-2011). Plan Estrategico . San Luis Potosí: UASLP.
6. Cobo Cuenca AI; Carbonell Gómez de Zamora R, Rodríguez Aguilera C, Vivo Ortega I, Castellanos Rainero RM, Sánchez Donaire A. Estresores y ansiedad de los estudiantes de enfermería en sus primeras prácticas clínicas. NURE Inv. [Revista en Internet] 2010 Nov-Dic. [fecha de acceso]; 7(49): [aprox. 7 pant]. Disponible en: http://www.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/INV_NURE/NURE49_proyecto_estresores.pdf.
7. Vázquez, D., Cuevas, L. y Crocker. R. (2005). Formación del personal de salud en México. En L. C. Domingo Vázquez Martínez, La formación de personal de salud en México (págs. 45-71). Guadalajara: Programa Colaborativo de Recursos Humanos en Salud.
8. López V. F. y López M., M. (2011). Situaciones generadoras de estrés en los estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas. Ciencia y Enfermería, 17(2).47-54.
9. Amat P. V. (1990). Estrés en estudiantes de Enfermería. ROL de Enfermería, 75-78. México.
10. Henández, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
11. Lartigue T. F. (2000). Enfermería una profesión de alto riesgo. México: Plaza y Valdez.
12. Cibanal, J. L. (2010). Técnicas de comunicación y relación de ayuda en ciencias de la salud. España: Elsevier.
13. Moya Nicolás María, Larrosa Sánchez Sandra, López Marín Cristina, López Rodríguez Irene, Morales Ruiz Lidia, Simón Gómez Ángela. Percepción del estrés en los estudiantes de enfermería ante sus prácticas clínicas. Enferm. glob. [Internet]. 2013 Jul [citado 2017 Abr 28]; 12(31): 232-253. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300014&lng=es.

ESTRESORES DE ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

14. Giménez J.L. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio disponible en 1,2 <https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes-2015/documentos/tema-3/410770.pdf>
15. López González J.M., Orbañanos Peiro L., Cibanal Juan M.L... Identificación de estresores en las prácticas clínicas y evolución de los mismos en una promoción de alumnos de enfermería. Sanid. Mil. [Internet]. 2013 Mar [citado 2017 Mayo 01]; 69(1): 13-21. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712013000100003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712013000100003&lng=es) <http://dx.doi.org/10.4321/S1887-85712013000100003>
16. Collados S, JM, García N. (2012). Riesgo de estrés en estudiantes de enfermería. [Versión electrónica]; Revista Científica de Enfermería, México. Disponible en: http://www.recien.scele.org/documentos/num_4_may_2012/art_original_riesg_estres_estud_enfermer_practic.pdf Edit
17. Antolín R. P., Puialto D. M, Moure F. M., Quintero Q. A. y Antolín, T. (2007). Situaciones de las prácticas clínicas que provocan estres en los estudiantes de enfermería . Revista Electrónica. Enfermería Global. Universidad de Murcia España. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/93671>
18. Tam Phun E, Benedita, C. El consumo de alcohol y el estrés entre estudiantes del segundo año de enfermería, Rev. Latino-Am. Enfermagem 2010 May-Jun; 18(Spec):496-503 www.eerp.usp.br/rlae
19. Silva-Sánchez DC. Estrés en estudiantes de enfermería: una revisión sistemática. Rev. cienc. ciudad. 2015; 12(1): 119-133.
20. Naranjo Pereira, María Luisa, Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Revista Educación [en línea] 2009, 33 (Sin mes) : [Fecha de consulta: 1 de mayo de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>> ISSN 0379-7082
21. Betancourt, L, Muñiz L.A, Barboza, M, A. El docente de enfermería en los campos de práctica clínica



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 27 de octubre de 2016.
Fecha de aceptación: 18 de julio de 2017.

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Daniela Mendoza Alboreida
Javier Carreón Guillén
Silvia Mejía Rubio
Cruz García Lirios
javierng@unam.mx

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM

RESUMEN

Los estudios de propaganda de la seguridad pública advierten: 1) la difusión sistemática de crímenes atribuidos a la corrupción política; 2) la publicidad del Estado como rector de seguridad; 3) la deslegitimación de los ciudadanos al considerarlos incapaces de generar iniciativas preventivas; 4) la exclusión de adultos mayores asumiendo que son incapaces de auto-control, auto-monitoreo y auto-cuidado. *Objetivo.* Especificar un modelo para estudiar los efectos de la propaganda de seguridad pública en las representaciones del envejecimiento, la juventud y la vejez. *Método.* Estudio no-experimental, retrospectivo y exploratorio con una selección muestral no probabilística de fuentes indexadas a repositorios de Iberoamérica: Dial net, Latindex, Redalyc. *Resultados.* El modelo incluyó cinco hipótesis para explicar las trayectorias de las correlaciones entre constructos e indicadores. *Discusión.* Los marcos teóricos, conceptuales y empíricos revisados advierten la inclusión de otras variables como el desamparo, el autocontrol, las creencias, las actitudes y las intenciones que complementarían el modelo

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

especificado. *Conclusión.* Un modelo integral explicaría las trayectorias de correlaciones de los marcos teóricos que establecen la diferencia entre las capacidades de prevención del delito, la observación sistemática de la corrupción con énfasis en la impunidad.

PALABRAS CLAVE:

Seguridad, propaganda, representaciones sociales, actitudes, identidad.

ABSTRACT

Background. Public security propaganda studies warn: 1) the systematic dissemination of crimes attributed to political corruption; 2) the publicity of the State as rector of security; 3) the delegitimization of citizens as unable to generate prevention initiatives; 4) the exclusion of older adults assuming that they are incapable of self-control, self-monitoring and self-care. Objective. Specify a model to study the effects of public safety propaganda on representations of aging, youth and old age. Method. Non-experimental, retrospective and exploratory study with non-probabilistic sample selection from sources indexed to Iberoamerican repositories: Dialnet, Latindex, Redalyc. Results. The model included five hypotheses to explain the trajectories of correlations between constructs and indicators. Discussion. The revised theoretical, conceptual and empirical frameworks warn of the inclusion of other variables such as helplessness, self-control, beliefs, attitudes and intentions that would complement the specified model. Conclusion. A comprehensive model would explain the correlation trajectories of theoretical frameworks that establish the difference between crime prevention capabilities, systematic observation of corruption with emphasis on impunity.

Key words:

Security, propaganda, social representations, attitudes, identity.

INTRODUCCIÓN

La seguridad pública, en su dimensión simbólica refiere a representaciones, creencias, percepciones, actitudes e intenciones desfavorables o favorables a la propaganda del Estado como rector de la prevención del delito, la procuración e impartición de justicia, así como la conciliación y corresponsabilidad en torno a la pacificación, indicada por el autocontrol y autocuidado.

Sin embargo, los estudios de los efectos de la propaganda de la rectoría del Estado en materia de seguridad pública sólo se han enfocado en los riesgos y amenazas de la violencia en la población económicamente activa y la propiedad

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

privada, soslayando el impacto de las políticas de seguridad en los sectores vulnerados como jefas de familia, adultos mayores o infantes.

Por consiguiente, el estudio de las representaciones sociales de la propaganda de la rectoría del Estado como gendarme de la seguridad pública permitirá una aproximación a los grupos vulnerados por la violencia, la delincuencia y la corrupción del Estado.

El objetivo de este estudio consiste en especificar un modelo para el estudio de las representaciones sociales del envejecimiento, la juventud y la vejez, como resultado de la propaganda de la seguridad pública.

Para este fin se realizó un estudio no-experimental, retrospectivo y exploratorio, así como una selección muestral no probabilística de fuentes indexadas a repositorios de Iberoamérica: Dialnet, Latindex y Redalyc. La información fue seleccionada considerando las relaciones conceptuales de dependencia entre las variables explicativas de seguridad y edad. Posteriormente, la información se procesó en matrices de análisis de contenido para establecer el modelo. Luego, las variables seleccionadas fueron incluidas en el modelo hipotético. Finalmente, se especificó el modelo a partir de las correlaciones de trayectorias supuestas.

El proyecto se inscribe en la disciplina de Trabajo Social, área de estudios de la seguridad pública, pero incluye conceptos de la psicología social, la sociología del riesgo y la administración de la seguridad pública. El proyecto fue financiado por la Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, registro IN305516.

TEORÍA DE LAS REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS

La propaganda, considerada como un sistema de difusión informativa de la seguridad que implementa el Estado para legitimar su rectoría en materia de prevención del delito y administración de justicia, se ha estudiado desde las ciencias sociales en general y la psicología en particular. La propaganda de la rectoría del Estado al difundirse en los medios de comunicación ha sesgado el contenido y los temas de discusión en la agenda de seguridad pública (Carreón y García, 2013).

Sin embargo, con la aparición de Internet y las redes digitales, la propaganda estatal de seguridad entró a una nueva dimensión, no sólo al difundir imágenes y discursos sino, expresiones de ira, miedo, enojo, zozobra, sorpresa o ansiedad que se intensificaron como amenazas latentes y reales para la ciudadanía en general y el sector vulnerable en particular.

Las redes digitales ya no construyen una agenda centrada en la seguridad pública, al apropiarse ahora los usuarios de Internet adoptan expresiones ante cualquier

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

noticia, mensaje, evento o celebridad relacionada con la delincuencia, la impunidad, la corrupción o la violencia (Mejía, Carreón, García, 2016).

La propaganda tradicional, a diferencia de la propaganda moderna, genera reflexiones desfavorables o favorables a la rectoría del Estado. Esto se debe a que la difusión de la propaganda impacta diferencialmente a las audiencias infantiles, jóvenes, adultas y viejas. Mientras que los adultos mayores utilizan la radio y la prensa para tener una visión cercana de su situación local y la televisión o el cine para construir una representación social de la seguridad pública, los jóvenes Internautas se exponen al robo de identidad y la ridiculización (García, 2012).

Ambos procesos, el de los adultos mayores y el de los Internautas jóvenes, legitiman la violencia estatal mediante la percepción de la inseguridad y el sentimiento de impotencia, así como la representación de la privacidad y la identidad, revelan a la propaganda estatal como actor omnipresente en la sociedad (Rivera et al., 2015).

La teoría de las representaciones sociales es introducida por Moscovici (1961), al abordar la imagen del psicoanálisis en la sociedad francesa, considerando las representaciones colectivas propuestas por Durkheim (1898/2000), las cuales se refieren a las formas de pensamiento que dominan una sociedad, que consiste en mitos, la religión, la ciencia, las creencias dominantes en una sociedad dada, que se incorporan en cada uno de sus individuos.

Las representaciones sociales son guías de acción, determinan el comportamiento, las prácticas sociales y la dinámica de las relaciones sociales, así como juicios seleccionados e interpretados sobre el objeto y su entorno, estereotipos y creencias. La teoría de las representaciones sociales responde a cuatro funciones: 1) cognitiva para entender y explicar la realidad; 2) identidad para salvaguardar la especificidad de los grupos; 3) conducir comportamientos y prácticas y 4) justificar a posterior las posturas y comportamientos (Abric, 1994).

Una representación social se compone de dos fases: a) la objetivación respecto funcionamiento y b) el anclaje de la representación social. Ambas fases pueden ser analizadas en tres dimensiones: 1) la información se refiere a la organización de los conocimientos de un grupo con respecto a un objeto social; 2) el campo de la representación o imagen, se refiere a la idea de imagen, modelo social, el contenido específico y limitado de las propuestas que se refieren a un aspecto específico del objeto de representación y 3) la actitud tiene que ver con favorables o desfavorables En relación al objeto de la representación social (García et al., 2013).

De éste modo, las representaciones propagandísticas aluden a la objetivación y el anclaje de la rectoría del Estado en materia de seguridad pública difundida en los medios de comunicación y sus efectos sobre las audiencias, principalmente los sectores vulnerados.

**ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN
ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA**

ESTUDIOS DE LAS REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS

Si la propaganda pone de manifiesto la importancia de la identidad y la privacidad mientras más joven se es con respecto a las percepciones de seguridad de las personas mayores, entonces el envejecimiento, la juventud y la vejez son categorías transitorias establecidas basadas en la confianza hacia los contactos de las redes digitales (Mejía *et. al.*, 2007).

En este sentido, la demencia es un síndrome caracterizado por un deterioro progresivo de las funciones cognitivas acompañado de síntomas psiquiátricos y trastornos conductuales que resultan en incapacidad progresiva del paciente (Robles, 2011).

En la ciudad de México, la prevalencia de demencia en personas mayores de 65 años es del 4,7% y del 3 al 6% en América Latina. Esta cifra puede estar entre 20-30% cuando los individuos son mayores.

En México existen programas diseñados por las principales instituciones públicas, como el Instituto Nacional de Geriátría, Instituto Nacional sobre el Envejecimiento Cuidado, Departamento de Salud para servir a las personas mayores, pero a partir de un margen muy pequeño, sin ofrecer un enfoque integrador, sin tener en cuenta del paciente, con diagnóstico de demencia, tal como un ser humano que merece respeto y la inclusión (Carreón, Hernández y García, 2017).

Actualmente no hay tratamiento curativo para las personas con demencia y la atención se centra en la promoción del bienestar y mejorar la calidad de vida. Los adultos mayores son un grupo vulnerable por presentar una serie de características físicas, biológicas y psicológicas que los ponen en mayor desventaja. El cuidado de estos recae en las mujeres (en su mayoría) y en menor medida los hermanos, o por instituciones, si el nivel económico permitió y puede ser el caso que sean abandonados (García *et al.*, 2014).

En el Distrito Federal, las instituciones sólo ofrecen a los ancianos ciertos beneficios que les permitan satisfacer sus necesidades básicas. No hay políticas públicas específicas para el cuidado de los diagnosticados con demencias, no existen modelos de atención que les permitan mejorar su calidad de vida.

De las 16 delegaciones de la Ciudad de México, sólo la Magdalena Contreras ocupa el noveno lugar en extensión, con una superficie de 7458,43 hectáreas, representando el 5,1% del total del territorio. De esta área, 82,05% (6,119.46 hectáreas) es área de conservación ecológica y el restante 17.95% (1.338,97 hectáreas) es área urbana.

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

En el estudio de las representaciones sociales de las personas mayores en general y cuidado de la enfermedad de Alzheimer en particular, los medios generan información que los implicados en el envejecimiento alimentan su repertorio cultural, el cual definirá estrategias para el tratamiento y prevención de la enfermedad mental (García et al., 2015).

La cultura de respeto a los ancianos supone el estudio de su entorno familiar y amistades. Se trata de una cultura que reflexiona sobre la juventud y la vejez. Si las representaciones sociales son instancias de procesamiento de información alrededor de las cuales el tiempo se considera como un proceso cultural, entonces la influencia del grupo de pertenencia al cuidado de los ancianos es determinada por pensamientos sociales tales como: "Más sabe el diablo por viejo que por diablo", "como me ves te vi, como me ves te verás", " Si quieres llegar a viejo, hazte tontejo" (García, Carreón y Hernández, 2017).

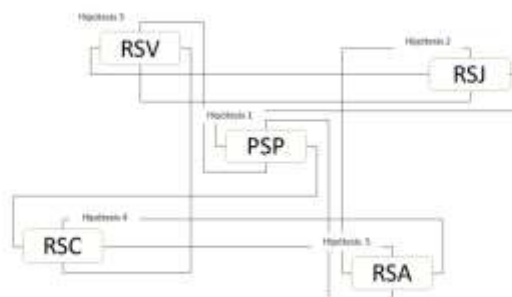
Por lo tanto, el estudio de las representaciones sociales de adultos mayores demenciados incluye un cuadro integral de la imagen del cuidador frente a las actitudes de los ancianos respecto a la seguridad pública.

El diagnóstico permitirá anticipar escenarios de conflicto entre los ancianos y el cuidador. En este sentido, será factible explicar los cambios que se generan en la interacción entre los actores y proponer modelos de intervención para reducir el efecto de la seguridad pública sobre las actitudes hacia la vejez y la juventud, así como sus efectos en la salud.

MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS

El modelo incluye tres supuestos que explican las correlaciones entre cuatro constructos deducidos por siete indicadores establecidos cada uno como criterios de modelado estructural (véase Figura 1).

Figura 1. Modelo de representaciones propagandísticas



PSP = Propaganda de la Seguridad Pública (rectoría del Estado), RSJ = Representaciones Sociales de la Juventud, RSV = Representaciones Sociales de la Vejez, RSC = Representaciones Sociales del Cuidado, RSA = Representaciones Sociales del Abandono.

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis 1. Las representaciones sociales de la rectoría del Estado en materia de seguridad pública afectan a la solidaridad y la cooperación de los adultos mayores. La trayectoria anticipa escenarios de legitimación de la violencia de las instituciones comprometidas con la prevención del delito y la lucha contra la delincuencia, aunque no se garantice la administración de justicia para los viejos.

La ruta lógica explica el proceso en el que los adultos mayores asimilan su dependencia de las autoridades estatales y locales con el fin de promover la ley y el orden. Este sendero advierte que las diferencias entre las identidades juveniles y las identidades más antiguas implican dos tipos de gobernanza que en el caso de las identidades más antiguas sólo es posible mediante el uso de la violencia contra los que violan las leyes en el caso de las identidades juveniles.

Hipótesis 2 y 3. La propaganda de seguridad pública afecta las representaciones de las identidades juveniles. Es un sendero que explica la influencia de los medios tradicionales en las redes digitales, información relativa al acoso (buller y troler) que afectaría a la confianza hacia los contactos en Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp Messenger o las principales redes de interrelación entre las identidades jóvenes y adultas mayores. Es decir, el cuidado de los adultos mayores por parte de los jóvenes, o bien, el consejo de los viejos hacia los jóvenes en cuanto al autocuidado se cancelan por la influencia de la propaganda de la rectoría del Estado.

Hipótesis 4 y 5. Las representaciones propagandísticas, como instrumentos de diferenciación entre las identidades juveniles y adultas mayores, legitiman la rectoría del Estado como única alternativa de seguridad pública. Este es el caso de las políticas de combate a la delincuencia que exacerban la contratación de seguridad privada en los sectores pudientes, la instalación de cámaras en las clases medias y el aislamiento en los sectores vulnerados. Una consecuencia de éste aislamiento supone el abandono de los adultos mayores por sus familiares y amistades si los medios intensifican la difusión de secuestros, homicidios o extorsiones.

CONCLUSIONES

La contribución de este trabajo al estado del conocimiento radica en la especificación de un modelo para el estudio de la incidencia de la propaganda de la seguridad pública desde la rectoría del Estado sobre las representaciones sociales en identidades juveniles o adultos mayores.

Sin embargo, a partir de otros marcos teóricos y conceptuales como la exclusión, el estigma y el riesgo será posible observar otros escenarios de interacción entre

ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA

los adultos mayores y jóvenes con respecto a la propaganda de la seguridad pública, centrada en la rectoría del Estado (Carreón y García, 2013).

Algunos modelos han demostrado que los mensajes de los medios tradicionales tienen más influencia sobre adultos mayores con respecto a identidades juveniles (García, 2012). Esto se debe a las políticas de seguridad se centran en las emociones de la audiencia y logran penetrar más fácilmente a través de la televisión mediante imágenes y discursos, aunque las estrategias de persuasión se centran en los mensajes sobre la corrupción local federal, generando una identidad apolítica y diferencias entre grupos (García et al., 2014).

Sin embargo, el estudio de Mejía, Carreón y García (2016) mostró que los adultos mayores se sienten más culpables que los jóvenes con respecto a la inseguridad, y atribuyen a su edad la comisión de delitos contra ellos. Esto significa que la propaganda estatal dirigida legitimar las políticas de “mano dura” y “cero tolerancia” afectan principalmente a los adultos mayores que se sienten incapaces de hacer frente a la violencia en los tribunales civiles.

Por lo tanto, un modelo integral no sólo incorporaría marcos teóricos, conceptuales y empíricos, sino también la perspectiva de jóvenes y adultos mayores hacia la propaganda de seguridad pública. Además, el estudio de sus capacidades de prevención del crimen.

REFERENCIAS

- Abric J. (1994). *Representaciones y prácticas sociales*. México: FC&C.
- Carreón, J. y García, C. (2013). Teorías de la seguridad pública y la percepción del crimen. *Margen*, 71, 1-16.
- Carreón, J., Hernández, J. y García, C. (2017). Una revisión teórica para el estudio de la seguridad pública. *Epsys*, 4, 1-15.
- Durkheim, E. (1898/2000). *Representaciones individuales y colectivas en sociología y filosofía*. Madrid: M&D.
- García, C. (2012). La estructura de la percepción de la inseguridad pública. *Liberabit*, 18 (1), 37-44.
- García, C. Carreón, J. Hernández, J. Mejía, S., García, y E. Rosas, F. (2014). Identidad social y política criminal en México. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14 (1), 5-16.
- García, C. Carreón, J. Hernández, J. y Méndez, A. (2013). Sistemas de violencia sociopolítica. *Polis*, 36, 1-17.
- García, C. Carreón, J. Hernández, J., Aguilar, J., Rosas, F. Morales, M. y García, E. (2015). Fiabilidad y validez de un instrumento que mide la percepción de la corrupción. *Pensamiento Americano*, 8, (15), 108-120.
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). Gobernanza de la seguridad pública. Revisión de la literatura para una discusión del estado del conocimiento de la identidad sociopolítica delictiva. *Margen*, 84, 1-17.

**ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO DE REPRESENTACIONES PROPAGANDÍSTICAS EN
ADULTOS MAYORES ANTE LA SEGURIDAD PÚBLICA**

- Mejía, S. Carreón, J., García, C. (2016). Efectos psicológicos de la violencia e inseguridad en adultos mayores. *Eureka*, 13 (1), 39-55.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Argentina: Huemul SA.
- Rivera, B. García, C. García, E., Rosas, F., Lemon, G. Carreón, J. Hernández, J. y Morales, M. (2015). Contraste de un modelo de desconfianza política. *Psiencia*, 7, 1-21.
- Robles, M. (2011). Información diagnóstica en demencia. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 1, 163-169.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 08 de mayo de 2017.
Fecha de aceptación: 10 de agosto de 2017.

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

Erika Adriana Torres Hernández
adriana.torres@uaslp.mx
Luis Antonio Martínez Gurrión
Facultad de Enfermería y Nutrición
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RESUMEN

El desarrollo de la Enfermería de Práctica Avanzada tiene sus orígenes en Norteamérica, específicamente Estados Unidos, extendiéndose su aplicación en países sudamericanos y europeos, los cuales han mostrado evidencia de los beneficios que ha traído su implementación en el cuidado a los pacientes principalmente en los servicios de urgencias; una de las particularidades de la enfermería de práctica avanzada es la articulación de la experticia con las teorías y modelos de enfermería, el desarrollo investigativo y el uso de la evidencia científica de enfermería para brindar el cuidado.

Se conoce que el personal de enfermería que posee este tipo de formación puede aumentar el acceso de sus pacientes a los sistemas de salud, mejorar el nivel de educación para la salud y la evidente reducción de costos en la atención, así mismo fortaleciendo la cohesión con el equipo multidisciplinario a cargo de la salud de la población, ya que desempeña un papel de liderazgo dentro de ellos; otra de las características de la Enfermería de Práctica Avanzada es su participación dentro de un contexto determinado, en este

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

sentido, ponemos a discusión la oportunidad latente que tiene el profesional de enfermería en práctica avanzada realizar sus actividades orientadas a la población que se encuentra viviendo la etapa de la vejez, dado que el envejecimiento demográfico es un tema actual y que se pronostica se siga incrementando la población adulta mayor en el mundo.

Es aquí donde el rol del profesional de enfermería puede influir directamente con sus cuidados para prevenir o enlentecer la aparición de enfermedades agudas y crónicas que aquejan a este sector de la población y a medida de lo posible mantener en la mejor condición posible la funcionalidad de la persona mayor sin dejar de lado que las molestias físicas no es la única razón por la que se deba abordar para el cuidado sino que tendrá que tomar en consideración aspectos emocionales y sociales para brindar un cuidado avanzado de enfermería donde resuene su espíritu de liderazgo y autonomía a través de la coordinación de los cuidados de la persona mayor, inclusive de su familia.

Bien es cierto que existen varios retos para lograr su implementación en México, pero es importante empezar a mostrar a las autoridades competentes las bondades que tiene este tipo de formación con la finalidad de que las Universidades y Sector Salud asuman lo correspondiente para que se pueda ir moldeando esta propuesta que tanta acogida a tenido en otros países que si bien su implementación y por consiguiente los resultados que existen son de áreas hospitalarias de cuidado crítico y de urgencias, bien valdría la pena iniciar la propuesta de aplicación en una etapa específica del ciclo vital en sus diferentes niveles de atención al paciente. El profesional de enfermería se ha caracterizado por su capacidad de responder a los cambios de la sociedad a consecuencia de las necesidades de cuidado que la población y el sistema de salud demandan por lo que este acercamiento al cuidado a partir de la práctica avanzada sería una opción para dar respuesta a las necesidades sentidas que se tienen actualmente con la población de adultos mayores.

Por lo anterior, el objetivo del presente trabajo es poner de manifiesto a partir de una discusión temática la importancia de iniciar con la revisión de la práctica avanzada en enfermería a fin de que sea un punto en el arranque de esta propuesta que ha tenido un buen desarrollo en otros países y que valdría la pena comenzar a indagar la posibilidad de dar los primeros pasos a nivel nacional y local para remarcar la presencia del profesional de enfermería con competencias clínicas. Se menciona la historia y desarrollo del concepto de enfermería de práctica avanzada construido a partir de la revisión científica publicada de siete años a la fecha, así como la discusión planteada por los autores sobre la importancia de la aplicación de la EPA en la etapa de la vejez y el rol que juega el profesional de enfermería en este contexto.

PALABRAS CLAVE:

Enfermería de Práctica Avanzada - Enfermería – Vejez.

ABSTRACT

The development of Advanced Practice Nursing has its origins in North America, specifically the United States, extending its application in South American and European countries, which has shown evidence of the benefits that its implementation has brought in the care to the patients mainly in the services urgency; one of the particularities of advanced practice nursing is the articulation of expertise with nursing theories and models, research development and the use of scientific evidence of nursing to provide care.

It's known that nurses who have this type of training can increase their patients' access to health systems, improve the level of health education and the evident reduction of costs in care, as well as strengthening cohesion with the multidisciplinary team in charge of the health of the population, as it plays a leadership role within them. Another of the characteristics of advanced practice nursing is its participation within a specific context, in this sense, we put to discussion the latent opportunity that the nursing professional has in advanced practice to carry out their activities oriented to the population that is living the stage of aging, given that the demographic aging is a current theme and it is predicted that the world's older adult population will continue to grow; it's here where the role of the nursing professional can directly influence their care to prevent or slow the appearance of acute and chronic diseases that afflict this sector of the population and to the extent possible maintain the functionality of the elderly person in the best possible condition without neglecting that physical discomfort is not the only reason to be addressed for care but will have to take into account emotional and social aspects to provide advanced nursing care where resonates their spirit of leadership and autonomy through of the coordination of the care of the elderly person, including his family.

It is true that there are several challenges to achieve its implementation in Mexico, but it is important to begin to show the competent authorities the benefits of this type of training in order that the Universities and Health Sector assume the corresponding so that it can go molding this proposal that has received so much acceptance in other countries that although its implementation and consequently the existing results are hospital areas of critical and emergency care, it would be worth initiating the proposal of implementation at a specific stage of the life cycle in their different levels of patient care. The nursing professional has been characterized by its ability to respond to changes in society as a result of the care needs that the population and the health system demand so that this approach to care from advanced practice would be an option to meet the current needs of the elderly population.

Therefore, the objective of the present work is to show from a thematic discussion the importance of starting with the review of the advanced practice in nursing so that it is a point in the beginning of this proposal that has had a good Development in other countries and it would be worthwhile to start investigating

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

the possibility of taking the first steps at the national and local level to highlight the presence of the nurse with clinical skills. It mentions the history and development of the concept of advanced practice nursing constructed from the published scientific review of seven years to date, as well as the discussion raised by the authors on the importance of the application of EPA in the stage of Old age and the role played by the nursing professional in this context.

KEY WORDS:

Advanced Practice Nursing - Nursing - Old Age

INTRODUCCIÓN

En México la profesionalización de Enfermería ha venido incrementando en las últimas décadas, recientemente se logró que la disciplina fuera retirada de la lista de los salarios mínimos y que en la Secretaría de Salud se reconozca el nivel profesional para enfermeras con licenciatura; del mismo modo para los especialistas y maestros egresados de programas de postgrado han logrado ingresar a las filas de plazas de trabajo que les permite y exige la aplicación de los atributos adquiridos durante su formación profesional y especializada.

De esta manera se destaca que la profesionalización de la disciplina enfermera ha logrado una cobertura nacional y ha contribuido a la mejora de la práctica de la enfermería clínica, sin embargo, esta profesionalización requiere aún de conocimientos profundos, flexibles y cualificados de contenido disciplinar compuestos por teorías, modelos y constructos que apoyen el desarrollo de la enfermería, sustentando estos conocimientos en la investigación de fenómenos propios de la disciplina identificados en la práctica diaria.

En este sentido, es la Enfermería de Práctica Avanzada (EPA) la opción que ofrece un nivel avanzado de la práctica enfermera, maximizando la utilización de las competencias especializadas y del conocimiento disciplinar a fin de responder a las necesidades de los usuarios en lo que respecta al cuidado de la salud; es por ello que el presente escrito tiene por objetivo poner a la luz la discusión temática sobre la importancia de voltear a ver las bondades que ofrece este tipo de práctica principalmente en la etapa de la vejez.

Es a partir de una revisión temática sobre la que se construyen y presentan los antecedentes históricos sobre el desarrollo de la EPA y se colocan a discusión los puntos de vista de los autores en relación a la importancia de la aplicación de la enfermería de práctica avanzada y el rol de los profesionales de la disciplina en la etapa de la vejez centrándose en la generación de un cuidado innovador focalizado en el adulto mayor, en la recuperación de la salud y prevención de la enfermedad fundamentando el actuar en un conocimiento científico.

DESARROLLO

El término de Enfermería de Práctica Avanzada, ha venido cobrando resonancia dentro de la disciplina en los últimos años, sin embargo, este término tiene sus raíces en la misma historia del desarrollo de la enfermería moderna, a partir de Florence Nightingale, enfermera que fue influida por valores individuales, sociales y profesionales así como sus vastos conocimientos en las matemáticas y la estadística que le permitieron demostrar, como a través de las condiciones del medio ambiente se lograba la recuperación de los pacientes que habían sido heridos durante la guerra de Crimea; enmarcado en estos antecedentes, surge una nueva formación profesional que se encargaría de los cuidados a la salud de las personas.^{1,2.}

A su vez, Nightingale realizó sustanciales aportes a la formación en la educación enfermera, manteniendo la firme convicción de que la enfermería debería de proporcionar una atención sanitaria preventiva y donde se primara el desarrollo y fortalecimiento de la observación tanto en el paciente como en el entorno.

Estos antecedentes sirvieron como modelos para las primeras escuelas de enfermería, mismos que se han venido fortaleciendo para el desarrollo de la enfermería actual en donde se tiene como premisa fundamental que la buena práctica de enfermería se realiza a través de una buena formación.

Bajo este tenor y con el objetivo de perpetuar el perfeccionamiento de la práctica enfermera se genera como respuesta la Enfermería de Practica Avanzada que se refiere a los conocimientos y autonomía del profesional de enfermería en el que integra teoría e investigación basada en la práctica clínica³, con la particularidad de que sus características de trabajo se ajustan al contexto donde está autorizado para trabajar^{4,5}; agregando a esta descripción el contar con el título de máster como un nivel de acceso para ser un profesional de práctica avanzada en enfermería como lo propone el Consejo Internacional de Enfermería⁷; esta práctica avanzada pone en consideración los conocimientos integrados a las habilidades correspondientes, retomando el

¹ Consejo Internacional de Enfermería. (2014). Las enfermeras: una fuerza para el cambio un recurso vital para la salud. [Internet] [Consultado el 13 de junio de 2016]. Disponible en: <http://sobenfee.org.br/site/download/artigos/las-enfermeras-Una-fuerza-para-el-cambio.pdf>

² Prieto, F. (2010). Práctica Avanzada Enfermería, Una realidad cada día más cercana. Editorial. *Revista Digital de Enfermería Paginasenferurg.com*. 1(4): 2.

³ Sánchez-Martínez, I. (2014). Cronicidad y complejidad: nuevos roles en Enfermería. *Enfermeras de práctica avanzada y paciente crónico. Enferm Clin*; 24(1):79-89

⁴ Hernández, J. Qué significa Enfermería de Práctica Avanzada hoy y aquí. (2011). *Revista Internacional de Enfermería Comunitaria*. 4(2): 31-33.

⁵ Consejo Internacional de Enfermeras. Definición y características de las funciones de la enfermera de atención directa/enfermera de práctica avanzada. [Internet] [Consultado el 13 de junio de 2016] Disponible en: http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/fact_sheets/1bFSenfermera_atencion_directa_practica_avanzada-Sp.pdf

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

liderazgo ligado a los valores de la disciplina con el objetivo de mejorar la salud de la población⁶.

Al respecto, existen acercamientos que pueden explicar el modelo conceptual de la EPA y posicionarlo en el contexto general de la disciplina enfermera. Uno de los acercamientos que puede dar respuesta a este desarrollo, es el planteado por Patricia Benner a partir de su propuesta “De novicio a experto” en donde da a conocer la serie de conductas que la enfermera va adquiriendo durante su práctica clínica, desde que es aprendiz hasta llegar a ser experta, estos conocimientos y habilidades que adquiere la enfermera le son otorgados en la práctica clínica, al verse enfrentada a múltiples casos clínicos los cuales a través del pensamiento y análisis reflexivo va madurando hasta alcanzar la experticia⁷.

Sin embargo, es el concepto de rol, el más usado para el acercamiento de la práctica avanzada, dado que existe la necesidad de desarrollar nuevos roles y de preparar a las enfermeras para trabajar en los límites de la práctica en niveles superiores a los ya establecidos, ejemplificando, nos encontramos con las “enfermeras clínicas” que dedican su atención a un campo concreto de la atención, por ejemplo las enfermeras de úlceras por presión, enfermeras de ostomías; caracterizándose por tener un alto nivel de conocimientos teóricos y de habilidades prácticas; este tipo de roles se ha venido adoptando en varios hospitales y centros de atención primaria, donde a partir del Proceso Enfermero, estas profesionista brindan atención inicial y continuada al individuo⁸.

Existen aspectos consensuados en relación al rol que desempeña la enfermera de práctica avanzada, que cumplen con la propuesta de transitar de novicia a experta dentro de la disciplina, pues el primer aspecto que se debe cumplir es tener un ámbito de acción más amplio respecto a la enfermera del pregrado; contar con especialización y habilidades técnicas de mayor nivel, haciendo la aclaración que si bien la especialización forma parte de la práctica avanzada, ésta no constituye su definición; contar con un bagaje de conocimiento más amplio y profundo de la disciplina y del área de especialización y que la práctica esté basada en evidencia⁹.

Autores¹⁰ se han encargado de recopilar las características comunes acerca de la forma de trabajar de las enfermeras de práctica avanzada, encontrando el uso del conocimiento dentro de la práctica clínica haciendo hincapié en la

⁶ Atehortúa G., Soto M., López M., Buitrago L. (2014). La práctica avanzada de enfermería: una oportunidad para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en Colombia. *Revista Cultural del Cuidado*. 11(1):60-69.

⁷ Benner, P. (1984). From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Reading, Mass: Addison – Wesley.

⁸ Comellas-Oliva, M. (2016). Developing the Advanced Practice Nurse in Catalonia. *Rev Bras Enferm [Internet]*. 69(5):934-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690507>

⁹ Bryant-Lukosius D. (2004). Advanced practice nursing roles: development, implementation and evaluation. *J advnur..* 48(5), 519–529.

¹⁰ Mantzoukas, S. (2006). Review of advanced nursing practice: the international literature and developing the generic features. *Journal of Clinical Nursing*. 16, p. 28-37.

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

importancia que tiene que la enfermera utilice la mejor evidencia científica posible a la hora de realizar el juicio clínico, esto conlleva a una segunda característica que es el pensamiento crítico y capacidad de análisis que le permitirá interpretar, analizar, evaluar e inferir los criterios que sustentan su juicio clínico, para con ello poder desarrollar una tercera característica que es la habilidad en la toma de decisiones mostrando su capacidad de experticia lo que a su vez se entrelaza con la autonomía con la que se desempeña.

Otra característica que se incluye es la capacidad de liderazgo dentro del gremio y del equipo de salud en general; este liderazgo consiste en actuar como consultora para orientar la toma de decisiones para el cuidado del paciente, desarrollar protocolos de cuidado, así como la solución de problemas inherentes a su competencia; este liderazgo se deberá de ver reflejado con sus pares en formación y con los pacientes a su cargo, esto mediante las habilidades de mentor que desarrollará en pro del beneficio del paciente durante el proceso de salud enfermedad.

Otra peculiaridad es la habilidad para la investigación a través de su uso y su capacidad de análisis que le favorecerá la guía de su trabajo clínico demostrando cierta facilidad para el consumo de literatura científica a través de la búsqueda y revisión para fines clínicos, investigativos o educativos; finalmente, reunidas las características anteriores sobre experiencia, investigación y conocimiento se podrá ver reflejada una última cualidad, a partir de la mejora de la práctica clínica. Esto ha llevado a que la literatura que se enfoca a la EPA la describa como un nivel superior de enfermería, no como un grado académico más alto, sino una superioridad en el desarrollo de la práctica disciplinar¹¹.

Existe evidencia que la EPA ha generado beneficios para los sistemas de salud de los países donde se ha implementado¹² dando respuesta a las necesidades de la población en los diferentes contextos demográficos, culturales y sociales que demandan cuidados cualificados. El personal que posee este tipo de formación ha favorecido el acercamiento con la población para que accedan a los sistemas de salud, han optimizado los niveles de educación para la salud y se han reducido los costos en la atención mejorando la calidad de vida de las poblaciones¹³.

¹¹ Aguirre-Boza, F. (2016). Enfermería de Práctica Avanzada: un aporte concreto a la salud. *Revista Puntos de Referencia*, 447.

¹² García P; Hernández O; Saenz A; Reguera A; Meneses M. (2002). Enfermería de práctica avanzada: historia y definición. *Enfermería Clínica*. 12(16): 286-289.

¹³ JBI. (2016). Eficacia de las enfermeras de práctica avanzada en centros de atención a personas mayores. *Best Practice*. 14(19):1-4.

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

Tal como se ha referido, la participación de enfermería, debe ser acorde al contexto de la población¹⁴ y a sus necesidades en términos de salud siendo la atención a la población envejecida¹⁵ una de las muchas fuentes de preocupación y ocupación para la disciplina de enfermería debido al cambio demográfico que se presenta en el mundo en donde la población mayor está en constante aumento, colocando los reflectores hacia lograr que las personas mayores gocen de buena salud durante esta etapa, lo cual es fundamental para que estas personas mantengan su independencia y puedan tener un lugar en la vida familiar y comunitaria; por lo que cuidar la salud durante esta etapa, prevenir la enfermedad para evitar su aparición, así como el control de enfermedades crónicas serán algunas de las muchas actividades que se desarrollen con la EPA donde el profesional de enfermería demuestre sus competencias clínicas, prestar servicios de consultoría manteniendo siempre su grado de autonomía y práctica independiente gestionando sus propios casos, en otras palabras ser el primer punto de contacto con los usuarios para generar una serie de actividades que permitan una mejor adaptación a esta última etapa de la vida para que sea vivida de forma óptima, asegurando la satisfacción de las necesidades y el máximo nivel de independencia posible; y, cuando la muerte es inevitable, acompañarlos en una muerte digna.

Por lo regular se habla de las personas mayores como si formaran parte de un grupo homogéneo de la población, esta es una forma estereotipada de la vejez, ya que esta etapa es muy amplia que incluso puede representar hasta un tercio de la vida de una persona; al hacer alusión a la etapa de la vejez, se tiene que considerar que se incluyen personas de diferentes generaciones que han vivido circunstancias socioculturales e históricas muy diferentes; ante esta complejidad, la enfermera de práctica avanzada puede basar su contribución disciplinar en la promoción de la independencia de la persona mayor así como en la satisfacción de las necesidades identificadas.

Dado que en la vejez, se contempla un cierto grado de fragilidad y vulnerabilidad que se incrementa a medida que avanza la edad cronológica, en los mayores cualquier problema, ya sea social o biológico, por mínimo que sea, puede generar un desequilibrio global e irreparable en la persona; incluso sin estar necesariamente enfermos, lo que conlleva a que experimenten situaciones complejas que requieren de la participación de la enfermera especializada, donde deba hacer notar su capacidad de contener dichas situaciones que pueden conducir a la persona a una claudicación vital.

Es importante considerar que la complejidad de los servicios de salud y la participación de la enfermera en un equipo multidisciplinar obliga al profesional de la disciplina del cuidado hacer más explícito su aporte a la salud y bienestar

¹⁴ Goodman C; Morales AJ; de la Torre-Aboki J. (2013). La contribución de la enfermera de práctica avanzada como respuesta a las necesidades cambiantes de salud de la población. *Metas Enferm.* 16(9): 20-25.

¹⁵ Sánchez-Martínez I. (2014). Cronicidad y complejidad: nuevos roles en Enfermería. *Enfermeras de práctica avanzada y paciente crónico. Enferm Clin.* 24(1):79-89.

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

de los mayores haciendo notar su desempeño avanzado del cuidado a través de un establecimiento de diálogo con otros profesionales de la salud, de los cuales se diferencia, pero también se y los complementa por poseer una transversalidad en el cuidado integrando sus herramientas de la experiencia práctica, docente e investigativa.

Bajo este argumento, el rol de la enfermera de práctica avanzada con orientación en la vejez, será el de un profesional autónomo que coordine los cuidados a la persona mayor y a su familia, asumiendo una postura de liderazgo. En este sentido, cobrará mayor resonancia el que la enfermera de práctica avanzada tome las riendas de las intervenciones a trabajar con esta población y de a notar que el cuidado con los mayores es un trabajo complejo que requiere de una formación especializada y empezar a romper el estigma de que el cuidado en este sector de la población sea solo suficiente con el sentido común de las personas que asumen el cargo de cuidadores; adicionalmente empezar a generar el empoderamiento de los pacientes para que sean ellos los responsables de la gestión de su salud, actividad que sin duda, le corresponde a enfermería, razón de más para contar con un liderazgo clínico en manos de estos profesionales.

Este panorama puede fortalecerse aún más, si durante el desempeño de la práctica avanzada se mantiene la integración de la experticia práctica con los componentes del marco referencial de la disciplina para otorgar el cuidado; es por ello que se debe primar en los profesionales de la enfermería de práctica avanzada, un pensamiento crítico que asegure una comprensión profunda de las respuestas humanas a través de una sólida valoración como principal componente del proceso de enfermería apoyado del corpus teórico con el que cuenta la disciplina para favorecer la generación de un plan de cuidados que dé respuesta a las necesidades del usuario en el contexto en el que se encuentre inmerso y brindar el cuidado integral que le corresponde.

Incumbe en este punto, que, para garantizar un mejor cuidado de enfermería avanzado, se retome la integración de las evidencias científicas producidas por el gremio; de esta manera se favorecerá la identificación de factores de riesgo, la generación de hábitos más saludables a través de la implementación de acciones en educación para la salud para aquellas enfermedades agudas y/o crónicas, incluso considerar la parte social emocional; la generación de modelos de cuidado agudo del usuario en casa y hospitalizado que garanticen alta calidad, sin perder de vista la colaboración que tiene la disciplina de enfermería para contribuir a llegar a una vejez de la manera más saludable posible, retardando el tiempo de aparición de la discapacidad, todo ello con un enfoque de calidad, dignidad como valores fundamentales de la disciplina. En este sentido, el profesional de enfermería de práctica avanzada puede mejorar las condiciones de atención primaria y secundaria en salud debido a que cuenta con las competencias en la gestión de casos propios contribuyendo con

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

un recurso que facilite la sostenibilidad de los servicios de atención al adulto mayor.

Por lo anterior la EPA es una necesidad sentida de la población que se ha reflejado en consecuencia de los cambios demográficos que muestran marcada tendencia en el envejecimiento y por consiguiente en la vejez, trayendo con ello cambios biológicos, físicos y sociales - emocionales que se generan e intensifican en esta etapa y que impactan en los servicios de salud; siendo aquí donde la incursión del profesional de enfermería de práctica avanzada demuestre su capacidad para realizar intervenciones que forjen un cuidado con la más alta calidad y calidez que merece el usuario en esta última etapa del ciclo vital.

Sugerido lo anterior, es evidente que aún son visibles varios retos para la implementación de esta propuesta en México en donde los profesionales de enfermería puedan desenvolverse con pleno conocimiento de su práctica respaldados por un marco legal sanitario que los proteja y les garantice el desarrollo de esta práctica avanzada; sin embargo, no todo pinta de manera complicada, ya que, el contexto actual de la enfermería en México puede contribuir a lograr la propuesta de la EPA en la vejez como una opción para el desarrollo profesional de la enfermería, ya que la disciplina ha repuntado en los últimos años en todos sus aspectos, siendo uno de ellos la creación y el impacto que han tenido los programas de posgrado de alta calidad a partir de las especializaciones, maestrías y doctorados, con líneas terminales o énfasis en el cuidado a la persona mayor.

Sin embargo, aún está pendiente el desarrollo de una propuesta para la formación en Enfermería de Práctica Avanzada, la cual debe de dar respuesta también al perfil del sistema de salud actual del país, por lo tanto, es menester empezar a abrir la discusión con quienes encabezan el liderazgo en sector salud para demostrar la importancia que tiene el crear y regular plazas reconocidas en el sector salud en relación con la EPA, así mismo hacer un llamado a las instituciones universitarias a la oferta de la formación con estos perfiles en nuestro país, por lo tanto esto se convierte en una necesidad imperante e impostergable para el desarrollo de competencia y desempeño profesional, para poder empezar a ver resultados como los hemos identificado en otros países que han logrado consolidar la formación universitaria de posgrado con el sector salud de enfermería, demostrado un desarrollo de la disciplina y del sector salud por los beneficios que la EPA ofrece.^{16,17.}

¹⁶ San Martín-Rodríguez, L. (2016) Advanced practice in nursing and new organizational healthcare models. *Enferm Clin.* 26: 155-7.

¹⁷ De Bortoli, C; Kelly, R. (2016) Iniciativas para la implementación de la enfermería de practica avanzada en la región de las Américas. *Esc Anna Nery.* 20(4).

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

A partir de ello continuar derivando otras estrategias para continuar abriendo camino en el abordaje de la enfermería de práctica avanzada, tales como definir el papel que juega el profesional de enfermería, discutir las estrategias para implementarse en los diferentes niveles de atención de enfermería a la vejez, así como la anticipación del impacto que puede derivarse de la implementación de esta práctica.

CONCLUSIONES

El profesional de enfermería ha consolidado el cuidado como su objeto de estudio el cual ha sido construido en sólidos cimientos de la enfermería contemporánea considerando aspectos éticos – legales, científicos, técnicos y prácticos que le han permitido la resolución de problemas inherentes a su profesión; este proceso que ha recorrido la disciplina ha sido arduo, puesto que se deben generar cambios de una práctica técnica a cuidados científicamente fundamentados y es en este punto donde la disciplina puede retomar las bondades que ofrece la Práctica Avanzada de Enfermería que le favorecerá la consolidación y perfección de su actuar profesional en este mundo cambiante y necesitado de un profesional capacitado que se desenvuelva en el contexto actual demográfico.

La acogida de una propuesta de implementación de la EPA tiene como punto de partida las instituciones educativas formadoras del recurso humano en enfermería y de igual manera las instituciones empleadoras quienes deberán realizar reformas a su estructura delimitando las funciones y poder situar al profesional de enfermería en puntos clave donde se realice la gestión de cuidado; buscando de esta manera reunir un consenso para el desarrollo armónico de este tipo de práctica de la enfermería en este siglo XXI.

REFERENCIAS

- Aguirre-Boza, F. (2016). Enfermería de Práctica Avanzada: un aporte concreto a la salud. *Revista Puntos de Referencia*, 447.
- Atehortúa G., Soto M., López M., Buitrago L. (2014). La práctica avanzada de enfermería: una oportunidad para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en Colombia. *Revista Cultura Del Cuidado*. 11(1):60-69.
- Benner, P. (1984). From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Reading, Mass: Addison – Wesley.
- Bryant-Lukosius D. (2004). Advanced practice nursing roles: development, implementation and evaluation. *J advnur.* 48(5), 519–529.
- Comellas-Oliva, M. (2016). Developing the Advanced Practice Nurse in Catalonia. *Rev. Bras Enferm [Internet]*. 69(5):934-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690507>.

ENFERMERÍA DE PRACTICA AVANZADA: UNA OPCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DE LA ENFERMERIA ANTE LA VEJEZ

- Consejo Internacional de Enfermeras. Definición y características de las funciones de la enfermera de atención directa/enfermera de práctica avanzada. [Internet] [Consultado el 13 de junio de 2016] Disponible en: http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/fact_sheets/1bF_Senfermera_atencion_directa_practica_avanzada-Sp.pdf.
- Consejo Internacional de Enfermería. (2014). Las enfermeras: una fuerza para el cambio un recurso vital para la salud. [Internet] [Consultado el 13 de junio de 2016]. Disponible en: <http://sobenfee.org.br/site/download/artigos/las-enfermeras-Una-fuerza-para-el-cambio.pdf>.
- De Bortoli, C; Kelly, R. (2016) Iniciativas para la implementación de la enfermería de practica avanzada en la región de las Américas. Esc Anna Nery. 20(4).
- García P; Hernández O; Saenz A; Reguera A; Meneses M. (2002). Enfermería de práctica avanzada: historia y definición. *Enfermería Clínica*. 12(16): 286-289.
- Goodman C; Morales AJ; de la Torre-Aboki J. (2013). La contribución de la enfermera de práctica avanzada como respuesta a las necesidades cambiantes de salud de la población. *Metas Enferm*. 16(9): 20-25.
- Hernández, J. Qué significa Enfermería de Práctica Avanzada hoy y aquí. (2011). *Revista Internacional de Enfermería Comunitaria*. 4(2): 31-33.
- JBÍ. (2016). Eficacia de las enfermeras de práctica avanzada en centros de atención a personas mayores. *Best Practice*. 14(19):1-4.
- Mantzoukas, S. (2006). Review of advanced nursing practice: the international literature and developing the generic features. *Journal of Clinical Nursing*. 16, p. 28-37.
- Prieto, F. (2010). Práctica Avanzada Enfermería, Una realidad cada día más cercana. Editorial. *Revista Digital de Enfermería Paginasenferurg.com*. 1(4): 2.
- San Martín-Rodríguez, L. (2016) Advanced practice in nursing and new organizational healthcare models. *Enferm Clin*. 26: 155-7.
- Sánchez-Martínez I. (2014). Cronicidad y complejidad: nuevos roles en Enfermería. Enfermeras de práctica avanzada y paciente crónico. *Enferm Clin*. 24(1):79-89.
- Sánchez-Martínez, I. (2014). Cronicidad y complejidad: nuevos roles en Enfermería. Enfermeras de práctica avanzada y paciente crónico. *Enferm Clin*; 24(1):79-89.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 13 de marzo de 2017.
Fecha de aceptación: 05 de julio de 2017.

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

Francisco Javier Ruiz Durán
pacobadajoz@hotmail.com
Universidad de Extremadura, España

RESUMEN

En este artículo mostraremos de qué manera los árabes, aprovechando la caída de Bizancio y Persia, comenzaron la ocupación del núcleo occidental utilizando el islam, como fundamento de su nueva sociedad; por qué tras la muerte del profeta sus sucesores fueron nombrados Califas, a modo de interlocutores de Dios; cuáles fueron las causas por las que se les permitiría a judíos y cristianos seguir practicando su religión; cómo germinó la Yihad a modo de guerra de religión, y no como el tradicional esfuerzo interior; y cuál fue el camino que llevó al Imperio árabe a la confrontación, la división, la regionalización y a su postración ante el poder Otomano.

PALABRAS CLAVE:

Islam, Islamología, Imperio islámico, Omeyas, Abasíes, chiíes, Imperio Otomano, Cristiandad y Renacimiento.

ABSTRACT

In this article we will show of what way the Arabs, taking advantage of the fall of Byzantium and Persia, began the occupation of the western core using the Islam, as foundation of his new company; why after the death of the prophet his successors were nominated Caliphs, like speakers of God; which were the reasons for which it would be allowed to them Jews and Christians to continue practising his religion; how the Yihad germinated like war of religion, and not as the traditional interior effort; and which was the way that led to the Arabic Empire to the confrontation, the division, the regionalization and to his kneeling before the Ottoman power.

KEY WORDS:

Islam, Islamology, Islamic Empire, Omeyas, Abasíes, chiíes, Ottoman Empire, Christianity and Renaissance.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es una breve presentación de la historia del islam, cuya importancia radica en la delicada y crucial fase por la que la sociedad actual está pasando, ante la reconfiguración de las Relaciones Internacionales en y con el mundo arabo-musulmán; tanto por el terrorismo islámico como por los conflictos internos de esos países que tras la caída del Muro de Berlín están intentando buscar un nuevo camino.

Los esfuerzos intelectuales por estudiar rigurosamente el islam que se iniciaron en 1142 por Pedro el Venerable, tras la Primera Cruzada, y que fueron continuados por intelectuales de la talla de Roger Bacon, Juan de Segovia, Nicolás de Cusa (luego Pío II) o Enea Silvio Piccolomini; se diluyeron al comenzar el Renacimiento europeo porque todo lo árabe quedó claramente desvalorizado ante los ojos de la Cristiandad que, no olvidemos, estaba atemorizada ante la amenaza del poder Otomano –Viena fue cercada en 1529 y Budapest fue tomada en 1541-. Por ello, habría de esperarse hasta la Ilustración francesa para que el islam fuera retomado por los hombres de letras como Lessing, Goethe o Thomas Carlyle.

Empero, la verdadera responsable del enorme caudal de estudios orientales, que finalmente llevaría a Occidente a penetrar culturalmente en el islam, sería la expansión colonial europea del siglo XIX; a pesar de que a día de hoy sus presupuestos son criticados desde la Guerra Fría en la línea del análisis postcolonial que realizó Edward W. Said, en su obra *Orientalismo*, y en la del miembro del Partido Comunista Francés Roger Garaudy.

EL ISLAM A OJOS DE OCCIDENTE

Para hacer comprensible a sus hermanos cristianos en el Oriente islámico*, coptos, nestorianos y sirios, por qué el Islam había conquistado las regiones cristianas el obispo sirio de Hierápolis, Agapios, “invoca un escrito del emperador bizantino Heráclito (610-641), contemporáneo del Profeta: remitiéndose a la promesa bíblica realizada a Ismael, hijo de Abrahán y padre de la etnia árabe, el emperador habría ordenado a los gobernadores de Egipto, Siria, Armenia y Mesopotamia no ofrecer a los árabes resistencia alguna. Una actitud relativamente positiva ante el islam adoptó también hacia finales del califato abasí el obispo jacobita Gregorios Abu’l Faray (Barhebraeus, 1226-1286), quien juzga de manera harto diferenciada la pretensión profética de Muhammad. Al patriarca de la Iglesia nestoriana (Katholikos) Mar Timotheus (780-823) le cupo el honor de mantener con el califa al-Mahdi (780-823) un debate de expertos sobre diferencias teológicas, que se prolongó dos días. Un

* Hay más de diez millones de cristianos en el mundo árabe. De ellos, seis millones son cristianos coptos que viven en Egipto.

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

dialogo ficticio... se debe... Juan Damasceno (m.ca. 750), hijo de un alto funcionario de finanzas arabo-cristiano de rito bizantino (melquítico) colaborador del califa Muawiya... terminó convirtiéndose en monje en el famoso monasterio de San Sabas, en los alrededores de Jerusalén, cuando el califa Umar II prohibió que los judíos y cristianos desempeñaran altos cargos estatales... sobre el islam de su principal obra dogmática *La fuente del conocimiento*... Damasceno incluye una breve historia de cien herejías... Juan Damasceno era considerado el teólogo sistemático más significativo de la Iglesia ortodoxa y el último Padre de la Iglesia, su visión del islam encontró amplio eco: el islam no es una religión independiente, Muhammad no es un profeta y la revelación por el recibida no es más que un producto de su fantasía”¹.

En Europa occidental no comenzaron a estudiar, rigurosamente, el islam hasta 1142 cuando tras la primera cruzada Pedro el Venerable, el último de los grandes Abades de Cluny, emprendió una visita canónica a España convencido de que la derrota del islam sólo vendría por la palabra y encargó la primera traducción latina del Corán al inglés Robert de Ketton que la realizó en 1143. En esta época Francisco de Asís visita al Sultán al-Malik al-Kamil, en medio de la primera cruzada; la cultura, la medicina, la filosofía y la ciencia árabe es admirada en Occidente y lleva a Roger Bacon, franciscano inglés (1220-1290), a indagar en ella influido por Avicena; Ramón Llull, noble aragonés (1232-1316), comienza a redactar un diálogo con los musulmanes, mientras realiza tres viajes al norte de África para convertir a los mahometanos hasta su lapidación en el último viaje. Pero con el desarrollo del Renacimiento los esfuerzos intelectuales de Juan de Segovia, Nicolás de Cusa (luego Pío II) o Enea Silvio Piccolomini se diluyen en una época donde todo lo árabe está en clara desvaloración para los europeos. Recordemos que en 1530, ante la amenaza turca que sobreviene sobre la Cristiandad, en 1529 cercan Viena y en 1541 toman Budapest, el Papa Clemente VII terminó ordenando la quema de la traducción al Corán que se estaba realizando en Venecia; que contaba con el apoyo de Lutero, pues afirmaba que así la Cristiandad comprendería sus ignominias. Es cierto que Lutero “denominaba a los musulmanes y, más en concreto, a los gobernantes turcos, como servidores del diablo: en el tiempo final que ya está en curso, Muhammad no es sino un pseudoprofeta guiado por sus instintos, y el islam, un contrapoder anticristiano”².

La llegada de la Ilustración francesa hizo que Lessing escribiera una obra de teatro, *Natán el sabio* (1779), para con la parábola de los tres anillos, intentar fomentar la tolerancia o el relativismo, donde no se sabía cual de los tres anillos, las tres religiones, era el verdadero. Tras él apareció Goethe para revalorizar el islam con una colección de poesías persas del profeta Hafiz (siglo XIV) titulada *Diván occidental-oriental* (1819). Pero lo más curioso, si se me permite, fue el retrato psicológico de Muhammad que llevó a cabo el traductor de Goethe en Inglaterra, Thomas Carlyle, que realizó una conferencia que sería la antítesis de la tragedia escrita por Voltaire, uno de los pioneros de la tolerancia, donde presentó al Profeta como un ser ávido de poder y sin escrúpulos, titulada *Mahomet*.

¹ King, Hans. *El islam. Historia, presente y futuro*. p.25.

² King, Hans, *O.c.* p. 28.

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

La expansión colonial europea en el siglo XIX produjo un enorme caudal de estudios orientales, que supuso un impresionante avance cultural sobre el islam, que Hans Küng clasifica en cinco aspectos:

“-una valoración histórico-crítica del profeta Muhammad por medio de investigadores como Gustav Weil, Aloys Sprenger, William Muir, Reginald Bosworth Smith, Leone Cartani, Tor Andrae, Regis Blachere, Maxime Rodinson y W. Montgomery Watt.

-una historia del Corán escrita por Theodor Nöldeke, que todavía hoy sigue siendo fundamental, así como ediciones históricas-críticas y traducciones modernas y precisas del Corán unidas a los nombres de Gustav Flügel, Richard Bell, Rudi Paret y Adel Th. Khoury;

- una exhaustiva investigación de la cultura islámica, desde el culto religioso y la mística hasta la literatura y el arte pasando por el derecho y las costumbres, a cargo de eruditos tan importantes como Ignaz Goldhizer, C. Snouck Hurgronje, Annemarie Schimmel y, sobre todo, el gran orientalista Louis Massignon, quien pidió a los cristianos un <<giro copernicano espiritual>> y exhortó a la reconciliación entre la religión de la esperanza (judaísmo), la religión del amor (el cristianismo) y la religión de la fe (islam);

- una valoración histórico-crítica de la imagen coránica de Jesús, la cual tras ser iniciada hace ciento cincuenta años por G. F. Geroock y continuada luego por investigaciones de historia de las tradiciones, han conseguido liberarse definitivamente de la perspectiva apologética-misionera gracias a los nuevos y exhaustivos trabajos de Geoffrey Parrinder, Heikki Räisänen, Claus Schedl y Martin Bauschke...;

- una historia de la teología islámica clásica en varios volúmenes, redactada por Josef van Ess a partir de un riguroso estudio de las fuentes”³.

Así el colonialismo del siglo XIX, permitió que en Europa se desarrollasen los estudios más completos para comprender a Oriente y al islam. Pero estos presupuestos de los estudios orientales europeos de los siglos XIX y XX, se vieron criticados con el análisis postcolonial que realizó Edward W. Said, cristiano palestino nacionalizado norteamericano y profesor de la Universidad de Columbia, en su obra *Orientalismo* publicada en 1978. Este nuevo análisis partía de la denuncia del antiarabismo, que había en los estudios orientales y de la visión eurocéntrica desde la que se hacían, según el profesor Said, en pos de un imperialismo espiritual y cultural.

Por otro lado, la fascinación de millones de personas por el islam también está representada en la persona de Roger Garaudy; filósofo francés que fue miembro del Politburó francés del Partido Comunista y que tras clamar por la reforma de la utopía marxista se pasó al cristianismo antes de convertirse al islam, donde será una de las voces más vehementes a favor del <<diálogo entre civilizaciones>>, por la sencilla razón, según él, de que el islam es el alma de una nueva vida comunitaria. En la línea de Roger Garaudy también está Murad Willfried Hofmann, Embajador de Alemania en Argelia y Marruecos, que considera al islam la alternativa del futuro, como la <<tercera vía>> entre las dos visiones que dividieron al mundo en la Guerra Fría.

³ King, Hans, O.c. p. 30.

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

LOS COMIENZOS DEL ISLAM

Las principales ciudades árabes –la Meca, Medina y Narram- surgieron gracias al comercio de los fenicios con la India, Egipto, Mesopotamia y los pueblos mediterráneos. Estas caravanas y la Ruta del incienso y su poder emergerían cuando tras el largo enfrentamiento entre Bizancio y Persia estos cayeron y ellos pudieron expandirse por los huecos que dejaron en su repliegue. En la otra orilla del Mar Rojo estaba la cristiana Etiopía.

Ese vacío de poder también fue aprovechado por la idea de un Dios único que penetró en Arabia por Israel y el zoroastrismo persa por las caravanas y de allí a Roma. Arabia se convirtió en un gran centro del judaísmo tras la destrucción del segundo Templo. Pero el desarrollo del cristianismo en Roma y su alianza con Bizancio y Etiopía desplazaron a los judíos en la preeminencia religiosa en Arabia. Los judíos comenzaron las persecuciones contra los cristianos y Etiopía invadió Arabia –con ayuda de Bizancio- y la hizo un protectorado durante 50 años. Fue un Estado tapón para Roma. Fueron seis siglos de cristianismo en Arabia, hasta la conquista persa. Pero fueron dos cristianos –ibn Hammad y su hijo- los que inventaron la lengua y la escritura árabe desde una forma tardonabetea del arameo en la sede Episcopal de Hira.

Mahoma a diferencia de los Profetas de Israel se convierte en un hombre de Estado para organizar la nueva sociedad contra los ataques enemigos. Desde el principio judío y cristiano no se convirtieron ni respetaron al profeta por lo que comenzaron las medidas represivas, las expulsiones y las masacres; además de que el profeta modificó las costumbres judías que había tomado: el ayuno de reconciliación pasó a ser un mes, la oración dejó de hacerse a Jerusalén y se orientó a la Meca. Por motivos económicos Mahoma masacró a los judíos, tomó la Meca y unificó Arabia acogiendo a las tribus nómadas derrotadas. Tras dicha conquista los árabes, también por motivos económicos, permitieron a los judíos y cristianos seguir practicando su religión a cambio de pagar un impuesto de capacitación –Yizya- que sirvió para pagar la expansión del Imperio absolutista y centralizado arabo-islámico. El estado islámico no se separó Estado y religión mientras en la Cristiandad se implementó el modelo de la Ciudad de Dios y la Ciudad secular desarrollada por San Agustín.

Tras la muerte del profeta se nombró un Califa como interlocutor de Dios pero ni en el Corán se puede encontrar su fundamento. Se hizo para mantener la unidad e imponer la umma islámica en toda Arabia. Las razias del Califa Abu Bakr en Siria e Irak provocó la guerra con la poderosísima Bizancio a la que derrotó contra todo pronóstico en Aynadain. La primera gran batalla entre musulmanes y cristianos. Luego tomaría Siria, Jerusalén, Persia, Mesopotamia, Egipto e intentó tomar Constantinopla. A las antiguas élites cristiana las aceptarían para mantener el control social, político y económico; pero no deseaban su conversión para poder cobrarles la Yizya y por ello tuvieron una política de segregación. Eso sí sólo aceptaron a los escribas y funcionarios -en Siria y Egipto los cristianos llevaron la administración fiscal hasta el siglo XV-.

Con el segundo Califa –Umar- comenzó el gobierno de la familia Omeya: nepotismo, centralización administrativa, fijación escrita del Corán... que le

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

supuso la mala imagen que tienen; pero plantaron la semilla de la islamología – Teología islámica- y el derecho musulmán. Todo terminó provocando el asesinato del Califa Utman y con ello la división entre los creyentes. Es la primera guerra civil entre musulmanes –y algunos seguidores de Alí –los jariyíes- que habían sido atacados por este terminaron matándolo; y así nació el chiismo –[el partido de Dios-]. Alí sería enterrado en Nayaaf. Los sunníes volvieron con los Omeyas y construyeron un Ejército y una Marina tan eficientes que tomaron Chipre y Rodas, asediaron Constantinopla y se expandieron desde Tunicia hasta Irán. El quinto Califa sería Mu'awiya y fue el primero que utilizó la Yihad como una Guerra de religión y no como esfuerzo interior, o de forma defensiva, como hasta entonces había sido concebida.

Todo este secularismo político de los Omeyas hizo que fuesen vistos como usurpadores y malos musulmanes. Pero sus políticas unificaron el imperio árabe – [sólo con la oposición chií-] hasta que comenzó la segunda Guerra civil por aquellos que defendían la primacía de la Meca. Los Omeyas llegaron a prender fuego a la Ka'ba –por ello fueron considerados impíos-. Los chiíes también se levantaron, pero fueron masacrados en Kerbala. Los Omeyas impusieron autoridad, jerarquía y burocracia al Imperio árabe; crearon una moneda propia para dejar de utilizar la de Bizancio, aunque eran los cristianos los que dirigían la economía. En esta línea, el arte, aunque comenzó a islamizarse, necesitó de los arquitectos, especialistas y artistas griegos por lo que la base de su arte es bizantina. Eso sí, pronto prohibieron las cruces cristianas, borraron los mosaicos de las Iglesias e impusieron la caligrafía y las inscripciones religiosas labradas. También dieron un paso importante con el desarrollo del derecho islámico, sobre conceptos jurídicos extranjeros, del que devendría el <<camino del abrevadero>> o sharia –ley sagrada-.

La dinastía Omeya terminó cayendo porque la concepción política de segregación entre árabes y no árabes de los Califas bien guiados empezó a fracturarse bajo la aceleración centralista de los Omeyas que ensalzó la importancia de los funcionarios profesionales por su obediencia al Califa. Es decir, la concepción patriarcal árabe es desplazada por las cualidades personales que requería el nuevo Gobierno imperial. A ello debemos sumarle que el desarrollo económico y agrícola en Irán e Irak, mientras Egipto, Siria y Mesopotamia decaen, producen una serie de migraciones y cambios sociales que lo trastocan todo: La élite militar se convierte en una nueva clase; aumentan las diferencias de status; comienzan los matrimonios por el rango social; se diluye la cultura tribal; se desarrollan los centros de producción, administración y comercio que atrae a soldados, funcionarios y soldados no árabes; y el islam dota a los islamólogos, peritos jurídicos y maestros de un status social.

La mezcla social de árabes y no árabes llegaría a ser total en el siglo VII, motivo por el cual, el mantenimiento de esa segregación social con una segunda clase tan grande y con una clase mercantil tan poderosa –el Imperio Omeya iba desde España hasta el Himalaya- hizo que se comenzase a pensar en la igualdad social. De esta forma, el propio imperialismo Omeya plantaría la semilla de su propia caída. Por ello, los descendientes de Abbass –tío del profeta- crearon un movimiento popular clandestino con un Gobierno y un

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

Ejército propio que unió a persas y árabes contra los Omeyas y así los Abasíes levantaron la bandera del Mahdi y la Revolución de los desfavorecidos sociales venció. Pero la victoria de los Abasíes produjo auténticas orgías de sangre como el <<banquete de reconciliación>> donde el nuevo Califa Abasí reunió a todos los Omeyas y los mató; a excepción de un niño que según la tradición fue escondido en un pozo por un sirviente, y que cuando llegó a Córdoba creó el primer Reino islámico independiente del califato árabe. Por cierto, los Abasíes también traicionaron a sus aliados chiíes.

El segundo Califa Abasí trasladó la capital a la multirracial y cosmopolita Bagdad –en persa: Don de Dios- y comenzó la expansión islámica por Asia y África bajo el prisma de un nuevo Imperio islámico [no árabe] donde todos los creyentes eran iguales, como había dicho el profeta. Eso sí, mantuvieron el árabe como lengua del Imperio y avanzaron hasta la centralización de los Omeyas. El Ejército comenzó a depender sólo del Califa por primera vez y la reforma administrativa abrió las puertas a los funcionarios no árabes, a los escribas persas y a los cristianos nestorianos y judíos a la dirección de la economía. Finalmente, los Abasíes comprendieron que con un Imperio tan grande tenían que abandonar el absolutismo Omeya y crear autoridades provinciales con notables locales. Así el Imperio Abasí desarrolló un esplendor cultural, económico, político y administrativo que creó una cultura islámica fundada en el árabe clásico, el estilo de vida persa y la ciencia helenística; tanto como el desarrollo de las cuatro escuelas jurídicas islámicas que aún existen en la actualidad. De facto, todavía hoy el periodo Abasí representa el periodo cumbre del islam. Entonces la ciencia islámica [influida por la Grecia clásica] superaba con mucho a la europea.

LAS CUATRO GRANDES ESCUELAS JURÍDICAS

Pero la casa Abasí degeneró en un enfrentamiento familiar que provocó la cuarta Guerra civil musulmana y el vencedor instaurará un absolutismo religioso y político en su persona, una especie de Inquisición, una educación estatal para controlar la educación de sus súbditos, destruyó incluso el monumento fúnebre de Husain –chií- en Kerbala y ordenó que se comenzase a formar a esclavos turcos como una Guardia de Corps que sería muy importante en el futuro del Imperio. Las contradicciones internas de los Abasíes provocaron la regionalización del imperio y con ello que la burocracia estatal cayese en la más impúdica de las corrupciones y que los gastos militares se disparasen para defender las fronteras y aumentar la contratación de esclavos como soldados para cubrir el desgaste de sus Ejércitos. Se llegan a crear Regimientos completamente turcos. La guardia turca del Califa intenta un Golpe de estado; en el siglo IX algunos mercenarios llegan a convertirse en Gobernadores de Egipto y Siria, que poco a poco conformaron sus propias dinastías independientes al Califa. El califato Abasí se convierte cada vez más en un juguete de los esclavos de guerra turcos. El Imperio acaba arruinado, y el Califa paga a sus soldados con tierras con lo que se produce la aparición de grandes terratenientes, mientras la poderosísima burocracia institucionaliza la corrupción. El califato cae bajo el dominio de los grandes Emires y la regionalización se intensifica. El califato de Bagdad se destruyó tres siglos

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

antes de la conquista mongola. En este contexto Bizancio reconquistará el norte de Siria y los cruzados (siglo XI y XIII) fundaron el Reino de Jerusalén. Los cruzados trajeron un auge económico al mediterráneo y con ello el crecimiento de las ciudades italianas y el desarrollo de una Nobleza en torno a un ideal común –Caballería- así como la subida del nivel de vida en las ciudades –Burguesía-. Por su parte, los esclavos turcos dominaron el Imperio musulmán y se expandieron con la toma de Armenia, Siria, Egipto y Jerusalén –echando a los cruzados-; mientras los mongoles dominaron Oriente Próximo hasta la llegada de los otomanos –de la Dinastía de Osmán- en el siglo XIII. Estos conquistarían los Balcanes, Constantinopla, Siria, Palestina, Arabia Saudí y Egipto; mientras que los Abasíes quedaron reducidos al control de Bagdad hasta su conquista por los mongoles en 1250, que tras un tiempo se convirtieron al islam. Por cierto, los turcos se caracterizaron por desarrollar el sufismo y unas tropas de élite llamadas Jenízaros que se formaban con niños cristianos capturados.

Cabe destacar también, que la filosofía islámica se desarrolló en el califato Abasí gracias a las traducciones de las obras de los filósofos griegos realizadas en Bagdad por los eruditos cristianos de Siria –que permitiría que el mundo musulmán estuviera más desarrollado que la cristiandad en la Edad Media-. Pero como entonces España era parte del Imperio musulmán las traducciones de Platón y Aristóteles derivadas de las interpretaciones de Plotino llegaron a Europa mucho antes de que con la toma de Constantinopla los intelectuales bizantinos –muchos eran eruditos griegos- emigrasen a Roma provocando el Renacimiento mientras se descubría América y se comenzaba la Reforma –que hizo al hombre responsable de sí mismo ante Dios y desarrolló la ética de trabajo que desarrollaría el capitalismo-. Hechos que no conoció el Imperio islámico. Finalmente, los otomanos intentaron tomar de nuevo Viena en 1682 pero Carlos V de Alemania y I de España los derrotó aquí y en Lepanto su hijo Felipe II; marcando así el declive del Imperio otomano que se terminaría de desplomar con la I Guerra Mundial.

CONCLUSIONES

Las principales ciudades árabes –la Meca, Medina y Narram- surgieron gracias al comercio de los fenicios con la India, Egipto, Mesopotamia y los pueblos mediterráneos. Estas caravanas y la Ruta del incienso y su poder, emergerían cuando tras el largo enfrentamiento entre Bizancio y Persia el núcleo occidental quedó asolado y los árabes fueron ocupando los espacios que estos fueron desocupando.

De aquí que Mahoma se convirtiera en un hombre de Estado por lo que a diferencia de la Cristiandad no separó Estado y religión. Y en este contexto, tras su muerte, se nombró a un Califa como interlocutor de dios, sin fundamento ni en el Corán, para mantener la unidad e imponer la umma islámica en toda Arabia. Eso sí, el nepotismo, la centralización administrativa, la fijación escrita del Corán... de la dinastía Omeya terminó provocando el nacimiento de chiismo –el partido de Dios- tanto como su caída cuando su Imperio se hizo tan grande que la concepción política de segregación entre árabes y no árabes no pudo soportar la centralización que ellos mismos habían

CONTEXTO Y DESARROLLO DEL ISLAM

promovido –esta desplazó la concepción patriarcal árabe por los funcionarios profesionales obedientes al Califa-. Por ello los Abasíes llevaron al Imperio a la igualdad de todos los creyentes, como pidió el profeta, y con ello al periodo de mayor esplendor del Imperio islámico; hasta que el enfrentamiento familiar entre Abasíes generó la cuarta Guerra civil musulmana de la que surgió un absolutismo religioso y político que terminó provocando la regionalización y la corrupción en el Imperio. Además, la Guardia de Corps formada por esclavos turcos en este periodo terminaron apropiándose del califato hasta que el Imperio otomano se derrumbó tras la I Guerra Mundial.

REFERENCIAS

- Hucker, Charles. (1975). China's Imperial Past. Stanford, Stanford University Press.
- Jasper, K. (1953). Origen y meta de la historia. Madrid, Alianza editorial.
- Küng, Hans. (2013). El cristianismo. Esencia e historia. Madrid, Editorial Trotta.
- Küng, Hans. (2007). El islam. Historia, presente y futuro. Madrid, Editorial Trotta.
- Küng, Hans. (2013). El judaísmo. Pasado, presente y futuro. Madrid, Editorial Trotta.
- Morris, Ian. (2014) ¿Por qué manda occidente? Barcelona, Ático de los libros.
- National Geographic. (2013). Historia. España, RBA. Tomos XVIII, XIX y XX.
- Robert, Jean-Noel. (2015). De Roma a China. Barcelona, Stella Maris.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 15 de marzo de 2017.
Fecha de aceptación: 22 de junio de 2017.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

Geinier Ramírez Camejo
geinierrc@ult.edu.cu
Ailen Estevez Torres
ailenet@ult.edu.cu
Yunior Flores Lozada
yuniorfl@ult.edu.cu
Universidad de las Tunas, Cuba

RESUMEN

El presente trabajo se realizó en la Sucursal Comercial Caracol Las Tunas, Cuba, con el objetivo de aplicar un procedimiento para determinar la plantilla de cargos eficaz a partir de un diagnóstico al procedimiento de Organización del Trabajo (OT) en las áreas de oficina, específicamente en la Dirección Contable Financiera (DCF). Se realizó una búsqueda bibliográfica que permitió obtener las bases teóricas de la investigación y un mayor acercamiento al tema de la OT. El procedimiento escogido es el más adecuado a aplicar debido a las características de la empresa y está compuesto por seis fases con diferentes pasos o tareas, las cuales permitieron diagnosticar un conjunto de aspectos de la OT en la entidad a partir de empleo de técnicas como la fotografía detallada individual, revisión de documentos y las entrevistas. Con la aplicación del procedimiento se demostró que no hay necesidad de fuerza de trabajo en la Dirección Contable Financiera, sino que se debe de realizar un ajuste de las funciones que desempeñan. Se sugieren medidas encaminadas a lograr condiciones de trabajo óptimas mediante el cumplimiento de los procedimientos de trabajo, la disciplina laboral y la capacitación del personal. Se proponen mejoras a los métodos y OT.

PALABRAS CLAVE:

Organización, trabajo, diagnóstico, estudio de tiempos, métodos de trabajo.

ABSTRACT

The present work was carried out in the Commercial Branch Caracol Las Tunas, Cuba, with the objective of applying a procedure to determine the workforce effective from a diagnosis to the Work Organization (OT) procedure in the office areas, specifically In the Financial Accounting Department (DCF). A literature search was carried out to obtain the theoretical bases of the research and a closer approach to the subject of the OT. The chosen procedure is the most appropriate to apply due to the characteristics of the company and is composed of six phases with different steps or tasks, which allowed diagnosing a set of aspects of the OT in the entity from the use of techniques such as Individual detailed photography, review of documents and interviews. With the application of the procedure, it was demonstrated that there is no need of work force in the Financial Accounting Department, but that an adjustment of the functions that they perform must be made. Measures are suggested to achieve optimal working conditions through compliance with work procedures, labor discipline and staff training. Improvements to methods and OT are proposed.

KEY WORDS:

Organization, work, diagnosis, study of times, work methods.

INTRODUCCIÓN

La prioridad de las empresas en la actualidad, radica en el nivel de formación y gestión de sus Recursos Humanos (RH) y como factor fundamental la OT. Lograr la competitividad ante la globalización del mercado no es tarea fácil para ninguna organización. Por lo que se necesita del factor humano quien ocupa el lugar más importante dentro de ella. La empresa necesita invertir en capital humano para aprovechar sus capacidades. Su éxito dependerá del desempeño del mismo, de sus valores y principios éticos.

En Cuba el análisis del creciente proceso de globalización, el alto dinamismo del desarrollo científico técnico, el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones, unido a una compleja situación económica provocada por un fuerte bloqueo económico implantado por los Estados Unidos desde 1962, han provocado cambios importantes en el sistema de gestión empresarial que permitirán disponer de flexibilidad para adaptarse a los cambios del entorno competitivo mundial como vía para garantizar el desarrollo socioeconómico del país. Las directrices que rigen la continuidad de la Revolución Cubana quedaron establecidas y aprobadas en los Lineamientos del VI Congreso del Partido, específicamente el lineamiento 169 relacionado con Empleo y Salario el cual se refiere al desarrollo de un proceso de reordenamiento laboral en el país bajo el principio de la idoneidad demostrada, que contribuya a eliminar los puestos de trabajos innecesarios e improductivos para fortalecer la conciencia de la necesidad de trabajar, reducir los gastos de la economía, aumentar la rentabilidad empresas, el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la satisfacción del cliente.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

Con lo planteado hasta el momento podemos decir que en las organizaciones, específico en las de servicio, el factor humano constituye un elemento de suma importancia, tomando como partida su capacidad y nivel de compromiso con la entidad, este puede aportar beneficios o pérdidas para la misma, así como ser capaz de elevar o retraer la competitividad de la empresa en el mercado. Por eso es necesario contar con la fuerza de trabajo apropiada para la organización, lo que se traduce en una correcta Planeación de los Recursos Humanos (PRH).

Una incorrecta PRH trae consecuencias negativas para las organizaciones, debido a que los trabajadores pueden estar sobrecargados o subutilizados. No contar con la cantidad de fuerza laboral adecuada provoca sobrecarga física e insatisfacción de los trabajadores, y se afecta la competitividad de la empresa. En el caso de un exceso de fuerza de trabajo trae consigo el bajo aprovechamiento de la jornada laboral provocado por las indisciplinas y como consecuencia pérdidas económicas, afectando la rentabilidad de la entidad.

La empresa Caracol Las Tunas administra una cadena de tiendas cuyo objetivo es comercializar productos como confecciones, juguetes, artículos para el hogar, perfumería, calzados, bebidas, carteras, artículos de piel, souvenir, artículos de imagen Cuba, instrumentos musicales, muñecas tradicionales, cosméticos y tabacos, todo en moneda libremente convertible¹ destinadas fundamentalmente al mercado turístico. La misma se encuentra en perfeccionamiento empresarial. Aprovechando la política favorable del gobierno para fomentar y desarrollar el turismo, unido al incremento de los arribos de visitantes cubanos residentes en el exterior y de norteamericanos, así como el segmento del mercado de alto poder adquisitivo, se hace necesario tener una empresa más rentable y para esto debe contar con la plantilla apropiada, para lo cual se hace necesario un estudio de OT en la DCF para determinar la plantilla de cargo idónea pues las trabajadoras se quejan de mucho contenido de trabajo y por consiguiente en muchas ocasiones deben de extender la jornada laboral.

Por lo antes mencionado se establece como **problema investigativo**: Insuficiencias en el proceso de OT lo que influye negativamente en la optimización de la fuerza de trabajo. El **objeto de investigación** lo constituye la Organización del Trabajo. El **objetivo de la investigación** es: Aplicar parcialmente un procedimiento para la determinación de las plantillas de cargos necesarias a partir de un estudio de organización del trabajo en la Dirección Contable Financiera (DCF) perteneciente a la Empresa Caracol Las Tunas. El **campo de acción** de la investigación es la determinación de la plantilla eficaz de cargo. Para contribuir a la solución del problema científico planteado se formuló la **hipótesis de investigación** siguiente: si se aplica un procedimiento flexible que permita la determinación de la plantilla de cargo necesaria a partir del estudio del proceso de organización se contribuye a disminuir las insuficiencias en el proceso de organización del trabajo en la DCF perteneciente a la Empresa Caracol Las Tunas.

Materiales y Métodos Para la realización de este estudio se realizó una amplia búsqueda bibliográfica integrada por técnicas como el análisis de contenido semántico, basado en el método de valoración en función de dos criterios principales: 1) Valoración y revisión de artículos especializados de manera que se adaptaron los criterios y planteamientos a las

¹ Tipo de moneda que circula en el país en sustitución del dólar estadounidense. Es conocido como CUC.

condiciones reales de la empresa en cuestión, 2) Identificación de lo esencial de cada contenido para dar respuesta a la pregunta sistematizada en el problema de investigación. Se utiliza la entrevista estructurada, la observación directa, la revisión de documentos y se realiza la fotografía detallada individual. Se entrevistaron directivos y especialistas en el proceso contable financiero desarrollados en las empresas.

La organización del trabajo, conceptos, definiciones y elementos que la integran

Uno de los principales iniciadores de la organización del trabajo en su manifestación práctica fue el ingeniero mecánico y economista norteamericano Frederick Winslow Taylor. Introdujo en la práctica el método de investigación analítica en el estudio y racionalización de los procesos de trabajo. Su procedimiento consistía en la descomposición del método de trabajo que se utilizaba en elementos independientes con el fin de eliminar los movimientos innecesarios, sobre la base de la comparación del método del obrero más hábil, y definía la secuencia más racional de trabajo, y su expresión posterior en un documento de instrucción detallado que debería seguirse estrictamente por los restantes trabajadores para los que se generalizaba el nuevo método.

Taylor proponía un sistema con el cual pretendía, mediante la organización científica del trabajo, que los mayores beneficios empresariales fueran compatibles con salarios más elevados, en dependencia del incremento de la producción alcanzada mediante una organización racional. (Marrero Fornaris, 2002).

La organización del trabajo como un sistema de la empresa, comprende diferentes procesos, considerando a su vez la seguridad e higiene del trabajo y las exigencias ergonómicas, con el objetivo de optimizar el trabajo vivo. El diseño o rediseño de procesos de trabajo, concebido como espiral dialéctica de perfeccionamiento empresarial o mejoramiento continuo en aras de la calidad requerida, es determinante en la eficacia de la Gestión de Recursos Humanos (GRH). (Cuesta Santos, 2005).

En el Decreto Ley No. 281/ 2007 “Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal en Cuba” se consigna en uno de sus artículos...“La organización del trabajo es la adecuada integración de los trabajadores con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante un conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar armónica y racionalmente, con niveles adecuados de seguridad y salud, que garantizan la calidad del producto o del servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos”.

Sobre la OT, Nieves Julbe (2008) dice que “es un sistema integrado y dinámico, dirigido a determinar la cantidad de trabajo vivo y coadyuvar a que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital del hombre. Comprende el estudio y análisis de qué se hace, dónde, cómo y con qué; con el fin de diseñar e implantar medidas dirigidas a perfeccionar la participación del hombre en el proceso de producción o servicio; es decir, perfeccionar la forma en que se ejecutan las actividades laborales de los hombres, en su enlace mutuo y constante; con los medios de producción, entre puestos, talleres, sectores productivos, entre empresas, y a nivel de la economía nacional”.

Para abordar la OT con otra perspectiva que amplía lo expuesto, explica Marsán Castellanos (1987) que es “...aquello que se basa en los logros de la ciencia y en las experiencias implantadas sistemáticamente en la producción, que permite relacionar de la mejor forma, la técnica y las personas en el proceso de producción, que garantice el uso más efectivo de los recursos materiales y laborables, y el aumento ininterrumpido de la productividad del trabajo,

que contribuya a la conservación de la salud de la persona, y a la conservación permanente del trabajo en la primera necesidad vital”.

Varios elementos integran la organización del trabajo:

- ❖ La división y cooperación del trabajo
- ❖ Los métodos y procedimientos de trabajo
- ❖ La organización y servicio de los puestos de trabajo
- ❖ Las condiciones de trabajo
- ❖ La disciplina laboral
- ❖ La normación del trabajo
- ❖ La organización de los salarios.

Conceptos e importancia de la planeación de recursos humanos

Sobre la planeación de los recursos humanos, Burack (1990) plantea que es el “proceso a través del cual la compañía proyecta las necesidades futuras de personal de la organización, al tiempo que simultáneamente persigue la disponibilidad y el desarrollo de los individuos que han de cubrir estas necesidades”.

Otro de los conceptos analizados es el expuesto por Werther y Davis (1991) para quienes “consiste en poner en práctica una técnica para determinar en forma sistemática la previsión y demanda de empleados que una organización tendrá. Permitiendo al Departamento de Personal suministrar a la Organización el personal adecuado en el momento adecuado”.

Para Harper y Lynch (1992): La planeación tiene por finalidad racionalizar, y aún más, optimizar la estructura humana de la organización para, previendo las futuras necesidades y desde criterios de rentabilidad, contar con el número ideal de operarios necesarios en cada momento, con la calificación oportuna y en los puestos adecuados.

En la presente se asume lo expuesto por Martínez (1995): “Planear los Recursos Humanos es definir las necesidades cuantitativas y cualitativas de Recursos Humanos para hacer eficaz y desarrollar la organización”.

Análisis de procedimientos que se han empleado para desarrollar estudios de organización del trabajo

Diversos son los procedimientos diseñados para el estudio de organización del trabajo, estos procedimientos desglosados en fases, pasos y tareas, así como las técnicas a utilizar tienen como objetivo diagnosticar y proponer soluciones, además de poseer coincidencias analizadas desde diferentes puntos de vista los elementos de organización del trabajo, entre ellos se encuentran:

- ❖ Procedimiento para la Evaluación del Desempeño de la Organización a través de Indicadores de Gestión (PEDOIG), Colectivo de autores, Universidad de Holguín (2005)
 - ❖ Resolución No. 26/2006, Reglamento general sobre la organización del trabajo
 - ❖ Bases generales del perfeccionamiento empresarial (2006)

- ❖ Los planteados en la familia de Normas Cubanas (NC) del grupo de las 3000: 2007
- ❖ El diseñado por de Miguel Guzmán (2007)
- ❖ El diseñado por Rivas Góngora (2007)
- ❖ El diseñado por Nieves Julbe (2008)

Los procedimientos anteriormente mencionados se derivan en dos grupos. Un grupo que establece lo que hay que hacer, lineamientos, requisitos, principios y pasos a seguir, pero deja a la iniciativa del interesado los métodos, técnicas y herramientas para lograrlo, y un segundo grupo que se caracteriza por tener fases, pasos y tareas, además describen las técnicas que se pueden aplicar para realizar estos estudios, así como indicadores para su control y proceso de mejora.

La Resolución No. 26 /2006 del MTSS plantea el concepto del puesto de trabajo, la solución a aspectos como el equipamiento tecnológico y el técnico-organizativo, la determinación de la carga de trabajo, el número adecuado de trabajadores, la distribución racional de todos los elementos componentes del puesto de trabajo y la documentación técnica.

En la NC 3000: 2007, se establece el concepto de organización del trabajo, mientras que en la 3001: 2007 se establecen los requisitos para este elemento o módulo del Sistema de Gestión Integrada del Capital Humano (SGICH).

De Miguel Guzmán (2007) plantea a la organización del trabajo como un procedimiento con enfoque de mejora en el cual propone un detallado diagnóstico a través de cada uno de los elementos que conforman la organización del trabajo; para luego, como aspecto de relevancia señala, diseñar estrategias que deriven acciones sobre los problemas detectados y encontrar las reservas de productividad a ser explotadas.

El procedimiento de Nieves Julbe (2008) fue diseñado como un producto específico dentro del SGICH. Analiza aspectos relacionados con el capital humano y presta especial importancia a la organización de los procesos y otros aspectos del sistema, como las razones financieras; sin embargo, al estar interrelacionado con los restantes subsistemas del SGICH, los indicadores que plantea son específicos de este sistema.

Góngora (2007), en su trabajo de diploma, propone un procedimiento para la realización de estudios de organización del trabajo en el taller de impresión de la agencia gráfica de la empresa Geocuba Oriente Norte. El mismo consta de cuatro fases y dos etapas en las cuales se propone la elaboración de un plan de acción donde se recogen las medidas propuestas a los problemas detectados en el diagnóstico, y finalmente se hace una evaluación económica de los resultados de la implantación. (Guilian Moreno, 2012).

Procedimiento seleccionado para la determinación de plantillas de cargos

El procedimiento seleccionado tiene como bases el elaborado por Góngora (2007) y es el propuesto por Guilian Moreno (2012). A continuación, se describe el procedimiento para la determinación de las plantillas de cargos necesarias a partir de un estudio de organización del trabajo que es ajustable a cualquier entidad en la esfera de los servicios. Este procedimiento está conformado por seis fases como se muestra en la Figura 1 desglosada en diferentes pasos o tareas a seguir.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

Figura 1: Procedimiento para la determinación de plantillas de cargo a partir de un estudio de organización del trabajo



Fuente: (Guilian Moreno, 2012).

Fase 1. Preparatoria

Esta fase tiene como objetivo crear las bases necesarias para que el desarrollo de la investigación se realice con la calidad requerida, garantizando de esta forma la efectividad del estudio a realizar.

Paso 1.1. Involucramiento de la alta dirección

Para el desarrollo del estudio se realiza una reunión preliminar con todo el personal dirigente de la UEB² (político, administrativo y sindical), donde se explican al detalle los objetivos del trabajo, así como los beneficios que proporcionaría para la organización.

Paso 1.2. Involucramiento de todos los niveles

² Unidad Empresarial de Base

Dada la importancia que tiene que un trabajador capacitado, informado y motivado contribuya al logro de los objetivos organizacionales se realiza una reunión con todos los involucrados en la investigación, con el objetivo de que estos tengan pleno conocimiento del proceso a desarrollar, lo que constituye una de las vías más efectivas en el logro de la participación activa y consciente de los trabajadores en las diferentes actividades, atenuando de esta forma la posible resistencia al cambio.

Fase 2. Caracterización y diagnóstico de la entidad

Esta fase tiene como objetivo caracterizar y diagnosticar la entidad a través del análisis de algunos de los elementos fundamentales que permiten su funcionamiento, según lo que establece la Resolución 36: 2010³.

Paso 2.1. Caracterización de la entidad

Para el desarrollo del diagnóstico como primer momento se hace una caracterización de la empresa y se plantea su misión, visión, objeto social y estructura organizativa.

Paso 2.2. Diagnóstico del capital humano

En este paso se conocerá la situación actual de la fuerza de trabajo mediante el cálculo de algunos indicadores tales como el tamaño de la plantilla actual, así como el porcentaje de cumplimiento de la plantilla aprobada, la distribución de la fuerza de trabajo y si se cumple con lo establecido en el Artículo 3 de la Resolución 36: 2010 referido al porcentaje de trabajadores vinculados de forma directa además se tienen en cuenta otros indicadores referidos en la citada Resolución tales como la distribución de la plantilla en cuanto a la categoría ocupacional, el conocimiento de la pirámide de edades y la determinación del grado de implicación y distribución porcentual del personal en las actividades fundamentales.

Entre algunos de los indicadores a medir se encuentran:

Conocimiento de la composición de la plantilla

Cumplimiento de la plantilla:

$$\% \text{ de cumplimiento de la plantilla} = \frac{\text{total de personas por categoría } X}{\text{total de las plantillas existentes}} * 100\% \quad (1)$$

Composición de la plantilla por categoría ocupacional:

$$\% \text{ de personal de la categoría "X"} = \frac{\text{total de personas por categoría } X}{\text{total de las plantillas existentes}} * 100\% \quad (2)$$

Los indicadores obtenidos por las ecuaciones (1) y (2) se utilizan para conocer el porcentaje de la plantilla aprobada que está cubierta y como está distribuido por las diferentes categorías que existen.

Distribución del personal directo e indirecto de la plantilla

³ Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba.

**DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA
SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA**

Distribución del personal directo de la plantilla:

$$\% \text{ de personal directo} = \frac{\text{total de personal directo}}{\text{total de las plantillas existentes}} * 100\% \quad (3)$$

Distribución del personal indirecto de la plantilla:

$$\% \text{ de personal indirecto} = \frac{\text{total de personal indirecto}}{\text{total de las plantillas existentes}} * 100\% \quad (4)$$

El Artículo 3 de la Resolución 36: 2010 plantea que la composición de la plantilla se asegura que como mínimo el 80% de los trabajadores estén vinculados directamente a la producción, servicios o actividad fundamental.

Determinación del índice de personal productivo:

$$\text{Índice de personal productivo} = \frac{\text{total de personal directo}}{\text{total personal indirecto}} \quad (5)$$

Para que se cumpla lo establecido por la Resolución 36: 2010 referido anteriormente este índice debe ser mayor o igual a cuatro (4), de lo contrario la entidad estaría incurriendo en un exceso de personal indirecto. Luego se hace un análisis de la distribución de la plantilla en cuanto a hombres y mujeres y por grupos de edades lo que reflejará el grado de compromiso, pertinencia y envejecimiento del capital humano de la organización, además de la distribución de la plantilla por nivel de escolaridad, lo cual se considera para la planeación de las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Paso 2.3. Análisis de los indicadores económicos fundamentales

Se realiza un diagnóstico de los indicadores económicos fundamentales en la entidad. Entre los indicadores económicos fundamentales que se deben considerar se encuentran. (Según Resolución 36: 2010)

1. Valor agregado bruto
2. Promedio de trabajadores
3. Fondo de salario
4. Productividad
5. Salario medio
6. Gasto de salario por peso de valor agregado bruto

Valor agregado = (valor de producción bruta o total) – CM – SR (\$) (6)

CM: consumo de materiales

SR: servicios prestados o recibidos

Promedio de trabajadores: se consignan las cifras de promedio de trabajadores por cada uno de los aspectos que se solicitan en las columnas

Fs = (Escala salarial + pago adicional + pago por perfeccionamiento + pago por resultados + vacaciones) * número de trabajadores (7)

El pago por resultados no puede exceder al 30 % (escala salarial + pago adicional + pago por perfeccionamiento).

Productividad a partir del valor agregado bruto

$$Pt = \frac{\text{valor agregado bruto}}{\text{promedio de trabajadores}} \quad (8)$$

Variación de la productividad

$$\Delta Pt = \frac{Pt_2 - Pt_1}{Pt_1} * 100 \quad (9)$$

Salario medio

$$Sm = \frac{\text{Fondo de salario}}{\text{promedio de trabajadores}} \quad (10)$$

Variación del salario medio

$$\Delta Sm = \frac{Sm_2 - Sm_1}{Sm_1} * 100 \quad (11)$$

Gasto de salario

$$Gs = \frac{\text{Fondo de salario}}{\text{valor agregado bruto}} \quad (12)$$

Variación del gasto de salario

$$\Delta Gs = \frac{Gs_2 - Gs_1}{Gs_1} * 100 \quad (13)$$

Paso 2.4. Análisis de los procesos organizacionales

Luego se definen los procesos organizacionales que se desarrollan en la organización y la interrelación que existe entre ellos, el análisis de los procesos se realiza con el objetivo de conocer las actividades que realiza la unidad, y que estén correctamente distribuidas. Los procesos se reflejarán a través del mapa de procesos como representación gráfica, este permite identificar claramente los individuos que intervienen en el proceso, la tarea que realizan, permite identificar las áreas que presentan deficiencias organizativas y que no han sido implicadas en el proceso de reordenamiento laboral.

Para la confección del Mapa de Procesos se debe tener en cuenta las clasificaciones de los procesos:

1. **Estratégicos:** procesos destinados a definir y controlar las metas de la empresa, sus políticas y estrategias. Estos procesos son gestionados directamente por la alta dirección en conjunto.
2. **Operativos:** procesos destinados a llevar a cabo las acciones que permiten desarrollar las políticas y estrategias definidas para la empresa para dar servicio a los clientes. De estos

procesos se encargan los directores funcionales, que deben contar con la cooperación de los otros directores y de sus equipos humanos.

3. **De apoyo:** procesos no directamente ligados a las acciones de desarrollo de las políticas, pero cuyo rendimiento influye directamente en el nivel de los procesos operativos.

Paso 2.5. Definición del área de trabajo a diagnosticar

En este paso se determinan las áreas objeto de estudio las cuales fueron seleccionadas teniendo en cuenta los elementos que determinan la necesidad de realizar un estudio de organización del trabajo, así como determinar las plantillas de cargos necesarias, entre los elementos a considerar se encuentran los siguientes:

- Consideraciones económicas
- ❖ Bajo aprovechamiento de la jornada laboral
- ❖ Existencia de problemas organizativos en el área
- ❖ Reservas internas de productividad no identificadas y sin aprovechar
- Planeación cuantitativa de los recursos humanos
- ❖ Exceso o déficit de personal
- Planeación cualitativa de los recursos humanos
- ❖ Ausencia de profesiogramas de cargos

Fase 3. Caracterización y diagnóstico al área objeto de estudio

Esta fase tiene como objetivo conocer la situación actual de la organización del trabajo, con la finalidad de determinar los procesos y puestos de trabajo donde se encuentran las principales deficiencias y sobre esta base trazar las estrategias correspondientes para contribuir a su eliminación.

Paso 3.1. Caracterización del área y de sus procesos

En este paso se realizará la caracterización de las áreas objeto de estudio, las principales funciones y tareas, tanto comunes como específicas que se desempeñan, así como los cargos que la integran. Además, se analizarán los procesos fundamentales que se llevan a cabo y los subprocesos que los integran, para un mejor análisis y comprensión de las mismas.

Paso 3.2. Análisis de los indicadores técnicos productivos

En este paso se realiza un análisis de los indicadores técnico-productivos más importantes que se controlan en la entidad y en las áreas seleccionadas, para lo cual se hace una

comparación del comportamiento de dichos indicadores tomando como referencia el comportamiento de los datos plan y real de un período determinado.

Paso 3.3. Diagnóstico de la organización del trabajo en las áreas objeto de estudio

En este paso se procede a realizar un diagnóstico a la organización del trabajo en cada una de las áreas objeto de estudio, el que se desarrollará mediante el análisis del comportamiento de cada uno de los elementos que la componen, se valorará su situación, cumplimiento, e influencia en los aspectos que se tuvieron en cuenta en el momento de seleccionar dichas áreas, a continuación se explica cómo realizar el análisis detallado de cada uno de estos elementos:

1. **La división y cooperación del trabajo:** teniendo en cuenta la distribución de las funciones y tareas que comprende el área y su interrelación. Se realizará una comparación entre las funciones que realmente desempeñan los trabajadores y las que aparecen en los calificadores de cargos para comprobar si están correctamente designadas y divididas. Para este análisis se podrá utilizar la técnica de observación directa e indirecta y las entrevistas.
2. **Los métodos y procedimientos de trabajo:** que están establecidos y su cumplimiento, a través de la revisión de documentos y manuales elaborados por el organismo al que se subordina la entidad. Los manuales están sujetos a requisitos reglamentarios y especificaciones que explican cómo se debe proceder en el desempeño de las labores diarias. Para verificar su cumplimiento se pueden revisar resultados de controles y auditorías al cumplimiento de los procesos.
3. **La organización y servicio a los puestos de trabajo:** teniendo en cuenta los elementos que integran los puestos de oficina y el aseguramiento de los recursos necesarios para darle cumplimiento al proceso fundamental del área.
4. **La medición del trabajo:** vinculado al aprovechamiento de la jornada laboral y al tiempo de duración de las actividades y tareas que comprenden las funciones establecidas para cada cargo. Las técnicas de estudio de tiempos que pueden utilizarse son: el muestreo por observaciones instantáneas (MOI), la fotografía individual y la auto fotografía, los cronometrajes por operaciones o elementos, se podrán utilizar técnicas de recopilación de información como: la entrevista, observación directa.
5. **Condiciones de trabajo:** consiste en valorar las condiciones a que está expuesto el trabajador durante la realización del trabajo, que puedan comprometer la salud de este, analizando el estado del inventario de riesgos.

También se debe valorar el régimen de trabajo y descanso establecido.

6. **Disciplina laboral:** en este aspecto se valora la existencia del reglamento disciplinario de la entidad, cómo se cumple lo establecido en él, así como el índice de ausentismo actual.
7. **La organización del salario:** en este aspecto se deben esclarecer las formas y sistemas de pagos vigentes, los pagos adicionales, debe tenerse en cuenta si se valora la calidad y cantidad de trabajo aportado en la formación del salario.

Entre los métodos, herramientas y técnicas utilizados se encuentran: la tormenta de ideas, trabajo en grupo, revisión de documentos generales y de carácter técnico-productivo, técnicas para recopilar información (entrevistas y observación directa), técnicas para resumir y mostrar información, examen crítico, mapa de procesos, técnicas de estudio de tiempos

**DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA
SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA**

(MOI, cronometraje, auto fotografía), así como programas para el procesamiento de datos (software Medtrab).

Fase 4. Determinación de las plantillas de cargos necesarias en el área objeto de estudio

Esta fase tiene como objetivo determinar las plantillas de cargos necesarias para el personal de oficina de la UEB, sobre la base de lo establecido en la Resolución 36: 2010 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que plantea el reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos, en este caso específicamente para el cálculo de personal perteneciente a la categoría de técnicos y administrativos.

Paso 4.1. Determinación de la carga de trabajo

Para determinar la carga de trabajo se precisa determinar para cada cargo las funciones que son necesarias realizar para la consecución de los objetivos, así como definir las tareas a ejecutar para llevar a cabo dichas funciones. Estas tareas deben de clasificarse en periódicas, eventuales e imprevistas. Para las tareas periódicas, donde la regularidad y complejidad de las mismas está preestablecida por regulaciones, es necesario determinar con exactitud el tiempo necesario para su realización.

Para las tareas imprevistas se estima un porcentaje de la carga de trabajo total que oscila en la mayoría de los casos entre un 10 y un 15 %. Además, se determinarán aquellas actividades que sean redundantes e innecesarias con vistas a su eliminación posterior como contribución al mejoramiento de los procedimientos y métodos de trabajo y a la eliminación de gastos de tiempo improductivos.

Para la determinación de la carga de trabajo se empleó como técnica el auto fotografía, y se utilizó para la recopilación de la información el modelo que se muestra a continuación:

Tabla 1. Modelo para la determinación de la carga de trabajo por cargos.

Departamento					Cargo				
No	Actividad	Frecuencia						Tiempo (horas)	Carga de trabajo anual (horas)
		D	S	Q	M	T	A		

Paso 4.2. Determinación del fondo de tiempo

Por ejemplo el fondo de tiempo anual podría ser = 365 (días del año) - 9 (días feriados o de conmemoración nacional) - 52 (domingos) - 26 (sábados no laborales) - 24 (días de vacaciones) = 254 días* 8 (horas al día)= 2 032 horas.

Paso 4.3. Determinación de la cantidad de trabajadores

Luego e determinarse la carga de trabajo y el fondo de tiempo, se determina la cantidad de trabajadores necesarios mediante la expresión.

$$N = \frac{Q}{Ft}$$

Donde:

N: número de trabajadores técnicos necesarios.

Q: carga de trabajo (diario, mensual, anual) estimada para cada cargo analizado (en hombres-días o en hombres-horas).

Ft: fondo de tiempo de un trabajador (en igual período y unidades que la carga de trabajo).

Paso 4.4. Análisis de los problemas detectados

Luego de terminar el diagnóstico se elabora un informe en el cual se recogen las principales deficiencias detectadas en las áreas objeto de estudio, demostrando la veracidad de algunas de las razones planteadas por las que surgió la necesidad de realizar el estudio. Este informe se debate con los trabajadores de las áreas estudiadas y posteriormente se analiza y aprueba por el consejo de dirección de la entidad.

Los métodos, herramientas y técnicas utilizados son: revisión de documentos, técnicas de estudio de tiempos (cronometraje, auto fotografía), software Medtrab, trabajo en grupo, entrevistas, observación directa.

Fase 5. Perfeccionamiento

Esta fase tiene como objetivo diseñar las estrategias a seguir, seleccionando aquellas que permitan explotar de la forma más eficiente las reservas internas de productividad de la entidad, las cuales serán recogidas en un plan de acción.

Paso 5.1. Generación de propuestas de soluciones

Teniendo en cuenta las deficiencias recogidas en el informe a partir del diagnóstico realizado a la organización del trabajo y al proceso de cálculo de plantilla se trazarán un conjunto de medidas las cuales estarán encaminadas a explotar las reservas internas de productividad, a realizar mejoras en el flujo de actividades, a la eliminación de actividades innecesarias que produzcan gastos de tiempo improductivos, a la reestructuración de la plantilla con el objetivo de lograr una óptima utilización del capital humano. Todas estas medidas se formularán teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores, especialistas y directivos de las áreas implicadas.

Paso 5.2. Selección y priorización de las acciones de perfeccionamiento

En este paso partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico se seleccionarán las acciones de perfeccionamiento más factibles teniendo en cuenta los objetivos productivos, las condiciones técnico-organizativas, las posibilidades económicas, la calificación del personal técnico existente, el criterio de los especialistas y directivos y considerando las reservas de productividad que puedan elevarse, seleccionando y priorizando de esta forma las posibles vías de mejora. Las medidas a seleccionar deben ser, desde el punto de vista económico y motivacional favorables para el área objeto de estudio y para la entidad.

Paso 5.3. Confección del plan de acción

Luego de seleccionadas las acciones de perfeccionamiento se elabora un plan de acción como material guía para la posterior implementación de las medidas, en este plan se recogerán los problemas a resolver, las acciones a tomar, procesos o áreas implicados, además del responsable y la fecha de cumplimiento de dicha medida.

La elaboración del plan permitirá tener en todo momento una visión general del estudio y sus posibles interrelaciones, facilita el establecimiento de las prioridades en la ejecución de las diferentes tareas según el criterio de la dirección de la empresa, así como su control, simplifica el proceso de asignación de recursos y reduce el tiempo total de ejecución de las acciones.

Paso 5.4. Implantación de las medidas propuestas

Luego de la elaboración del plan de acción se llevará a cabo la implantación de las medidas propuestas, por lo cual se procederá a la preparación de todo el personal, realizando conferencias, reuniones, proceso en el cual la dirección de la empresa jugará un papel fundamental en el logro de la participación de todos los trabajadores implicados, dándoles a conocer los beneficios que aportarían la implantación de las medidas a la organización, logrando de esta manera el compromiso y motivación de los mismos en las tareas a desarrollar y fomentando así el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la entidad.

Entre los métodos, herramientas y técnicas utilizadas se encuentran: tormenta de ideas, revisión de documentos generales y de carácter económico trabajo en grupo, examen crítico.

Fase 6. Evaluación y seguimiento

Esta fase tiene como objetivo evaluar los resultados obtenidos a partir de la implantación de las soluciones seleccionadas, así como proporcionar un seguimiento sistemático que permita conocer y controlar a cada momento el comportamiento de los indicadores medidos.

Paso 6.1. Evaluación de los resultados de la implantación

Se realizarán supervisiones en las áreas estudiadas para evaluar los resultados obtenidos a partir de la implantación de las medidas, y se tomarán las acciones correspondientes en caso del incumplimiento de los objetivos propuestos. Se aplicarán nuevamente técnicas de estudio de tiempos para determinar el aprovechamiento de la jornada laboral de forma periódica, así

como la verificación del cumplimiento del inventario de riesgos, y determinar de esta manera los efectos derivados de dichas medidas.

Paso 6.2. Seguimiento y control

Se debe realizar un seguimiento sistemático por parte de la dirección de la empresa comprobando que se hallan alcanzados los objetivos trazados con la aplicación, se deben identificar las brechas existentes entre lo logrado y lo planificado para tomar las acciones correspondientes que permitan alcanzar las metas propuestas, además de establecer los mecanismos necesarios que permitan monitorear la evolución del procedimiento, con el objetivo de lograr la mejora continua en materia de racionalización del capital humano y organización del trabajo, razón por la cual los responsables designados deben de asegurar permanentemente del estricto cumplimiento de cada una de las medidas plasmadas en el plan de acción.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Aplicación del procedimiento propuesto para la organización del trabajo en el área de Dirección Contable Financiera

La aplicación práctica del procedimiento propuesto se desarrolló en el segundo trimestre del año 2017 para realizar un estudio de organización del trabajo en el área de Dirección Contable Financiera con el objetivo de determinar la plantilla de cargo necesaria.

Fase 1. Preparación

En esta fase se crean las bases necesarias para que el desarrollo de la investigación se realice con la calidad requerida, garantizando de esta forma la efectividad del estudio a realizar.

Paso 1.1. Involucramiento de la alta dirección

Para dar cumplimiento al primer paso del procedimiento propuesto, se realizó una reunión con todo el personal directivo de la Empresa Caracol Las Tunas: con el Director general y los especialistas principales del área objeto de estudio como: Economía y Recursos Humanos, en esta reunión se dio a conocer el objetivo del estudio a realizar, la importancia de conocer la situación actual de la organización, fundamentalmente lo referido a la plantilla necesaria así como el aprovechamiento de la jornada laboral, y los beneficios que propiciará eliminar las deficiencias existentes en cuanto a este tema para la entidad.

Paso 1.2. Involucramiento de todos los niveles

Dada la importancia que tiene un trabajador capacitado, informado y motivado se realiza una reunión con todos los involucrados en la investigación, donde se da a conocer a los trabajadores de la entidad la necesidad e importancia de desarrollar un estudio de organización del trabajo, con el objetivo de lograr involucrar y comprometer a los mismos, y con ello garantizar a todos los niveles la participación activa y consciente, facilitando así el desarrollo de la investigación y atenuando las posibles resistencias al cambio.

Fase 2. Caracterización y diagnóstico de la entidad

Es necesario desarrollar un diagnóstico de la situación actual de la entidad para conocer las principales deficiencias que existen y trazar estrategias para contribuir a su eliminación.

Paso 2.1. Caracterización de la entidad

La Empresa Caracol Las Tunas que radica en la calle José Mastrapa No. 52. La sociedad mercantil cubana denominada Grupo Comercial Caracol S.A. fue constituida mediante Escritura Pública #3257, El Grupo Empresarial Comercial Caracol S.A. tiene nacionalidad cubana y su domicilio se fija en la calle Primera #2003, /20 y 22, Miramar, Municipio Playa, Provincia Ciudad de La Habana, pero podrá variarse por determinación de la Junta General de Accionista.

La Cadena Caracol S.A. Surge como producto de la nueva concepción de la antigua Empresa Comintur, que la convirtió en tiendas para comercializar productos en MLC destinadas fundamentalmente al mercado turístico, fue creada por la Resolución 2034 de constitución de la Sociedad Anónima Caracol S.A., del primero de Agosto de 1994, con el objeto social de operar y desarrollar redes de tiendas para la venta minorista de mercancías, en divisas, prestar servicios de gastronomía ligera y bar, complementaria a la actividad comercial entienda. Para dar cumplimiento a estas actividades la sucursal cuenta con 13 tiendas destinadas a la venta, un almacén central que se dedica a la recepción y distribución de las mercancías e insumos necesarios para llevar a cabo la actividad fundamental de la Sucursal, y la Oficina Central encargada de Organizar, controlar y dirigir el proceso de compra –venta de mercancías para los segmentos de mercado en los que opera la empresa.

Dentro de los principales logros obtenidos por la empresa se encuentra el otorgamiento de un aval donde se le certifica la contabilidad a la Sucursal Comercial Caracol Las Tunas como confiable concedida por la Unidad Central de Auditoría Interna del Ministerio de Turismo en el 2006 y avalado por el Ministerio de Finanzas y Precios en el mismo año. La entidad se encuentra en perfeccionamiento empresarial.

Paso 2.2. Diagnóstico del capital humano

Teniendo en cuenta las fórmulas (1, 2, 3, 4 y 5) que permiten medir los indicadores para diagnosticar el capital humano, arrojaron como resultados que al finalizar el mes de marzo de 2017 la entidad contaba con el (96,42%) de la plantilla cubierta, aunque no se cumple con el 100% de la plantilla este es un resultado aceptable, demostrando que la empresa necesita de un estudio de determinación de la plantilla de cargo.

Se pudo comprobar que la plantilla no se encuentra cubierta en su 100%, la entidad consta de 89⁴ trabajadores físicos distribuidos de la siguiente forma: 29 hombres para un (32,58%) y 60 mujeres, las que representan el (67,42%). En cuanto a la categoría ocupacional la fuerza de trabajo se compone por 9 operarios (10,11%) todos hombres, 54 de servicio (60,67%, las

⁴ En la actualidad hay 3 mujeres acogidas a la licencia de maternidad.

mujeres representan el 89%), 19 técnicos (21,35%, las mujeres son el 47.4%) y 7 directivos (7,87%, las féminas son 3).

La Empresa cuenta con personal de buena preparación y calificación ya que 62 son del nivel medio superior representado por el (69,66%) y 27 son del nivel superior para un (30,34%).

Otra tendencia positiva que se observa en la entidad es la proporción de los trabajadores por grupos de edades, el (30,34%) son menores a 35 años, el (22,47%) están en el rango de 36 a 40 años, de 41 a 45 años son el (14,61%), de 46 a 55 (29,21%) y con más de 55 años se encuentra el (3,37%).

El personal directo está formado por el (69,14%) y el indirecto (30,86%), lo que no cumple con lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 36: 2010 el cual plantea que la composición de la plantilla debe asegurar que como mínimo el 80% de los trabajadores estén vinculadas directamente a la producción, servicios o actividad fundamental, por lo que el índice de personal productivo es de 2.24, como el resultado es menor a cuatro, se incumple lo establecido en dicha resolución, por lo que la entidad está en un exceso de personal indirecto.

Paso 2.3. Análisis de los indicadores económicos fundamentales

Para el análisis de los indicadores económicos fundamentales se tomó como base el primer trimestre de los años 2016 y 2017.

Una vez analizados los datos reales del año 2016 se obtuvieron los siguientes resultados: el valor agregado bruto fue de \$221116.52, el comportamiento de la productividad a partir del valor agregado bruto fue de \$2664.05 por trabajador, para un promedio de 83 trabajadores, el salario medio de los trabajadores para este período fue de \$1013.49 y el gasto por concepto de salario por cada peso de valor agregado bruto de \$0.38

Del análisis realizado a los datos plan del año 2017 arrojó que el valor agregado bruto se planificó en \$209166.58, el fondo de salario en \$86951.66, la productividad a partir del valor agregado bruto en \$2460.78 por trabajador, con un promedio de 85 trabajadores, el salario medio de los trabajadores para un período de un año se proyectó en \$1022.96 y el gasto de salario en \$0.4157 por cada peso de valor agregado bruto.

Pero los datos reales del primer trimestre de año 2017 arrojaron que el valor agregado bruto se comportara en \$237425.96, el fondo de salario en \$9754450, la productividad a partir de del valor agregado bruto en \$2760.77 por trabajador, con un promedio de 86 trabajadores, el salario medio de los trabajadores para este trimestre en \$1134.24 y el gasto de salario de \$0.4108 por cada peso de valor agregado bruto.

Comparación de los datos reales del año 2017 con respecto al 2016

Al realizarse la comparación entre estos dos años, se comprobó que hubo un aumento considerable en los gastos en un 28.3% debido al incremento gastos como: Bolsas Plásticas \$1117.47, Reparación y Mantenimiento a Instalaciones \$1700.18, Equipos de Refrigeración \$1550.97, Equipo Automotor \$1043.41, Mobiliario \$2112.08, Equipos de Computación \$2540.82, Equipos de Climatización \$6890.35, Equipos de Protección y Seguridad \$1075.00 y Servicios de Fumigación \$3918.00.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

El valor agregado bruto aumenta en \$16309.44 pesos o sea un 7.4%, el fondo de salario aumentó un 16% para un total de \$13424.51 y por tanto el salario medio en \$120.74 pesos lo que representa un 11.9%.

El gasto de salario por peso de valor agregado bruto aumentó un 8.12%, lo cual estuvo influenciado por un crecimiento del valor agregado en un 7.38% o sea en \$28259.38.

La organización de forma general ha cumplido con los indicadores económicos analizados, también se comprobó que estos pueden seguir mejorando si mejora la gestión de cada uno de los procesos por lo que se puede plantear que la entidad se encuentra en un buen estado económico.

Paso 2.4. Análisis de los procesos organizacionales

Los procesos organizacionales que se desarrollan en la organización están definidos en Estratégicos, Operativos y de Apoyo. El análisis de los procesos se realiza con el objetivo de conocer las actividades que se realizan en la unidad.

Estratégicos: Están formados por la Dirección, Dirección de Capital Humano, Dirección Contable Financiero y Dirección Comercial.

Operativos: La prestación de servicios de venta en los Complejos Puerto Padre y Tunas, el Complejo Puerto Padre constituido por la tienda “Los Delfines” y el Tunas por las tiendas: “Hotel las Tunas”, “El Criollito”, “El Ferroviario”, “El parador”, “El Crisol”, “El Ranchón”, “la Fama”, “Casa piedra”, “Ciencias Médicas”, “las Antillas”, “La Habanera” y “El Nuevo Milenio”.

De apoyo: UEB de Aseguramiento.

Paso 2.5. Definición del área de trabajo a diagnosticar

En este paso se determinó el área de trabajo a diagnosticar, la Dirección Contable Financiera, la cual fue seleccionada teniendo en cuenta la necesidad de determinar las plantillas de cargos a partir de un estudio a la organización del trabajo, representando esto una necesidad de la empresa para alcanzar el perfeccionamiento y dar cumplimiento a lo planteado en la introducción de los Lineamientos del VI Congreso del PCC.

Según el análisis de los elementos que influyen en la realización de estudios de este tema se debe considerar:

- Consideraciones económicas
- ❖ Bajo aprovechamiento de la jornada laboral
- ❖ Existencia de problemas organizativos en el área
- ❖ Reservas internas de productividad no identificadas y sin aprovechar
- Planeación cuantitativa de los recursos humanos
- ❖ Exceso o déficit de personal
- Planeación cualitativa de los recursos humanos

- ❖ Ausencia de profesiogramas de cargos

Fase 3. Caracterización y diagnóstico al área objeto de estudio

Esta fase tiene como objetivo conocer la situación actual de la organización del trabajo, con la finalidad de determinar los procesos y puestos de trabajo donde se encuentran las principales deficiencias y sobre esta base trazar las estrategias correspondientes para contribuir a su eliminación.

Paso 3.1. Caracterización del área y de sus procesos

En el proceso económico está formado por tres Especialistas “C” en Gestión Económica y una Técnico “A” en Gestión Económica, están distribuidas en dos departamentos, dos Especialistas en la Dirección Contable Financiera y una Especialista junto con la Técnico en el departamento denominado Complejo Tunas. Ambos departamentos forman la Dirección Contable Financiera de la entidad. Aquí se registran, analizan y evalúan los hechos económicos que tienen lugar en la entidad, ejecutan todo lo concerniente a la utilización de contabilidad de costos y la planificación y gestión del presupuesto de gastos, lleva un seguimiento de todo lo relacionado con cobros y pagos, ya sea entre entidades o con el banco. Además, se encargan de diseñar, aplicar y perfeccionar los sistemas contables y financieros internos. Cuenta con 3 subprocesos: nóminas, inventario y activos fijos.

Paso 3.2. Análisis de los indicadores técnicos productivos

En este paso se realiza un análisis de los indicadores técnico-productivos más importantes que se controlan en la entidad, para lo cual se tomó el comportamiento de los mismos en el primer trimestre del año en curso, fundamentalmente los relacionados con la prestación de servicios por ser principalmente estos los que responden directamente a la misión de la empresa.

En el primer trimestre los ingresos totales fueron de \$749851.17 lo que representa un crecimiento de un 3% con respecto a igual período en el año anterior; las ventas se cumplen al 102.78% ingresándose de manera acumulada \$748503.17, con un ingreso por trabajador diario de \$175.21. Como aspecto positivo se encuentra el índice de utilización del tiempo, el cual se ha incrementado de un período a otro, pues de un 94.16% en el 2016 crece al 97.73% en el año 2017.

Paso 3.3. Diagnóstico de la organización del trabajo en el área objeto de estudio

En este paso se procede a realizar un diagnóstico a la organización del trabajo en el área objeto de estudio, el que se desarrolla mediante el análisis del comportamiento de cada uno de los elementos que la componen, se valora su situación y cumplimiento. Se realizó a través de la utilización de diferentes técnicas tales como entrevistas realizadas a los trabajadores, observación directa, revisión de documentos y la aplicación de una encuesta.

La división y cooperación del trabajo

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

Se realizó un análisis de las actividades que desarrollan cada una de las trabajadoras y se comprobó que estas cumplen con sus funciones, planteando en la encuesta que el contenido de trabajo estaba en correspondencia con sus funciones.

Por otra parte, los trabajadores plantean tener pleno conocimiento de las funciones que deben desempeñar y aunque su contenido no le permite cubrir actividades de otros trabajadores dentro de su departamento, deben hacerlo en caso de ser necesario, esto ocasiona que existen momentos dentro de la jornada laboral que tienen elevada carga de trabajo, provocándoles fatiga y cansancio. Realizan las funciones de otro en caso de vacaciones o viajes a La Habana por contenido de trabajo.

Por lo expuesto con anterioridad se evidencia que todo el personal está en función de alcanzar y cumplir los objetivos de la organización. Además, comentar que la división del trabajo del área es por funciones.

Los métodos y procedimientos de trabajo

Para agilizar y desarrollar de forma correcta el contenido de trabajo se establecen los métodos y procedimientos de trabajo, así como los sistemas informáticos:

- Exact, para el sistema contable.
- Mistral, para el sistema de inventarios.
- Word, para los informes.
- Excel, para las tablas y fichas técnicas.

La organización y servicio a los puestos de trabajo

A través de la encuesta se pudo conocer que todas las trabajadoras cuentan con los medios más importantes, computadora, impresora y los muebles en buen estado; también se supo que las hojas en ocasiones no alcanzan y que hay problemas con las grapas (presillas) y con los lapiceros, por lo que deben de resolver con otros departamentos, trayendo consigo pérdidas de tiempo y personal deambulando por los pasillos en horario de trabajo.

La medición del trabajo

El objetivo de esta es conocer cómo se comporta el Aprovechamiento de la Jornada Laboral (AJL), para ello se realizó una Fotografía Detallada Individual a las cuatro especialistas, se inició con tres observaciones para determinar el número de observaciones (N), usando los modelos que se encuentra en el Tabloide Especial parte 1 del año 2007, para la observación y resumen de la Fotografía. De este estudio se obtuvo que el número de observaciones para dos especialistas fue de N=1 y las otras dos de N=2, por lo que no fue necesario hacer más observaciones.

Al realizar los cálculos de AJL, los resultados fueron buenos, todos estaban entre el 93,50% y el 94,30%. También se analizaron las pérdidas de tiempo por indisciplina y si se logra eliminar estas, el aprovechamiento aumentaría entre un 3,45% y un 6,60%. Esto demuestra

el buen desempeño y aprovechamiento por parte de los trabajadores, aun así en cierre de mes se extiende su jornada.

Condiciones de trabajo

El régimen de trabajo y descanso establecido para los trabajadores de la empresa es de lunes a jueves de (8:00 a 12:30) y de (1:00 a 5:30), 9 horas de trabajo y los viernes es de (8:00 a 12:30) y de (1:00 a 4:30), 8 horas, de modo que los sábados no se labora.

En el caso de la Técnico A en Gestión Económica que lleva la contabilidad de las tiendas (atiende 7 tiendas) tiene un horario diferente, de lunes a viernes de (8:30 a 12:30) y de (1:00 a 5:30), 8,5 horas y los sábados de (8:30 a 12:00) 3,5 horas.

Se puede observar que el total de horas trabajadas a la semana es de 46 horas, pasándose por 2 horas, si tenemos en cuenta que el año tiene 52 semanas y toma un mes de vacaciones (4 semanas), labora 48 semanas al año de 46 horas cada una para 2208 horas al año, cuando lo establecido por la norma para el trabajo de oficina es de 2096,6 horas al año.

La entidad tiene aprobado el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del cual los trabajadores tienen conocimiento, firmando un documento como constancia de que dominan las medidas de seguridad y de que hay que hacer ante una situación determinada.

En la encuesta el 75% de las trabajadoras que son objeto de estudio plantean que las condiciones ergonómicas son regulares y el resto que son buenas, la ventilación de forma general es buena ya que en las oficinas hay aire acondicionado y un ventilador, de esto estuvieron de acuerdo el 100%, en el caso de la iluminación el 50% manifestó que es mala por la falta de tubos de lámpara.

Disciplina laboral

Se establece a través del reglamento disciplinario de la entidad, donde cada trabajador debe cumplir lo establecido en este y los jefes son los responsables de su estricto cumplimiento. Los trabajadores que por algún motivo son sancionados cumplen con esta, estableciéndose un período para su rehabilitación. En caso de alguna sanción los trabajadores pueden realizar las reclamaciones al Órgano de Justicia Laboral y de Base (OJLB).

En el primer trimestre analizado no se han realizado amonestaciones públicas por violación del reglamento disciplinario, pero en igual período del año anterior hubo 4 violaciones (2 trabajadores, 1 cuadro y 1 funcionario), esto se evidencia en la encuesta realizada pues se plantea conocimiento del reglamento y su exigencia por parte de los directivos, pero han existido en el transcurso de este año 3 reclamaciones ante el OJLB.

El índice de ausentismo en el trimestre fue de 0.79%, dado por conceptos de enfermedad común o profesional y autorizaciones administrativas. Este se ha comportado de forma favorable, pues disminuye respecto a igual período del año anterior (1,77%), lo cual favorece el desarrollo productivo de la entidad.

La organización del salario

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

El pago de los salarios en la Empresa Caracol Las Tunas se realiza mediante el “Reglamento General sobre las formas y sistemas de pago” basado en el Decreto **281-2007** el cual establece los objetivos, indicadores formadores e indicadores condicionantes.

Teniendo como objetivo lograr el cumplimiento y sobre cumplimiento del plan de facturación y valor agregado de las tiendas, mejorar la calidad del servicio prestado, incentivar salarialmente a los trabajadores por el cumplimiento y sobre cumplimiento del plan de facturación y valor agregado, reducir los gastos y costos totales, incrementar la productividad del trabajo, propiciando además al trabajador mejores condiciones seguras en el puesto de trabajo y velando también porque cumpla las reglas de SST⁵, disminuir los niveles de inventarios, mejor planificación de las ventas en las tiendas según su objeto social y su entorno.

En la entidad el salario se forma de manera colectiva, teniendo en cuenta la multiplicación del salario base de cálculo de los trabajadores, según tiempo real trabajado por el por ciento de cumplimiento del indicador formador. La forma de pago que se emplea en la misma el sistema de pago es por destajo colectivo.

De forma general en la entidad el nivel de motivación puede considerarse favorable puesto que al encontrarse la empresa en perfeccionamiento empresarial y la aplicación en el país de la reforma salarial, los salarios han sido incrementados.

Los trabajadores en las entrevistas realizadas expresan su conformidad con el sistema de pago, pues se sienten estimulados por la organización, aunque en la encuesta el 100% estuvo de acuerdo que el salario no estaba en correspondencia con las actividades que realizan ya que consideran que el salario devengado no se corresponde con el trabajo desempeñado.

Se puede decir que la aplicación del Sistema de Pago a Destajo en la Sucursal Comercial Caracol Las Tunas ha permitido regular los indicadores de eficiencia, teniendo como Indicador Formador el Valor Agregado y entre sus Indicadores condicionantes el No Deterioro del Gasto de Salario por Peso de Valor Agregado, permitiendo así una eficiente administración del Fondo de Salario, Salario Medio, un comportamiento favorable de la productividad y por tanto una correlación menor a 1 para no pagar como resultado final sin respaldo productivo. Muestra de ello lo es el comportamiento de los indicadores en este primer trimestre del año, pues de un coeficiente de gasto de salario por peso de valor plan de 0.4157 se comporta realmente en 0.4108, por consiguiente la correlación acumulado se comporta favorablemente al 0.98, este resultado se debe al cumplimiento de la productividad al 112% superior al salario medio que es 110%, demostrando así que el trabajador es más productivo y eficiente en su jornada de trabajo.

Fase 4. Determinación de las plantillas de cargos necesarias en el área objeto de estudio

La plantilla de cargos constituye una herramienta de trabajo fundamental en el proceso organizativo de una entidad por lo que se determinó la cantidad de personal necesario, utilizando como herramienta para su estudio un balance de carga y capacidad (con base en Resolución 36:2010), siendo esta investigación de interés para la entidad puesto que ya se

⁵ Seguridad y Salud en el Trabajo

había solicitado la realización de un estudio de este tipo a la empresa, debido a quejas cuya causa argumentan se debe al exceso de carga de trabajo, por lo que se procedió a la realización del estudio con el objetivo de corroborar la situación real de estos.

Paso 4.1. Determinación de la carga de trabajo

La carga de trabajo para los trabajadores de oficina se calculó mediante la utilización de la técnica de auto fotografía, para cada tarea recogida en la auto fotografía se tuvo en cuenta el tiempo de duración de estas y la frecuencia con que se realizan, ya sean periódicas, eventuales o imprevistas, oscilando estas últimas en un 10%.

El cálculo de la carga de trabajo (Q) se muestra en el mismo se puede observar que Q es mayor que el fondo de tiempo para 2 de las 4 trabajadoras, en el caso de la Técnico A en Gestión Económica presenta una carga de *2377 horas/año*, con un tiempo de actividades imprevistas de *237,7 horas/año*, para una carga total de *2614,7 horas/año*. Para la Especialista C en Gestión Económica la carga es de *2144,58 horas/año*, las actividades imprevistas *214,458 horas/año*, por lo que la carga total es de *2359,038 horas/año*.

En el otro departamento las Especialistas cuentan con una carga de *1754,2 horas/año* y *1679,6 horas año*, dando como tiempo para actividades imprevistas *175,42 horas/año* y *167,96horas/año* y la carga total es de *1929,62 horas/año* y *1847,56horas/año* respectivamente.

Paso 4.2. Determinación del fondo de tiempo

El fondo de tiempo establecido por la empresa para los trabajadores es de 190.6 horas al mes y 11 meses al año, por lo que se obtuvo que el fondo de tiempo total es de 2096,6 horas al año.

Paso 4.3. Determinación de la cantidad de trabajadores

Una vez calculada la carga de trabajo y el fondo de tiempo para el personal de oficina de la Empresa Caracol se determinó la cantidad de trabajadores necesarios haciendo uso de la fórmula planteada en la Res 36/2010. Estos resultados fueron presentados a cada uno de los especialistas del área de estudio, así como a la dirección general con el objetivo de corroborar su veracidad.

De esto se tiene que en la Dirección Contable Financiera hay actualmente cuatro trabajadores y el estudio da como resultado que al sumar el porcentaje de carga extra que tienen es de un 17,38%, por lo que se decide que no es necesario contratar un especialista más, solamente hay que redistribuir las funciones del técnico y la especialista que tienen mayor carga de trabajo.

Paso 4.4. Análisis de los problemas detectados

Luego de terminar el diagnóstico de la organización del trabajo y determinar la plantilla necesaria se detectaron las siguientes problemáticas:

1. Deficiente organización y servicio al puesto de trabajo.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

- En ocasiones se ve afectado el trabajo por escasos de algunos insumos.
- En el caso del técnico que tiene que realizar el alado de ventas y entrada de mercancías, la conexión con las siete tiendas es mala; provocando demoras.
- 2. Deficiencia en las condiciones de trabajo.
- La Técnico "A" en Gestión Económica por su jornada debe laborar 2208 horas al año, 111,4 horas más.
- 3. En correspondencia con la plantilla hay un porciento elevado de trabajadores indirectos.
- 4. No está elaborado el Mapa de Procesos.

Fase 5. Perfeccionamiento

Esta fase tiene como objetivo diseñar las estrategias a seguir, seleccionando aquellas que permitan explotar de la forma más eficiente las reservas internas de productividad de la entidad, las cuales serán recogidas en un plan de acción con el propósito de eliminar las problemáticas detectadas en el diagnóstico.

Paso 5.1. Generación de propuestas de soluciones

Consideradas las deficiencias recogidas en el informe a partir del diagnóstico realizado a la organización del trabajo y al proceso de cálculo de plantilla se trazan un conjunto de medidas encaminadas a explotar las reservas internas de productividad.

1. Realizar inversiones con el objetivo de mejorar la conexión con las tiendas, para reducir el tiempo que se dedica a esta actividad, permitiéndole al trabajador un mejor desempeño de sus funciones.
2. Analizar el horario de la Técnico "A" en gestión Económica, porque tiene mayor carga de trabajo que el resto de las Especialistas, por lo que se debe hacer un análisis por parte de la dirección para pasar alguna de sus funciones o tareas a otra especialista del departamento.
3. Continuar los estudios de carga y capacidad en las áreas de regulación, control y apoyo.
4. Crear el mapa de procesos de la entidad, aunque esta propuesta no beneficia al trabajador directamente ayuda a la entidad a alcanzar un mejor desempeño de su misión.

Paso 5.2. Selección y priorización de las acciones de perfeccionamiento

Al analizar los objetivos productivos, las condiciones técnico-organizativas, las posibilidades económicas, la calificación del personal técnico existente, el criterio de los especialistas y directivos, además de la consideración de las reservas de productividad que puedan elevarse, se seleccionan las acciones de perfeccionamiento planteadas en el paso anterior, encaminadas a mejorar y ayudar a los trabajadores y a la entidad a alcanzar sus objetivos y metas.

También resaltar la importancia que tiene una inversión para mejorar la conexión y adquirir nuevos programas que ayuden a la realización de la actividad de contabilidad, lo que permite un mejor aprovechamiento y reduce considerablemente la carga de trabajo, permitiendo que los trabajadores concuerden más con su salario.

Paso 5.3. Confección del plan de acción

Luego de analizarse cada una de las estrategias se procede a la elaboración del plan de acción como herramienta guía para la posterior implantación de las soluciones, en este plan se recogen los problemas a resolver estableciendo un orden de prioridad según criterios de la Dirección de la empresa, además de las medidas a tomar, procesos o áreas implicados, así como el responsable y la fecha de cumplimiento de dicha medida.

Con la aplicación del plan de acción se podrán aprovechar las reservas internas de productividad, estas pueden estar relacionadas con el mejoramiento de la utilización del fondo de tiempo de trabajo y con el perfeccionamiento de la estructura de la fuerza de trabajo.

Paso 5.4. Implantación de las medidas propuestas

Luego de elaborado el plan de acción se lleva a cabo la implantación de las medidas propuestas, por lo que se discute con el consejo de dirección para su aprobación y ejecución, después se le hace conocer a los trabajadores que pertenecen al área evaluada realizando conferencias y reuniones, proceso en el cual la dirección de la empresa juega un papel fundamental en el logro de la participación de todos los trabajadores implicados, dándoles a conocer los beneficios que aportarían la implantación de las medidas a la organización, logrando de esta manera el compromiso y motivación de los mismos, fomentando así el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la entidad.

Además, se deben esclarecer los resultados obtenidos en la investigación, garantizando que los nuevos procedimientos y documentos en general estén a disposición de los involucrados, reflejándose las acciones de mejora en el registro de los estudios de organización del trabajo, donde se chequeará la puesta en práctica de las mismas.

Fase 6. Evaluación y seguimiento

Esta fase tiene como objetivo evaluar los resultados obtenidos a partir de la implantación de las soluciones seleccionadas, así como proporcionar un seguimiento sistemático que permita conocer y controlar a cada momento el comportamiento de los indicadores medidos.

Paso 6.1. Evaluación de los resultados de la implantación

Se realizarán supervisiones en el área diagnosticada por parte de la dirección y con activa participación del departamento de Recursos Humanos para evaluar los resultados obtenidos a partir de la implantación de las medidas y se tomarán las acciones correspondientes en caso del incumplimiento de los objetivos propuestos.

DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA

Para tener control de esto se aplicarán de forma periódica las técnicas de estudio de tiempos, para determinar el aprovechamiento de la jornada laboral, y determinar de esta manera los efectos derivados de dichas medidas.

Paso 6.2. Seguimiento y control

Una vez evaluados los resultados de la implantación se debe realizar un seguimiento sistemático por parte de la dirección de la empresa, comprobando que se hallan alcanzados los objetivos trazados con la aplicación del estudio, se deberá identificar las brechas existentes entre lo logrado y lo planificado para tomar las acciones correspondientes que permitan alcanzar las metas propuestas, además de establecer los mecanismos necesarios que permitan monitorear la evolución del procedimiento, con el objetivo de lograr la mejora continua en materia de racionalización del capital humano y organización del trabajo, razón por la cual los responsables designados deben de asegurar permanentemente del estricto cumplimiento de cada una de las medidas plasmadas en el plan de acción.

De este modo se continuará aplicando el proceso de reordenamiento laboral llevado a cabo por el país a partir de la determinación de las plantillas de cargos necesarias en las restantes áreas de la empresa, teniendo en cuenta las resoluciones emitidas recientemente por el MTSS acerca de estos temas, además se podrá aplicar encuestas que permitan valorar la satisfacción de los trabajadores con las soluciones implantadas.

2.7. Valoración económico-social

Con la implantación de las medidas propuestas no se generarán ahorros por concepto de salario debido a que realmente no existe un exceso de trabajadores, por lo tanto no habrá disminución del fondo de salario en la entidad, el aporte económico de este estudio radica en la identificación y aprovechamiento de las reservas internas de productividad no explotadas, así como en una mejor planificación de las actividades y funciones a realizar, además del ahorro que representa para la empresa y para el país prescindir de la contratación de los consultores externos para desarrollar estudios de determinación de plantillas de cargos y organización del trabajo.

Por otra parte si existirán mejoras en el desempeño de los procesos organizacionales, se tributa al proceso de perfeccionamiento de la estructura de la fuerza de trabajo al racionalizar las funciones del personal, se incrementa la cantidad y calidad de los servicios a prestar, se incentiva el estímulo y nivel de motivación de los trabajadores como base fundamental en el logro de los objetivos organizacionales, así como la satisfacción del cliente lo que originaría avances en lo interno por la disminución de quejas y reclamaciones, aumentando de esta manera la imagen y reputación de la empresa.

Se espera que con la implantación de las nuevas medidas se alcance un mejor comportamiento de los ingresos, lo cual favorecerá el sistema de estimulación existente repercutiendo en el bienestar social de los trabajadores. Socialmente constituye una vía para poner en vigor la Resolución 26:2006 y la 36:2010 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como instrumento jurídico a aplicar en las empresas cubanas, además se podrá contribuir modestamente al cumplimiento del lineamiento 169 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución en la empresa al dotarla de un procedimiento que le

permita llevar a cabo el proceso de reordenamiento laboral, y que le permite combatir las deficiencias existentes en los procesos de planificación, organización y prestación del servicio que forman parte del objeto social de la empresa.

CONCLUSIÓN

Con la aplicación del procedimiento se demostró que no hay necesidad de fuerza de trabajo en la Dirección Contable Financiera, sino que se debe de realizar un ajuste de las funciones que desempeñan. Se sugieren medidas encaminadas a lograr condiciones de trabajo óptimas mediante el cumplimiento de los procedimientos de trabajo, la disciplina laboral y la capacitación del personal.

REFERENCIAS

1. Burack, E. H. (1990). *Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos: una orientación estratégica*: Ediciones Díaz de Santos.
2. De Cuba, P. C. (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*: Partido Comunista de Cuba.
3. De Miguel Guzmán, M. (2006). *Tecnología para la planeación integral de los recursos humanos. Aplicación en entidades hoteleras del destino Holguín*. Universidad de Holguín. Cuba. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias técnicas. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", Cuba.
4. de Ministro, C. E. d. C. (2007). Decreto 281/2007. *Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial*. Cuba.
5. Góngora, E. R. (2007). *Estudio de la organización del trabajo en el taller de impresión de la agencia gráfica de la empresa Geocuba Oriente Norte*. (Tesis en opción al Título de Ingeniero Industrial), Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya".
6. HARPER, S., & Lynch, J. (1992). *Manuales de recursos humanos*. Madrid: Ed. Gaceta de los Negocios.
7. Julbe, A. F. N., Alejandrez, D. H., Moreno, A. I., Julbe, N., Alejandrez, H., & Moreno, I. (2009). Medtrab. Una Herramienta Para La Organización Del Trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*(2009-03).
8. Marrero Fornaris, C. (2002). Tecnología integral para la Gestión de la Formación de recursos humanos en instalaciones hoteleras. *Ingeniería Industrial*. Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría". Ciudad de La Habana.
9. Marsán Castellano, J. (1987). otros. La organización del trabajo. Tomo II. *Ciudad de La Habana*. ISPJAE.
10. Marsán Castellanos, J. otros.(1987). *La Organización del Trabajo*, 1, 37-158.
11. Marsán Castellanos, J., & Castellanos, J. M. (1999). *La organización del trabajo*.
12. Moreno, M. G. (2012). *Aplicación de un procedimiento para realizar estudios de organización del trabajo en la UEB de Sagua de Tánamo perteneciente a la Empresa Eléctrica de Holguín*. (Tesis en opción al Título de Ingeniero Industrial), Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya".
13. Nieves-Julbe, A. F. (2008). La gestión integrada del capital humano como base para implementar las normas del ambiente de control interno en organizaciones cubanas.
14. Nieves Julbe, A. (2010). *Procedimiento para implantar el ambiente de control a través de procesos claves del sistema de gestión integrada del capital humano*. Tesis

**DETERMINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN CONTABLE FINANCIERA DE LA
SUCURSAL COMERCIAL CARACOL LAS TUNAS, CUBA**

presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Holguín" Oscar Lucero Moya", Holguín.

15. Norma Cubana, N. 3000/2007. *Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano*.

16. Reglamento general sobre la organización del trabajo, 26 C.F.R. (2006).

17. Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos (2010).

18. Santos, A. C. (2005). *Tecnología de gestión de recursos humanos*: Editorial Academia.

19. WERTHER, W., & Davis, K. (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 06 de diciembre de 2016.
Fecha de aceptación: 26 de julio de 2017.

VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE

Teresita del Socorro García Martínez
teresitagarcia@uaslp.mx
María Lourdes Hernández Blanco
mlourdeshb123@hotmail.com
Moisés Braulio García Martínez
braulio@uaslp.mx
Claudia Elena González Acevedo
yayaclaudia@uaslp.mx
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RESUMEN

El artículo describe la experiencia de vinculación con los sectores gubernamental y educativo a través de una propuesta de intervención multidisciplinaria de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con el componente ARRÁIGATE, de la Secretaría de Agricultura Ganadería Desarrollo Rural Pesca y Alimentación (SAGARPA) enfocadas a establecer un proyecto de emprendimiento para pequeños productores, en un grupo de 25 jóvenes en la zona altiplano del Estado. El objetivo fue empoderar y proporcionar herramientas metodológicas para el diseño de un proyecto productivo acorde a los recursos materiales de infraestructura y humanos con los que cuenta la comunidad, para implementarse en la producción, consumo y

venta de productos agroindustriales, que para este caso fueron caprinos y sus derivados.

PALABRAS CLAVE:

Procesos productivos, productos agroindustrial, ARRAIGATE.

ABSTRACT

The article describes the experience of linking with the governmental and educational sectors through a multidisciplinary intervention proposal of the Autonomous University of San Luis Potosí, with the ARRÁIGATE component of the Secretariat of Agriculture Livestock Rural Development Fisheries and Food (SAGARPA) focused To establish a project of entrepreneurship for small producers in a group of 25 young people in the highlands of the State. The objective was to empower and provide methodological tools for the design of a productive project commensurate with the infrastructure and human resources available to the community to be implemented in the production, consumption and sale of agroindustry, products, which in this case were goats and its derivatives.

KEY WORDS:

Productive processes, agroindustry, products, ARRAIGATE.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí en búsqueda de nuevas oportunidades de aprendizaje y vinculación, no solo con el sector educativo sino con el productivo, atendió la convocatoria de la Secretaría de Agricultura Ganadería Desarrollo Rural Pesca y Alimentación (SAGARPA); uno de los fines fue la capacitación en procesos productivos y de emprendimiento en áreas en condición de pobreza o marginación rural del país; la Universidad Autónoma de San Luís Potosí como integrante del Proyecto ARRAIGATE se unió al objetivo de intervenir en dichas comunidades con la finalidad de transferir, compartir e intercambiar conocimientos, tecnologías e innovaciones que permitan crear estrategias para mejorar la calidad de vida de los productores y de sus comunidades. En este sentido se generó una propuesta de trabajo multi

VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE

disciplinar; en la cual participaron las Facultades de Economía, Ingeniería, Enfermería y Nutrición, así como la Coordinación Académica Región Altiplano.

El proyecto parte de la propuesta de intervención del componente ARRÁIGATE como se señaló con anterioridad, el cual tiene como principal meta apoyar el arraigo de los jóvenes rurales y repatriados a sus comunidades de origen con servicios de extensión, innovación, y capacitación para la gestión e implementación de proyectos productivos territoriales, acción que se constituye como fundamental en el desarrollo de una comunidad y por supuesto del país dadas las complejidades de la realidad económica política y social en que se inserta el pueblo mexicano⁽¹⁾ El objetivo del presente, es dar a conocer la experiencia en la vinculación SAGARPA-UASLP como una forma de trabajo multidisciplinar en conjunto para contribuir en la creación y establecimiento de estrategias de desarrollo sustentable en comunidades de alta marginación, en este sentido mejorar la calidad de vida de este sector rural.

METODOS

Metodológicamente hablando la dinámica de intervención se insertó en la primera fase del proyecto ARRAIGATE. El proyecto de trabajo se conformó por las facultades participantes, mismo que fue sometido a evaluación y concurso a nivel nacional. La intervención multidisciplinar consistió en el diseño y puesta en marcha con diferentes talleres para tal fin se desarrolló un plan denominado “plan estratégico” desarrollado en cuatro etapas; en la primera etapa el objetivo fue la apropiación de los participantes en el proyecto de emprendimiento, la incorporación del grupo y su pertinencia en el proyecto, con la participación de una experta en el área humano social, con experiencia en el área rural, el producto de su intervención fue una maqueta que expresa la dimensión de la idea del proyecto, misma que refleja la apropiación y entendimiento del mismo, así como la organización de los equipos de trabajo.

La segunda etapa permitió la implementación de elementos de seguridad e higiene en los proceso de producción agro industrial, también sensibilizar a los participantes en la importancia de la sanidad e inocuidad de los servicios que

VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE

desarrollarán como emprendedores, este momento estuvo a cargo de la Facultad de Enfermería y Nutrición y de la Facultad de Ingeniería de la carrera agro industrial de la UASLP con el manejo de talleres, con las temáticas Salud Seguridad e Higiene, Primeros auxilios, importancia de los alimentos y su manejo en el campo, sanidad e inocuidad en la producción, con el objetivo de que cada uno de estos talleres habilitara a los participantes en la identificación de factores de riesgo, medidas de protección, seguridad e implementación de estrategias en caso de una contingencia en los procesos de producción agro industrial.

Las Etapas tercera y cuarta se trabajaron de forma simultánea, con la Facultad de Economía y la Coordinación Académica Región Altiplano, la primera brindando elementos del campo de la economía y el desarrollo del plan de negocios, la segunda con la asesoría de expertos en caprinos con arraigo local, para dar continuidad y vigilancia al proyecto de emprendimiento con un enfoque de integración de salud, nutrición, costos, beneficios e inversiones. El diseño conceptual del modelo se visualiza en la figura número ⁽¹⁾.

Es importante señalar que la vinculación UASLP con el componente ARRÁIGATE permitió el empoderamiento de los participantes, así como dotarlos de insumos para poner en marcha su idea de producción; el producto de esta intervención es el desarrollo de un plan de negocios el cual se construyó bajo un enfoque de integralidad, permitiendo que los beneficiarios expresaran sus experiencias, sentir, necesidades, plantearan objetivos, metas y visualizaran el proyecto productivo de caprinos y sus derivados como una realidad tangible.

La intervención multidisciplinar se desarrolló en el Ejido “San Lorenzo” la cual se localiza en el municipio de Cedral en San Luis Potosí, está a 1855 metros de altitud, el clima predominantemente es seco con una temperatura media anual de 16.8°C. El Grado de marginación es alto, con base a las estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) de acuerdo al censo de población y vivienda 2010. La población esta

conformada por 274 habitantes, 151 hombres y 123 mujeres; viviendas habitadas 71. El ratio mujeres/hombres es de 0,815, y el índice de fecundidad es de 4,45 hijos por mujer, del total de la población, el 7.66% proviene de fuera del Estado de San Luis Potosí. El 13.87% de la población es analfabeta (el 16.56% de los hombres y el 10.57% de las mujeres). El grado de escolaridad es del 5.07 años (4.84 en hombres y 5.35 en mujeres). El 37,23% de la población mayor de 12 años está ocupada laboralmente (el 66,89% de los hombres y el 0,81% de las mujeres) ^(2,3).

El proyecto se implementó de febrero - noviembre 2016. El total de sesiones de trabajo fueron 8, los horarios se establecieron de acuerdo a los tiempos libres de los y las jóvenes participantes, tuvieron lugar en el salón comunitario, los días Viernes de 15:00 – 19:00 horas, Sábado 8:00 a 14:00 horas. Los métodos y práctica de enseñanza en la parte teórica estuvieron encaminados a favorecer la activación del conocimiento previo y generación del nuevo, informar orientar, mantener, ampliar y renovar sus conocimientos. En la práctica, promover el aprendizaje significativo y contextualizado con simulaciones, demostraciones con modelos anatómicos, proyección de videos educativos, lúdicos, talleres en las parcelas de los participantes, entre otras. La evaluación, fue continua con la participación individual grupal, así como devolución de los procedimientos, no se asignó calificación cuantitativa.

RESULTADOS

La Facultad de Enfermería y Nutrición, Ingeniería, Economía y Coordinación Académica Región Altiplano de la UASLP como primera experiencia en este campo, contribuyeron en la formación de agro emprendedores en la producción caprina y sus derivados, capaces de crear y desarrollar proyectos o actividades productivas de éxito, libres de riesgo para la salud a través de conocer y aplicar los elementos teórico prácticos básicos, necesarios en el cuidado a la salud; en este sentido como experiencia de aprendizaje podemos señalar que fueron capacitados 25 jóvenes emprendedores en el área agroindustrial; dicha población entre 18 y 25 años, un 40% son mujeres y el otro 60% hombres, destacando que dentro del grupo se encontraba cuatro matrimonios. La

dinámica de intervención dio inicio con los facilitadores para promover la discusión crítica de ideas en búsqueda del sentido y significado del proyecto productivo al considerar la factibilidad, trascendencia y utilidad del mismo, así como la reflexión cooperativa, con el fin de comprender el impacto que tendría su proyecto en la producción, consumo, comercialización de sus productos.

Los logros obtenidos en este proyecto permitieron elementos sustanciales, tales como la comprensión de la importancia de la apropiación y organización del grupo para generar el proyecto de emprendimiento, bajo una cultura de autocuidado con el apoyo de Intervenciones básicas en situaciones de urgencias⁽⁴⁾, así como de la seguridad e higiene en los procesos productivos agro industriales. Los participantes aplicaron los conocimientos desarrollados, haciendo uso de los recursos con los que cuenta la comunidad; es importante puntualizar que se buscó generar la habilidad técnico – procedimental y actitudinal para resolver problemas de la vida cotidiana laboral en el campo, con la identificación de factores de riesgo en los procesos de producción, así como la construcción de una cultura en salud, la adquisición de conocimientos y habilidades para una alimentación y nutrición adecuadas⁽⁵⁾, higiene y seguridad en el trabajo ahora seguridad y salud laboral, el cual tiene por objetivo la aplicación de medidas y desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo⁽⁶⁾ estos elementos se convirtieron en herramienta fundamental para el establecimiento de medidas de salud en los procesos productivos a través del acercamiento a la realidad del campo con un enfoque pedagógico centrado en la resolución de problemas.

El segundo logro sin duda lo constituyó los métodos didáctico – pedagógicos o estrategia de abordaje desde la comunidad y con la comunidad, con un enfoque de atención primaria¹⁵⁾ centrada en la persona, la cual consiste en la focalización de necesidades de procesos de emprendimiento en el área agropecuaria, además se requirió de la interacción entre los beneficiarios y los docentes facilitadores, considerando la importancia del medio ambiente, los recursos naturales de la población y/o área, y los factores de riesgo; con una

relación adecuada de costo- beneficio; todo esto permitió la obtención de una cultura de mejora.

Luego entonces uno de los métodos que favoreció lo señalado con anterioridad, fue la solución de problemas que comprende un procedimiento didáctico activo dado que coloca al participante frente a una situación en su contexto real para la cual tiene que hacer una o más sugerencias de solución y se le desafía a encontrar la más satisfactoria para la misma, con énfasis en el razonamiento, la reflexión, y trata de modo preponderante con ideas en lugar de cosas, facilita la transferencia del aprendizaje, es decir favorecer la aplicación de lo aprendido en situaciones nuevas o por desarrollar⁽⁷⁾, tal es el caso de la integración de conocimientos previos con conocimientos nuevos como por ejemplo la aplicación de los principios ergonómicos de la mecánica corporal durante el proceso de trabajo⁽⁶⁾ y la resolución de medidas de primeros auxilios en el mismo.

Por otro lado los participantes señalan dentro de los logros que gracias al proyecto de intervención les permitirá *“Trabajar en unión como familia, e irnos superando poco a poco, poner en práctica todas la ganas e iniciar lo que tenemos... que toda la gente en la comunidad sepa que también aquí hay oportunidades...”*.

DISCUSIÓN

Podemos decir que la experiencia nueva de trabajo con el proyecto UASLP-ARRÁIGATE de SAGARPA implementado con los jóvenes del Ejido “San Lorenzo” del municipio de Cedral, San Luis Potosí, abre la pertinencia del trabajo multi disciplinario en el campo, dotando de insumos para el autocuidado y fortalecimiento de la economía familiar y comunitaria, de la salud y la nutrición en los procesos productivos del trabajo agropecuario. La vinculación del sector gubernamental y educativo al trabajar de manera conjunta beneficia la calidad de vida de las familias para la mejora sustentable de esta comunidad calificada de alta marginación, es decir se contribuyó al logro de la misión y visión del proyecto SAGARPA- ARRAIGATE.

Finalmente, es importante destacar que este tipo de proyectos, es un esquema diferente de ver las tendencias de la “empresa familiar”, ya que no implica la sucesión de o el dilema de la agencia, es iniciar la empresa desde el ser, reconstruyendo la forma de enfocar el concepto de familia – negocio, antes de migrar a empresa – familia. En relación a esta afirmación, es importante recordar que el sector agroalimentario enfrenta grandes retos, entre uno de los más importantes se destaca el envejecimiento de los productores ganaderos y agricultores y la poca o casi nula participación de los jóvenes en las actividades del campo, es oportuno y atinado el desarrollo de este tipo de estrategias de vinculación en donde se involucren el desarrollo de capacidades a productores jóvenes, niños y mujeres en comunidades rurales, con el fin de que adopten nuevos conocimientos, que promuevan el arraigo en sus comunidades⁽¹⁰⁾.

Se conoce que los hombres y las mujeres del campo tienen un papel central en el desarrollo de nuestro país, sin embargo, estas mismas familias campesinas residen en las comunidades más pobres ⁽¹⁰⁾; Ello por supuesto se refleja en las condiciones de salud definida en octubre de 2006 por la OMS, como el “estado de adaptación de un individuo al medio en donde se encuentra”; las estadísticas muestran que el riesgo de morir de un niño menor de 5 años es 1.3 veces más alto en el campo que en el medio urbano⁽¹¹⁾. Las mujeres del área rural corren un riesgo de fallecer 40% mayor que las mujeres de las ciudades ⁽¹¹⁾. Por otro lado según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores del mundo sufren 250 millones de accidentes en el año, de un total de 335,000 accidentes laborales mortales anuales, 170,000 ocurren en el sector agrícola ^(11,12). En este sentido la educación del trabajador persigue desarrollar el conocimiento y comprensión para una actividad determinada, la educación sobre cuestiones de seguridad, riesgos y procedimientos de emergencia es vital, estos conocimientos refuerzan las buenas prácticas laborales, donde identifique, valore y controle peligros⁽⁶⁾.

CONCLUSIONES

VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE

Consideramos finalmente que la propuesta de trabajo permitió abrir la posibilidad de generar procesos que permitan incrementar la productividad, rentabilidad, competitividad y sustentabilidad de los sistemas de producto agroalimentarios, en aras de contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias del campo y sobre todo fomentar el arraigo en sus comunidades; es de vital importancia que las Instituciones de Educación Superior en este caso la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se sumen a esta gran labor aportando sus conocimientos y experiencia al trabajo en todas las disciplinas profesionales y colaborando como Red Nacional y de esta manera atender las necesidades y mejora de los productores del campo.

Finalmente como lo plantea la Doctora Margaret Chan Directora General de la Organización Mundial de la Salud⁽¹⁴⁾ la experiencia hace una invitación para volver la mirada hacia una estrategia unidos por un reto común, ha llegado la hora más que nunca de fomentar intercambios y aprendizaje de experiencias entre el sector educativo de nivel superior y agencias como SAGARPA en aras de trazar la ruta más directa hacia los proceso de emprendimiento y salud en la población joven de nuestro país México.

REFERENCIAS

1. Benavides F, Frutos C, García GA. Salud Laboral (1997). Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Masson SA. Barcelona.
2. Du Gas B.W. (2003) Tratado de enfermería práctica. 5ª Edición. Editorial Mc Graw-Hill, México. D.F
3. Gravisky Salo. (1998) "La Empresa Familiar" en Guía para crecer y Sobrevivir. Sociológica, vol. 13, núm. 37, mayo-agosto, pp311. -315 Universidad Autónoma Metropolitana.
4. Hunter W. Hacia una mejor legislación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 1999. En: Rodríguez CA. La Dimensión económica de la salud y seguridad en el Trabajo. Seminario sobre la Salud y Seguridad de los Trabajadores, BID. Washington DC; 2000.

VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE

5. Kérovac S., Pepin J., Ducharme F., Duquette A., Major F (2008). El pensamiento enfermero. Barcelona.
6. Kozier B., Erb G., Berman A., Snyder S (2004). Fundamentos de enfermería. Concepto, procesos y práctica. Edición 8°. Editorial Pearson Prentice Hall, Madrid.
7. Márquez Rosa S, Garatachea Vallejo N (2009). Actividad física 2009y salud. Ediciones Díaz de Santos
8. Masson, 2001: American Heart Associaton Manuales de la serie “SVB para personal del equipo de salud” 2006. Página Web. Disponible en: <http://www.emawwe.com/publicac.php> Consultado febrero 2017
9. Nerici IG. Metodología de la enseñanza. Colección actualizada Pedagógica. Ed Kapelusz Mexicana SA de CV México, 1980.
10. NORMA Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar orientación.
11. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Alimentación Saludable. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/014/am401s/am401s02.pdf> FAO, 2012. Consultado 07/04/2017
12. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. Disponible en: <http://www.who.int/dietphysicalactivity/fruit/es/> . OMS, 2007. Consultado 7 abril 2016
13. Orozco BO. Programa de Salud Ocupacional. México: Secretaria General: oficina de salud ocupacional; 2013
14. PHTLS (Básico y avanzado) Apoyo Vital Prehospitalario en trauma segunda edición. Emergency Training
15. Potter P.A., Perry A.G. (2012). Fundamentos de enfermería. 5° Edición. Editorial, Elsevier. Barcelona España.
16. Rogers B. (1994) Occupational health nursing: concepts and practice. Philadelphia: W.B. Saunders.

**VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO
MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE**

17. Comité Nacional de Capacitación Seis Acciones para Salvar una Vida
Centro Nacional de Capacitación y Adiestramiento (CENCAD), 2002, Cruz
Roja Mexicana
18. tarjetaactivademexico.wordpress.com [Internet]. México [actualizado 15 feb
2011; citado 18 feb 2016]. Disponible en:
[https://tarjetaactivamexico.wordpress.com/2011/02/15/accidentes-de-
trabajo-mas-comunes-en-mexico/](https://tarjetaactivamexico.wordpress.com/2011/02/15/accidentes-de-trabajo-mas-comunes-en-mexico/). Consultado 09/02/2016
19. Tennessee M (2001) Plan Regional de Salud de los Trabajadores.
Organización Panamericana de la Salud. Washington DC, Estados Unidos
de América.
20. Whitaker S, Baranski B. The role of the occupational health nurse un
workplace health management. Copenhagen: WHO Regional Office for
Europe; 2001. Disponible en:
http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeheurnursing.pdf .
Consultado 09/02/2016
21. Zubizarreta AF (1986). La aventura del trabajo intelectual como estudiar e
investigar. 2ª Ed. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana. México.

SITIOS CONSULTADOS

- 1.-Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural Pesca y Alimentación
(SAGARPA) (2015: Red de Extensión E Innovación Nacional Universitaria
REINU. Disponible en: <http://reinu.extensionismo.mx/que-es-reinu/> Consultado
22 julio 2017 a las 10:57 horas
- 2.-Pueblos America.com. Disponible en
<http://mexico.pueblosamerica.com/i/san-lorenzo-78/>. Consultado en 22/07/2017
a las 12:28
- 3.- Catalogo localidades microregiones. Gob. Disponible en:
[http://www.microrregiones.gob.mx/catloc/indRezSocial.aspx?ent=24&mun=007
&loc=0040&refn=24007004](http://www.microrregiones.gob.mx/catloc/indRezSocial.aspx?ent=24&mun=007&loc=0040&refn=24007004). Consultado en 22/07/2017
- 4.-Universidad Nacional Autónoma de México (2006) (UNAM). Manual de
primeros auxilios básicos. Disponible en:

**VINCULACIÓN UASLP - SAGARPA EN EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO
MULTIDISCIPLINARIO EN EL COMPONENTE ARRÁIGATE**

http://www.iztacala.unam.mx/www_fesi/proteccioncivil/Manual_Primeros_Auxilios.pdf. Consultado 22/07/2017.

5.-Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2012). Alimentación Saludable. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/014/am401s/am401s02.pdf>. Consultado en 22/05/2017

6.-Taylor Geoff, Easter Kelly, Hegney Roy (2016) . Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. Editorial Elsevier. España.

7.-Nerici IG. (1980). Metodología de la enseñanza. Colección actualizada Pedagógica. Ed Kapelusz Mexicana SA de CV México.

8.- Secretaria Agricultura y Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). Sistema extensionismo, Rural Mexicano. Disponible en: <https://www.extensionismo.mx/web1/index.php/contenido/359-reinu> Consultado en 20/04/2017.

9.-Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) (2012). Disponible en: <http://www.sagarpa.gob.mx/saladeprensa/2012/Paginas/2015B408.aspx>. Consultado en 05/05/2017.

10.- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006). Colaboremos con la salud. Informe sobre la salud en el mundo. Disponible en: http://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf. Consultado en 05/05/2017. Ginebra. Suiza.

11.-Pobreza y Exclusión entre Niños Urbanos (2005) Digest Innocenti N°10. .Noviembre de 2002. Disponible en: <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/DIGEST-10-E.pdf>. Consultado en 22/07/20017.

12.- Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm Consultado. Consultado en 05/05/2017

13.- Organización Internacional del Trabajo. Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención. Disponible en:

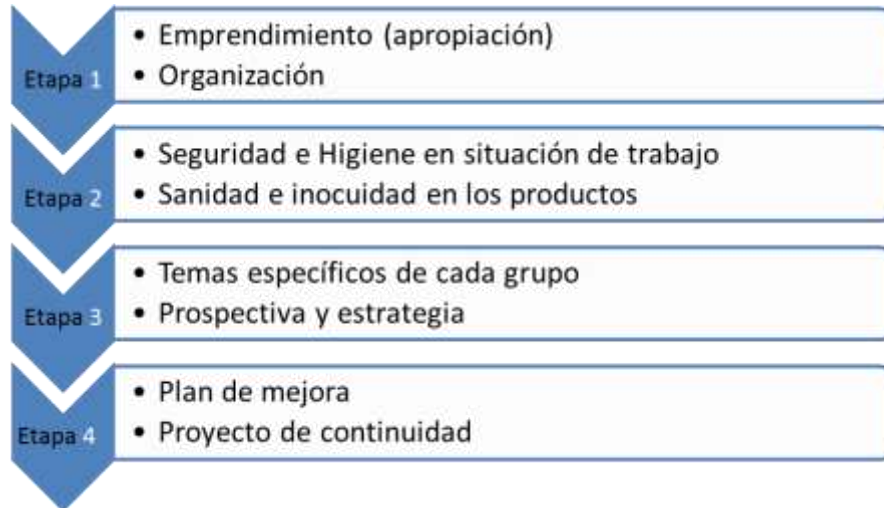
[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang-es/index.htm). Consultado en 06/05/2017.

14. Organización Mundial de la Salud (OMS) (2008). La atención primaria en salud. Más necesaria que nunca. Informe sobre Salud en el mundo Ginebra, Suiza.

15 Palomino MP, Rodríguez C, Frías OA, La Rosa CS. "Concepto de atención primaria en salud", en Enfermería Comunitaria. Frías OA Ed. Masson. Barcelona España 2000. P-55-67.

ANEXO

Figura n° 1 Diseño conceptual del Modelo de trabajo SARGARPA_UASLP





TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 01 de marzo de 2017.
Fecha de aceptación: 12 de julio de 2017.

DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA

María Concepción Fuentes Morales
cfuentes@itcj.edu.mx

Francisco Javier López Benavides
fjlopez@itcj.edu.mx

Armando Lerma Flores
armando.lerma@adient.com
Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez

RESUMEN

La presente investigación muestra la relación entre la satisfacción laboral (SL) y el Desgaste profesional conocido también como Síndrome de Burnout (SB), en una organización manufacturera del ramo maquilador automotriz, siendo uno de los proveedores más grandes de dicha industria a nivel global. Esta investigación es principalmente un estudio correlacional. El diseño de la investigación es no experimental porque no cambia el comportamiento o el medio donde laboran las personas. Es un estudio transaccional porque está tomado en un tiempo determinado. Como instrumentos de medición se aplicaron dos cuestionarios a 98 ingenieros de diferentes áreas, para medir el desgaste profesional, el cuestionario Marlach Burnout Inventory que se traduce al español como cuestionario de validación del síndrome Burnout, el cual se referirá en este documento como MBI y el cuestionario satisfacción laboral S20/23 de José L Meliá y Peiró. El estudio correlativo de los tres niveles, presentó una relación débil entre la variable despersonalización (SB) y la realización personal en el empleo (SL). Los resultados obtenidos sugieren que los ingenieros actualmente presentan un bajo nivel de SB, ya que el 89% de los encuestados se siente realizado personalmente.

PALABRAS CLAVE:

Síndrome del Quemado, Satisfacción Laboral, Correlación, Ingeniería.

ABSTRACT

The present research shows the relationship between job satisfaction (SL) and professional wear known as Burnout Syndrome (SB), in a manufacturing organization of the automotive maquiladora sector, being one of the largest suppliers of this industry worldwide. This research is mainly a correlational study. The design of the research is non-experimental because it does not change the behavior or the environment where people work. It is a transactional study because it is taken at a given time. As a measuring instrument, two questionnaires were applied to 98 engineers from different areas, to measure the professional burnout, the questionnaire elaborated by Christina Marlach known worldwide as Marlach Burnout Inventory referring to it successively in document as MBI, and the questionnaire of job satisfaction S20 / 23 by José L Meliá and Peiró. The correlative study of the three levels presented a weak relationship between the variable depersonalization (SB) and personal fulfillment in employment (SL). The results suggest that the engineers currently present a low SB level, since 89% of the respondents feel personally fulfilled.

KEY WORDS:

Burn Syndrome, Job Satisfaction, Correlation, Engineering.

INTRODUCCIÓN

La organización donde se realizó el presente trabajo es uno de los proveedores más grandes de la industria automotriz global en productos para cinco grandes sistemas de interiores. La compañía tiene 115 mil empleados en 34 países y su matriz está en Southfield, Michigan. En México, ésta compañía maneja tres de los cinco segmentos de negocios: La división de interiores, que fabrica toldos, viseras y paneles de puertas; La división de asientos, que hace el cocido, tapizado y herrería de asientos; y la división de sistemas eléctricos, que manufactura arneses para interiores de autos. Esta empresa tiene alrededor de 45 plantas en México, la mayoría maquiladoras. A principios de 2006 la compañía empleaba a cerca de 40 mil empleados en 13 ciudades de nueve estados del país, como Chihuahua, Coahuila, Sonora, Puebla, Nuevo León, Guanajuato, Estado de México y la ciudad de México. En la actualidad, las empresas se interesan cada vez más en el factor humano. Las investigaciones abarcan desde ergonomía¹ hasta factores psicosociales que pudieran afectar al trabajador en la realización de sus actividades laborales. Un ejemplo de ello es el desgaste profesional, Burnout (SB) que ha causado un impacto en la sociedad, logrando ser un tema de investigación en diferentes áreas laborales. Las investigaciones realizadas en este campo no existen en la industria, de ahí surge el interés de este estudio.

Gay A. (1994), define al ingeniero como una persona que partiendo de conocimientos, ideas, recursos, medios y material humano, construye objetos o

¹ Ergonomía 1 Fundamentos. Enrique Gregory, UPC, pág. 16. Estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, a las condiciones físicas.

DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA

productos tecnológicos, realiza proyectos técnicos o desarrolla procesos tecnológicos; su objetivo fundamental es, como planteo general, mejorar la calidad de vida del ser humano. Este estudio ha visto el perfil de cada área de ingeniería de la empresa que se estudió y las actividades correspondientes en ellos. Cuando las actividades que debe hacer en su jornada laboral coinciden con el perfil del escritor Gay Aquiles², se convierten en aspirantes para aplicar los cuestionarios validados del síndrome de Burnout (SB) y la satisfacción laboral (SL).

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Se inició por conocer el tamaño de la población total de ingenieros que laboraban en el corporativo de plantas de vestiduras automotrices. La población total fue de 132 ingenieros. Se utilizó un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto según la tabla de la distribución normal, nuestro valor de Z fue de 1.96, considerando $p=0.05$ y $q=0.05$, y aplicando la fórmula se obtuvo un total de 98 ingenieros como muestra a los que se les aplicó los cuestionarios.

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{e^2(N-1) + k^2(p)(q)} \quad n = \frac{1.96^2(132)(0.5)(0.5)}{0.05^2(132-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 98 \quad (1)$$

Los ingenieros seleccionados aleatoriamente quedaron distribuidos de acuerdo a la siguiente tabla 1. De igual manera se aplicó un cuestionario socio demográfico para conocer el perfil de los integrantes de la muestra. Es importante conocer las condiciones personales que influyen en los resultados de este estudio.

Tabla 1 Número de Ingenieros por planta automotriz de la corporación que formaron la muestra

Departamento	La Cuesta	San Lorenzo	Rio Bravo	totales
Producto	36	0	0	36
Procesos	7	9	6	22
Industrial	1	1	1	3
Calidad	11	8	7	26
Sistemas	4	4	3	11
Total	59	22	17	98

Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos que se utilizaron son el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que se maneja y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de José L. Meliá y José M. Peiró. El MBI se realizó en 10 a 15 minutos y midió los

² Autor de numerosas publicaciones en la tecnología y ciencia (1924-2014).

DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA

tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Con respecto a las puntuaciones, las dimensiones se consideran bajas si están por debajo de 34 puntos, cuando las dos primeras sub escalas tienen puntuaciones altas y en la tercera tiene puntuaciones bajas, permiten diagnosticar el trastorno.

Con respecto al cuestionario de Satisfacción Laboral³ se utilizó el cuestionario S20/23 que consta de 23 afirmaciones en los que se catalogan el entorno, los compañeros, los jefes, el apoyo y las capacidades propias del trabajador. El registro de los datos se llevó a cabo por medio de tablas que tendrán la relación del número del participante y las puntuaciones que obtuvo al responder los cuestionarios. El software utilizado para el estudio estadístico fue el SPSS®. Para determinar el coeficiente de estimación de fiabilidad⁴ basados en el método de consistencia interna, se usó el coeficiente alfa de Cronbach⁵, éste coeficiente nos ayudó para medir las variables cualitativas, del cuestionario de SL, en donde las respuestas van de muy insatisfecho a muy satisfecho. La escala se clasifica en valores de uno a siete respectivamente. Para medir el grado de relación de dos variables cuantitativas se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson⁶. La regresión ordinal se usó debido a que los valores son cualitativos y para conocer la correlación de las variables del SB que son el agotamiento emocional, la despersonalización y el sentimiento de bajo logro profesional con las variables de la SL que son la realización personal en el empleo, las buenas condiciones de trabajo, las buenas relaciones interpersonales y los aspectos económicos favorables.

³ Psicología de la Seguridad. José L. Meliá/José M Peiró. <http://www.uv.es/seguridadlaboral>. Resumen de preguntas del cuestionario de satisfacción laboral: Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que destaca y las que le gustan. Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. Salario que recibe. Entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. Iluminación, ventilación y temperatura de su lugar de trabajo. Supervisión que ejercen sobre usted. Igualdad y justicia con que lo tratan. Apoyo que le proporcionan. Su participación en decisiones de su depto. o sección. Probabilidad y Estadística para ingeniería y ciencias; Walpole – Myers- Myers. Pearson, Novena edición. pp. 590 -594

⁴ Grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos procesos de medición con un mismo instrumento.

⁵ Evalúa si el instrumento de medición es fiable, un valor de 1 es fiable.

⁶ Medida de relación lineal entre dos variables cuantitativas.

RESULTADOS

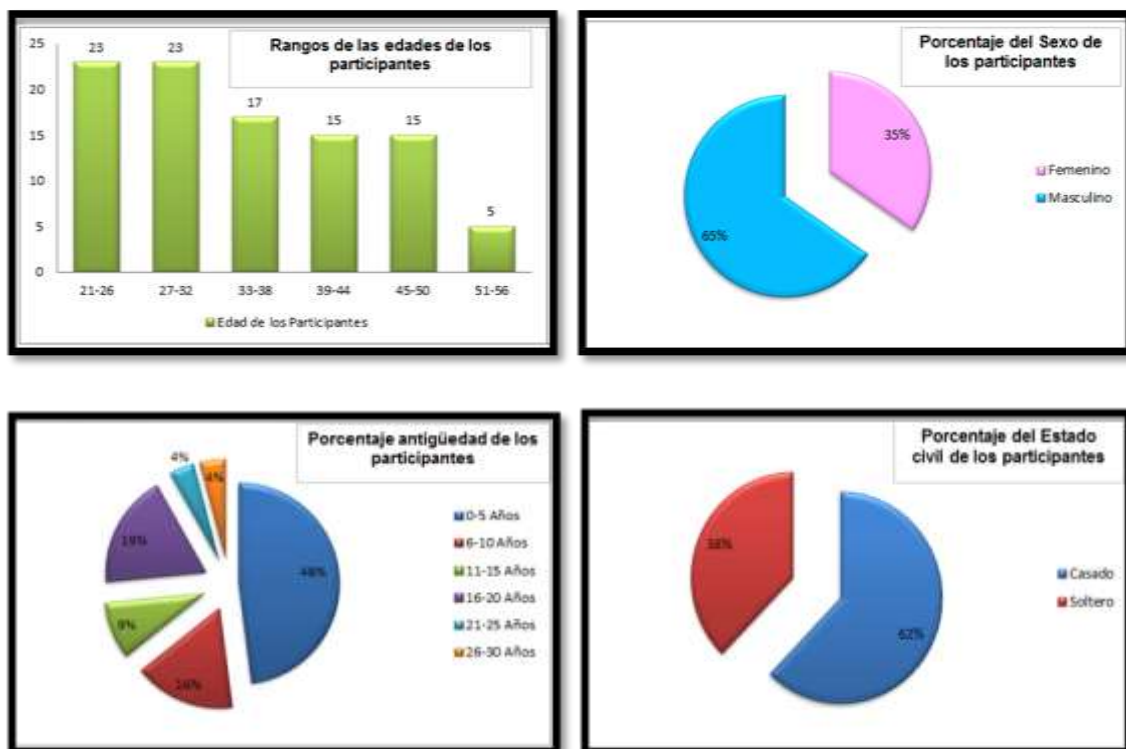
El análisis socio demográfico de los ingenieros que se consideraron en la muestra mayormente presenta una edad entre 21 y 32 años con una antigüedad laboral de 5 años en promedio, que corresponde al 48%. El 65% es sexo masculino, tal como lo muestra la figura 1. Mediante la aplicación el software SPSS® se realizó el análisis de correlación entre síndrome del quemado y la satisfacción laboral, midiendo los tres niveles del SB: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; encontrando así su relación con las de la satisfacción laboral: realización personal en el empleo, condiciones económicas favorables, buenas condiciones de trabajo y las buenas condiciones interpersonales. Únicamente se encontró una relación débil entre la variable despersonalización (SB) y la realización personal en el empleo (SL) con un valor P de 0.056 al nivel de confianza del 90%; en la tabla 2 se presenta un resumen de resultados y en las figuras 2,3 y 4 las gráficas que muestran resultados en cuanto a nivel, dimensión de las variables medidas.

El análisis socio demográfico de los ingenieros que se consideraron en la muestra mayormente presenta una edad entre 21 y 32 años con una antigüedad laboral de 5 años en promedio, que corresponde al 48%. El 65% es sexo masculino, tal como lo muestra la figura 1. Mediante la aplicación el software SPSS® se realizó el análisis de correlación entre síndrome del quemado y la satisfacción laboral, midiendo los tres niveles del SB: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; encontrando así su relación con las de la satisfacción laboral: realización personal en el empleo, condiciones económicas favorables, buenas condiciones de trabajo y las buenas condiciones interpersonales. Únicamente se encontró una relación débil entre la variable despersonalización (SB) y la realización personal en el empleo (SL) con un valor P de 0.056 al nivel de confianza del 90%; en la tabla 2 se presenta un resumen de resultados y en las figuras 2,3 y 4 las gráficas que muestran resultados en cuanto a nivel, dimensión de las variables medidas.

El análisis socio demográfico de los ingenieros que se consideraron en la muestra mayormente presenta una edad entre 21 y 32 años con una antigüedad laboral de 5 años en promedio, que corresponde al 48%. El 65% es sexo masculino, tal como lo muestra la figura 1. Mediante la aplicación el software SPSS® se realizó el análisis de correlación entre síndrome del quemado y la satisfacción laboral, midiendo los tres niveles del SB: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; encontrando así su relación con las de la satisfacción laboral: realización personal en el empleo, condiciones económicas favorables, buenas condiciones de trabajo y las buenas condiciones interpersonales. Únicamente se encontró una relación débil entre las variables medidas.

DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA

Figura 1 Resultados del estudio socio demográfico de los participantes



Fuente: Elaboración propia.

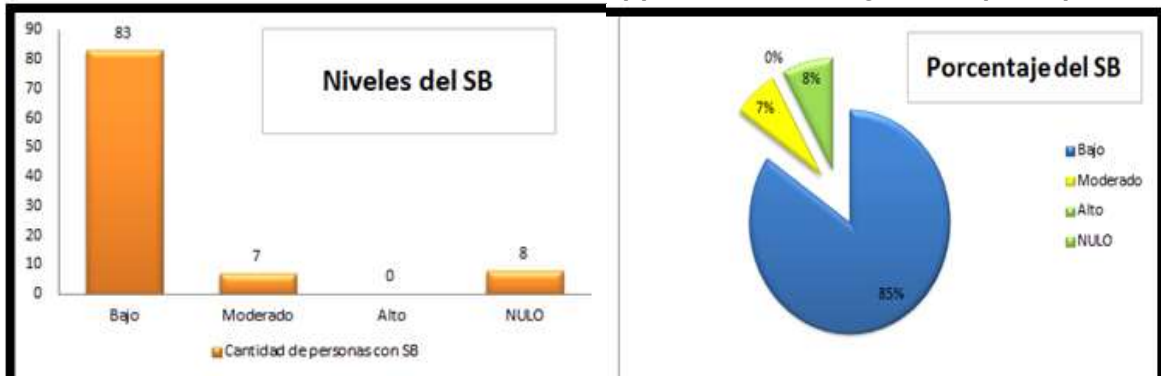
Tabla 2 Resumen de Resultados obtenidos mediante el software SPSS® al aplicar las Herramientas estadísticas mencionadas en la tabla

Estadísticas	El 65% de los ingenieros tiene de 21 a 38 años.
	El 64% de los ingenieros tienen menos de 10 años de antigüedad.
	Solo el 8% tiene más de 21 años de antigüedad.
	El 65% de los ingenieros son hombres.
	El 62% de los participantes son casados
Coeficiente de Cronbach	El coeficiente de Cronbach del Cansancio emocional es de 0.852, por lo tanto es satisfactoria
	El coeficiente de Cronbach de la despersonalización es de 0.469, por lo tanto no es aceptable
	El coeficiente de Cronbach de la realización personal es de 0.819, por lo tanto es satisfactoria
	El coeficiente de Cronbach de la satisfacción laboral es de 0.712, por lo tanto es aceptable
Coeficiente de Spearman	Solo la despersonalización tuvo un valor de Rho de 0.193 que fuera significativo con la realización personal en el empleo
Regresión Ordinal	El 79% se sienten cansados emocionalmente pocas veces al año o una vez al mes
	El 76% se sienten despersonalizados pocas veces al año
	El 35% de los ingenieros se sienten realizados personalmente todos los días
	Las correlaciones de la SL disminuyen cuando las variables del SB se mueven del nivel más bajo (nunca) hacia un nivel alto.
	Las variables realización personal en el empleo y las condiciones económicas favorables presentan una correlación negativa con las variables de SB
	Las variables buenas condiciones de trabajo y buenas condiciones interpersonales presentan una correlación positiva con las variables de SB

Fuente: Elaboración propia.

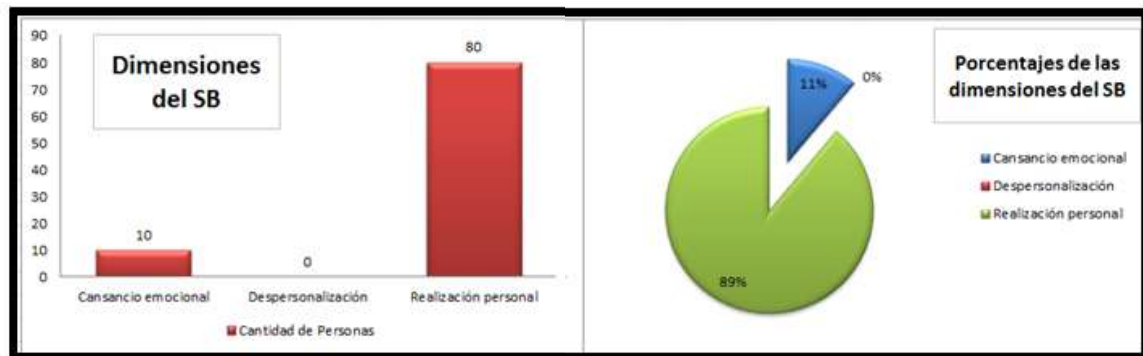
DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA

Figura 2. Niveles del desgaste profesional (SB) presentado en ingenieros participantes



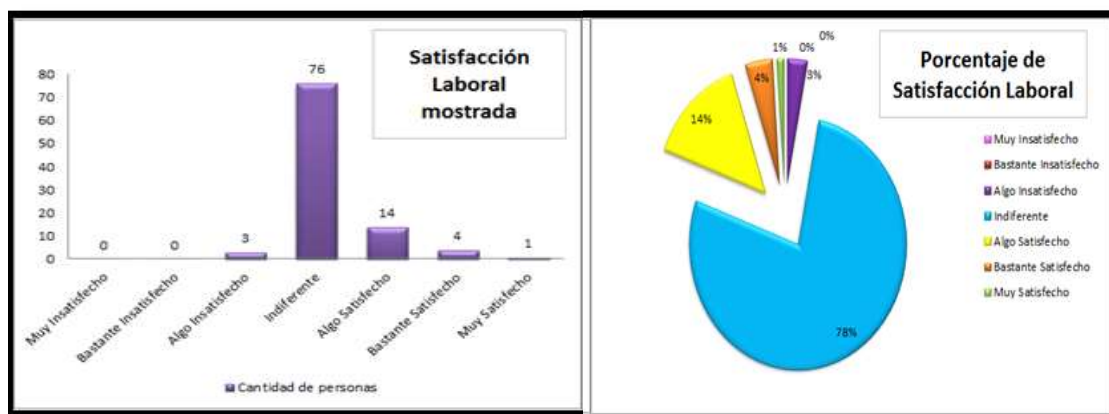
Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Dimensiones del desgaste profesional (SB) presentado en ingenieros participantes.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Satisfacción laboral presentada en Ingenieros participantes



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Como se puede observar, en la organización de vestiduras automotrices donde se desarrolló la investigación, el Síndrome de Burnout que se llegó a presentar no se relacionaba con todas las variables de la Satisfacción Laboral. La asociación que existe entre la satisfacción laboral y el desgaste profesional (SB) en los ingenieros es una relación débil. Una explicación de estos resultados es que el 48% de los ingenieros son jóvenes menores de 32 años, con una antigüedad menor a los cinco años, donde la indiferencia a la satisfacción laboral es a un 78% y pareciera estar relacionado con estos valores. El 85% de los ingenieros encuestados experimentan un bajo nivel del síndrome de Burnout, esto se debe ya que el 89% se siente realizado personalmente, porque tienen una alta satisfacción laboral, lo cual se puede explicar que la mayoría de ellos tiene las prestaciones económicas satisfactorias, la autonomía de las acciones preventivas y correctivas y normalmente son los que ejercen la supervisión a los demás empleados. Maslach (1986) afirma que en la industria se tenía un nivel de SB moderado, sin embargo, con base en los resultados en esta organización, el SB es bajo. Se concluye que independientemente al tener cansancio emocional, despersonalización o realización personal, se sienten indiferentes con respecto a su satisfacción laboral. Los resultados sugieren que el comportamiento de deseos de rotación en los ingenieros desde el punto de vista psicológico se debe principalmente al estrés, dado por las presiones que llevan día a día a todo tipo de demandas en la empresa.

REFERENCIAS

Albaladejo R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P. Calle, M., Domínguez, V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid [Publicación periódica] // Revista española de salud Pública. - 2004. - págs. 505-516

Aranda C., Pando, M., Velásquez, I., Acosta, M., Reyes, M. Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del departamento de Salud Pública de la universidad de Guadalajara, México [Publicación periódica] // Revista de Psiquiatría Fac Med Barna. - 2003. - págs. 193-199.

Enrique Gregory, Ergonomía 1 Fundamentos. Edición UPC 1994 Barcelona.

Gay A., Ferreras, M. [Sección del libro] // La educación tecnológica. - España: Ed. Tec, 1994.

**DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE INGENIERÍA**

Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención [Publicación periódica] // PsicologíaCientífica.com. - 2001. - págs. 20-28.

Gil-Monte P., Peiró, J. Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupaciona [Publicación periódica] // Psicothema. - 1999. - págs. 679-689.

Meliá J., Peiró, J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23 [Publicación periódica] // Facultad de psicología de la universidad de Valencia. - 1989. - págs. 30-36.

Walpole – Myers- Myers. Probabilidad y Estadística para ingeniería y ciencias; Pearson, Novena edición. pp. 590 -594



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Néstor Juan Zapata Padilla
nizparq@gmail.com

Mireya Alicia Rosas Lusett
mire.rosas@gmail.com

José Adán Espuna Mujica
anupse@gmail.com

Universidad Autónoma San Luis Potosí
Universidad Autónoma de Tamaulipas

RESUMEN

Ciudad Valles registra temperaturas máximas de 60°C, y 78% de humedad relativa, principales estímulos ambientales que definen la sensación térmica de la persona, este trabajo consiste en analizar e identificar aspectos físicos y fisiológicos del contexto urbano que contribuyen especialmente en atenuar los efectos climáticos, para así determinar la forma de favorecer el grado de confort que experimenta el peatón en espacios exteriores. Se identifican diferencias importantes de temperatura hasta de 27°C en banquetas y 5°C en la temperatura del aire, derivadas principalmente por el tiempo y cantidad de radiación solar a la que están expuestos debido a la configuración formal del espacio urbano arquitectónico; a esta comparación y diferencia de valores para la misma variable climática en relación al contexto inmediato se le denomina microclima urbano.

El estudio se realiza en la calle Miguel Hidalgo, vialidad principal de la zona centro, área comercial e hito de la ciudad.

El presente documento se deriva y es una parte de la Tesis de título; *“Diagnóstico del microambiente urbano en la avenida Miguel Hidalgo, en la zona centro de Ciudad Valles, San Luis Potosí, México.”*, del programa de estudio de Maestría en “Planeación, desarrollo y proyecto urbano”; de la

Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Campus Tampico, Tamaulipas. México.

PALABRAS CLAVE:

Confort térmico-variables microclimáticas-confort exterior.

ABSTRACT

Ciudad Valles registers maximum temperatures of 140°F, and 78% of relative humidity, the main environmental stimuli that determine the people's thermal sensation. This document analyzes and identifies physical and physiological aspects of the urban context that contributes in particular to attenuate the climatic effects, determining how to improve the comfort level experienced by pedestrians in outdoor spaces. Significant differences in temperature are identified up to 80.6°F on sidewalks and 41°F air temperature originated by the time and the amount of solar radiation which are exposed due to the formal architecture of urban space. This comparison and difference of values for the same climatic variable in relation to the immediate context is called urban microclimate.

This study is carried out in Miguel Hidalgo Street, Main Street of the downtown area.

The present document is a part of the thesis named: " Diagnóstico del microambiente urbano en la avenida Miguel Hidalgo, en la zona centro de Ciudad Valles, San Luis Potosí, México.", from the Master's degree program in Planning, development and urban project; of the Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo from Universidad Autónoma de Tamaulipas. Campus Tampico, Tamaulipas. México.

KEY WORDS:

Thermal comfort-microclimatic variables-outdoor comfort.

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más significativos de los cambios climáticos relacionados con la actividad humana es la variación de las temperaturas del aire en los espacios urbanos, varios grados por encima de las registradas en las áreas rurales próximas.

Los estudios climáticos y urbanos comienzan a definir zonas específicas, reducidas a escala de una colonia, una plaza, calle, incluso de una acera de vialidad; y es que mientras que la información del clima de un lugar indica variables generales para la ciudad; como la temperatura, precipitación,

humedad relativa, entre otras; existen distintos valores para cada variable dentro de la misma ciudad; provocados por el contexto inmediato del espacio en donde se realiza la medición; a esta diferencia de valores para la misma variable climática en relación al contexto definido por materiales, vegetación, y forma se le denomina microclimas urbanos.

Para estudiar las condiciones ambientales de los sistemas urbanos y el microclima generado en cada uno, se considera que cada espacio exterior es un sistema que tiene como datos de entrada los parámetros climáticos locales y como salida los parámetros micro climáticos.

Este trabajo consiste en diagnosticar las condiciones del microclima urbano; en distintos escenarios de la calle Miguel Hidalgo, dentro de la zona centro de Ciudad Valles, San Luis Potosí; vialidad en donde comúnmente las personas perciben el carácter de la ciudad.

Con la terminación y análisis del estudio, se evalúa si el espacio cumple con las condiciones arquitectónicas y climáticas, para que las personas puedan realizar sus actividades cotidianas, sin sentir los efectos negativos del clima.

Para este estudio, en términos generales, los factores de análisis y medición, son los siguientes: Aspectos físicos que presentan sencillez para modificarlos: como la vegetación existente, aspectos constructivos como los acabados de inmuebles y estructuras menores de los espacios donde el peatón hace recorridos; aspectos urbanos como la forma y posición de edificios, además de los aspectos ambientales especialmente del microclima; asoleamiento de la zona, humedad del aire, temperatura ambiente, irradiación de acabados, dirección y velocidad del viento.

1.1 Objetivo general

Diagnosticar condiciones físicas, ambientales y arquitectónicas del espacio urbano, que definen el nivel de confort humano, para identificar y recomendar la forma de contrarrestar los efectos climáticos dentro del espacio, con la intención de propiciar la actividad peatonal, favorecer la convivencia social, y beneficiar la dinámica comercial dentro del área de estudio.

1.2 Objetivos específicos

- Definir el balance de confort térmico del peatón para la calle Hidalgo.
- Analizar temperaturas del aire y de los objetos dentro del sistema de estudio, para demostrar el funcionamiento de barreras físicas.
- Analizar el flujo; dirección y velocidad del viento que se presenta dentro del sistema de estudio.
- Definir las zonas de confort y discomfort dentro del sistema.

1.3 Justificación

Este diagnóstico del microambiente urbano, tras el análisis de sus características climáticas, fisiológicas y formales; contribuye a identificar los aspectos que benefician la sensación de confort térmico de las personas, con lo que brinda respaldo y consideraciones para acondicionar el espacio urbano físico, con el fin de manipular y contrarrestar los aspectos climáticos, tomando en cuenta el beneficio para el grado de confort humano dentro del sistema de estudio.

Contribuye a definir;

La forma de mejorar las condiciones constructivas de los espacios peatonales intentando aumentar el confort en las circulaciones e incrementar la actividad peatonal.

Adecuar, mejorar y mantener la infraestructura urbana, optimizando los efectos climáticos para beneficio humano, propiciando la actividad y convivencia social dentro del área de estudio.

Adaptar el contexto urbano evitando la radiación solar directa para favorecer el movimiento social, y por ende la dinámica comercial dentro de la zona, aun en lapsos de fuerte soleamiento.

1.4 Planteamiento del problema

Gran parte de las personas que habitan y visitan Ciudad Valles, San Luis Potosí, evitan realizar actividades sociales en horas de alto soleamiento en el transcurso del día, dentro de la zona centro de la ciudad, específicamente en la calle Miguel Hidalgo; las complicaciones que se identifican son:

- Inadecuadas condiciones constructivas de los trayectos peatonales, conlleva la escasa actividad peatonal.
- La alta temperatura de la zona y el prolongado asoleamiento del espacio, merma las actividades comerciales a lo largo del día.
- Un incorrecto tratamiento y cuidado del espacio urbano, de forma gradual provoca el alejamiento de las actividades turísticas respecto del área de estudio.
- Y en especial las condiciones climáticas del microambiente de la zona, repercute directamente en la sensación de confort que las personas perciben.

1.5 Hipótesis

La hipótesis de la que parte este trabajo, es que el conjunto los siguientes factores que se pretende analizar;

- Vegetación.
- Forma y
- disposición de inmuebles.
- Materiales en acabados.

Tienen propiedades fisiológicas y físicas que pueden ser combinadas, y manipuladas para generar condiciones de confort humano, capaces de contrarrestar y amortiguar en gran medida, los efectos climáticos como el calor y el frío, en los espacios urbanos, de forma que permita a las personas sentirse cómodas en el ambiente, y así realizar más actividades sociales por lapsos más largos durante el día.

1.6 Enfoque

El presente trabajo tiene un enfoque descriptivo cualitativo; se basa en la observación del fenómeno social, físico y climático dentro del ambiente urbano de Ciudad Valles y se enfoca en analizar y describir aspectos físicos y ambientales para explicar las causas que originan los fenómenos sociales.

2.0 MARCO TEÓRICO

Para este trabajo primeramente se revisa la bibliografía que trata de la relación que existe entre el medio urbano, el medio ambiente y el confort humano, definiendo esta relación como urbanismo bioclimático, considerando los distintos tipos de escala de estudio para ambos casos.

Se revisan las afectaciones y beneficios que se generan a partir de la estructura de una ciudad, desde la elevación sobre el nivel del mar, su forma, su topografía, la disposición y distribución de las manzanas y edificios, hasta los materiales con los que se construye. Así pues, se consideran los llenos y los vacíos en donde el terreno natural, vegetación, y vialidades ayudan a generar flujos de energía, que en conjunto, modifican la percepción de los individuos de los elementos climáticos.

Desde Vitrubio hasta Benoit; sabemos que iniciando con el estudio del movimiento de la tierra sobre la eclíptica y el estudio del contexto físico, logramos anticipar los efectos benéficos y adversos que se reflejaran en nuestros diseños arquitectónicos y urbanos.

De acuerdo con Higuera, 2013; el punto de encuentro entre diseño urbano y clima urbano tiene una aproximación en el urbanismo bioclimático, entendido como aquél que busca lograr zonas urbanas con un balance térmico; zonas de confort; de acuerdo a las preexistencias climáticas locales por medio del diseño urbano que permita obtener una forma y espacios urbanos que potencie estas condiciones. Esto es a lo que llamamos urbanismo bioclimático.

Los principales elementos climáticos que definen el confort humano en los espacios arquitectónicos y urbanos son la radiación solar directa e indirecta; implícitamente la iluminación y la temperatura del aire; la humedad y el flujo de viento.

Es importante también, exponer que la percepción de una persona para distintos climas, está directamente vinculado con su nivel de tolerancia, que deriva del grado en que está adaptado a un clima en específico. Las personas acostumbradas al clima frío, sienten más intensos los efectos de un clima

cálido; y de modo contrario; aquella persona adaptada en un clima cálido, sentirá más intenso el efecto de un clima frío, según la Sociedad Americana de Ingenieros de Calefacción Refrigeración y Aire Acondicionado el confort humano es definido como aquellas condiciones de la mente, que expresan satisfacción del ambiente térmico.

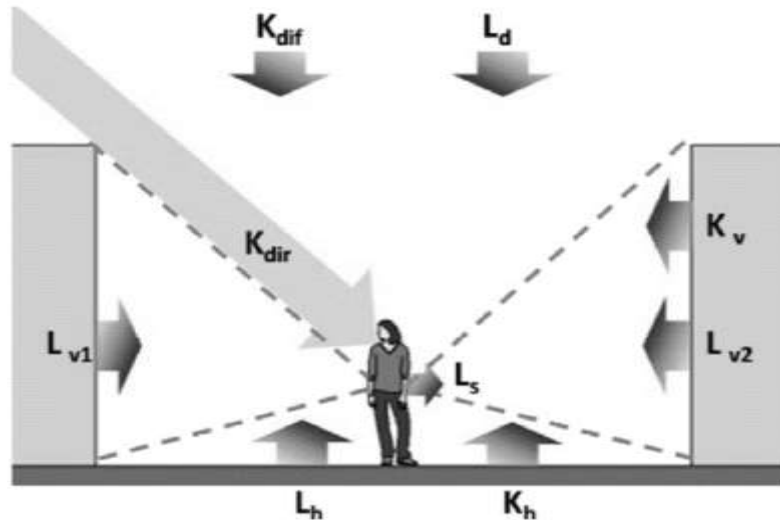


Ilustración 1 Intercambios de radiación entre peatón y ambiente urbano inmediato.
Fuente: Erell et al, 2011

Dónde:

Kdir: radiación directa o de onda corta; proviene de forma lineal de la fuente de calor.

Kdif: radiación difusa; al atravesar la atmosfera se disipa por la composición del medio por donde ahora viaja.

Kh: radiación indirecta; reflejo de las superficies horizontales.

Kv: radiación solar indirecta; reflejo de superficies verticales.

Ld: radiación de onda larga, rebote de calor en la bóveda celeste.

Lh: radiación de onda larga, rebote de calor en superficies horizontales.

Lv: radiación de onda larga, rebote de calor en las superficies verticales.

Ls: radiación de onda larga emitida por el cuerpo al medio ambiente.

En los espacios urbanos los peatones perciben una amplia variación térmica debido a la radiación solar en dos formas; radiación de onda corta o radiación solar directa, la cual se recibe al exponerse directamente a la fuente de calor; y la radiación de onda larga o infrarroja: radiación indirecta; aquella energía que se transmite por medio de la atmosfera y los elementos del contexto después de absorber parte de la energía directa; “el rebote”.

La humedad relativa es la cantidad de volumen de agua que existe en un metro cubico de aire, expresado en porcentaje; es meramente la capacidad del aire de retener agua; y está directamente relacionada con la sensación térmica; significa que la sensación puede ser de mayor temperatura cuando al calor se le añade una alta humedad ya que, en este caso, la evaporación del sudor es el principal medio para disipar el calor corporal, y la humedad ambiental alta dificulta esta evaporación, por lo que se tiene sensación de más calor. En términos coloquiales; cuando un ambiente está saturado de líquido, es más difícil añadirle aún más líquido, en este caso el agua de nuestra sudoración.

Temperatura y calor según Cnice; 2005; La energía calorífica de la radiación solar es la generatriz de todos los procesos meteorológicos y climáticos que se dan en la tierra. Al incidir sobre el planeta, atraviesa el gas atmosférico sin apenas calentarlo; en cambio sí calienta la superficie terrestre que es la que acaba transmitiendo el calor al aire atmosférico en contacto con ella. Así pues, es la tierra la que calienta directamente la atmósfera y no la radiación solar. Esto tiene una importante trascendencia para entender la dinámica de todos los procesos que se dan en meteorología.

Es entonces importante definir según Nahle, 2006; que el calor es la energía en tránsito desde un sistema con alta temperatura a otro sistema con más baja temperatura. El calor se asocia con la energía interna cinética y potencial de un sistema; movimiento molecular aparentemente desorganizado: La radiación térmica es radiación electromagnética que se mueve en ondas, para ser preciso, con fotones en ondas, como se propaga la luz. Así, la transferencia de calor radiante puede suceder a través del vacío. La transferencia o dispersión del calor puede ocurrir a través de tres mecanismos posibles:

- Conducción; a través de sólidos.
- Convección; a través de líquidos y gases.
- Y radiación; electromagnética.

De acuerdo con el Nimbus Weather Services; se denomina propiamente "viento" a la corriente de aire que se desplaza en sentido horizontal, reservándose la denominación de "corriente de convección" para los movimientos de aire en sentido vertical. En el caso del viento; este es causado por las diferencias de temperatura existentes al producirse un desigual calentamiento de las diversas zonas de la Tierra y de la atmósfera. Las masas de aire más caliente tienden a ascender, y su lugar es ocupado entonces por las masas de aire circundante, más frío y, por tanto, más denso.

La dirección del viento depende de la distribución y evolución de los centros isobáricos; se desplaza de los centros de alta presión; anticiclones; hacia los de baja presión; depresiones; y su fuerza es tanto mayor cuanto mayor es el gradiente de presiones. En su movimiento, el viento se ve alterado por diversos factores tales como el relieve y la aceleración de Coriolis.

En superficie, el viento viene definido por dos parámetros: la dirección en el plano horizontal y la velocidad, para este tipo de estudio nos interesa a nivel local, ya que a esta escala es posible intervenir con el apoyo de elementos que están al alcance humano, como la vegetación, la morfología y magnitud de construcciones.

El proceso de diseño de espacios exteriores, implican la necesidad de poseer características ambientales que respondan a las expectativas de confort del usuario, yendo más allá de los criterios funcionales y estéticos, y aprovechando las características geométricas, físicas y biológicas de la vegetación, como instrumento de acondicionamiento micro climático. (Ochoa, 2009)

Es común encontrarse ambientes creados por el hombre que resultan peores que el medio natural, esto se contrapone al papel de la arquitectura y el

urbanismo de dar al hombre un ambiente corregido según sus necesidades. Una nueva arquitectura y un buen urbanismo tienen necesariamente que relacionar al hombre, la arquitectura y el clima logrando una conciliación entre ellos. (Álvarez, 2004).

Para analizar las variaciones y características del clima urbano se requiere una definición de las condiciones deseables o 'clima urbano ideal'. Katzschner (1998) presenta la siguiente definición: "el clima urbano ideal es la situación atmosférica con importantes variaciones en tiempo y espacio que proporcionen condiciones térmicas no homogéneas para el hombre en un radio de distancia hasta 150 metros. Debe ofrecer condiciones que eviten concentraciones de polución aérea y estrés térmico, a través de ventilación y sombras en estaciones cálidas o protección de viento y acceso al sol en estaciones frías".

2.1 Estudio de casos

Para el año 2016, este tipo de estudios se llevan a cabo también en distintos países como en Chile, España, México entre otros:

Para el caso de Santiago centro, Providencia y Las Condes; en Chile. Chicas Molina, Juan Carlos analiza vialidades en donde las variables determinantes son la orientación de la traza urbana que repercute en la dirección del viento, la densidad edificada que aumenta las temperaturas, la altura de los edificios que genera sombras, el ancho de las vialidades y las superficies vegetales que aumentan o reducen la radiación infrarroja.

Y que como conclusión general se puede decir que el análisis micro climático de las distintas piezas urbanas evidencia la composición de distintos comportamientos climáticos en función de distintas morfologías urbanas, lo cual muestra que la ciudad no se caracteriza por un comportamiento homogéneo del clima. (Chicas, 2012); evidenciando los distintos valores para la misma variable climática dentro de un mismo espacio urbano, definido por el contexto inmediato.

En el caso de Rambla Catalunya No. 83 entre Mallorca y Valencia; en España. Estudio realizado por Ochoa de la Torre, Jose Manuel: una calle con paseo peatonal central y arbolado en línea en los costados:

Después de la toma de mediciones y procesamiento de la información; pone de manifiesto que la sensación de confort en espacios exteriores, depende mucho más de la radiación, independientemente de la fuente, ya sea directa o indirecta, que de los otros parámetros climáticos; como la humedad relativa, velocidad y dirección del viento; por lo que habrá que poner especial atención a este aspecto cuando se piense en diseñar un espacio de este tipo. (Ochoa, 1991).

3.0 DESARROLLO METODOLÓGICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Para su elaboración, el presente trabajo se divide de la siguiente forma:

1. Trabajo de investigación bibliográfica; que parte desde la selección del tema de investigación; en la recopilación y lectura de revistas y artículos de investigación, internet, y libros de temas relacionados.
2. Descripción del contexto y acotación del sitio de estudio.
3. Trabajo de campo: tomar y registrar las mediciones de los elementos climáticos a la par de la aplicación de encuestas.
4. Trabajo en gabinete: elaborar matriz de las mediciones y de encuestas; en donde se registra, ordena y procesa la información que se obtiene tanto de la actividad de campo como de la bibliográfica; y por último: Procesar e interpretar datos con apoyo de software; Autocad para la elaboración y presentación de planos, secciones y croquis. Sketchup para generar modelos en 3D, y 2D, así como para analizar los movimientos de las sombras. Excel para la captura creación de tablas, así como para la presentación de gráficas, producto de los concentrados de información. Photoshop para complementar imágenes. Confort-EX para procesar información climática y calcular confort de la persona. WRPLOT view para generar las rosas de los vientos.

El sitio de análisis es seleccionado dado que es la vialidad principal de la zona centro en donde comúnmente las personas perciben el carácter de la ciudad, es un espacio de actividad comercial, concentra a lo largo del día una importante afluencia de peatones y funciona como uno de los principales hitos de la ciudad.

Para la selección de los puntos en donde se lleva a cabo las mediciones y encuestas se determina observando las distintas configuraciones entre sí; se comienza por definir un punto con vegetación para observar los posibles efectos que esta provoca en el microclima y dado que en los seiscientos metros que configuran a la calle Miguel Hidalgo solo existen dos árboles, la decisión se inclina por la segunda cuadra a partir de la plaza principal por ser la más concurrida por el peatón.

La selección de la época y mes en que se realizan las mediciones y encuestas se deriva de un análisis de las normales climatológicas según CONAGUA, en un periodo de 30 años y 9 años respectivamente; con apoyo de la herramienta Excel; en donde se identifica la época y mes en donde se registran las mayores temperaturas del año.

Los meses con temperaturas más altas son en el periodo de Mayo a Septiembre, y promedian 28.4°C, el mes más próximo a este valor es el mes de Julio con 28.2°C en promedio. Para la selección de la semana se observa que la primera y última semana del mes presentan una temperatura promedio de 27.5°C y 28.7°C respectivamente, y el promedio entre los días intermedios del mes presentan un valor de 28.3°C, más cercanos al promedio original de 28.4°C.

Para la selección del día se contempla el estado del tiempo de la semana, tomando como fuente los noticieros e internet, con la intención de hacerlo en un día donde la temperatura fuera relativamente constante a la del mes.

El sistema para la toma de mediciones y levantamiento de encuestas es el siguiente: Fueron llevadas a cabo el día jueves 11 de Julio del año 2013.

Teniendo definidos los puntos de control; se realiza un recorrido cada dos horas, empezando a las 9:00 h, seis recorridos durante el transcurso del día: uno a las 9:00 h, 11:00 h, 13:00 h, 15:00 h, 17:00 h y 19:00 h. en cada recorrido se toman las mediciones y las encuestas en cada punto de análisis.

Para este procedimiento el estudio se basa en metodologías aplicadas en otros casos, en donde puede ser cada media hora, cada hora, cada dos horas o según el grado de detalle en que se necesiten expresar las gráficas de resultados, siendo la única limitante para este tipo de actividad de campo; los recursos con los que se cuenta; como la cantidad de aparatos de medición, el número de personal para realizar las encuestas así como las mediciones y por supuesto los impredecibles cambios climáticos del día los cuales no están al alcance del investigador.

En conjunto con esta actividad; se realizan las encuestas correspondientes: En cada punto de control, justo en el momento de las mediciones; se realizan las encuestas, para después vincular las respuestas de la persona; considerándolas valores subjetivos; con los valores climáticos registrados; considerándolos datos duros.

Los Aparatos utilizados para las mediciones son los siguientes (anexo 1):

- En la siguiente imagen, de lado izquierdo; el termómetro infrarrojo con puntero laser de medición de $-50 + 1000\text{ }^{\circ}\text{C}$ para medir la temperatura de los materiales.
- Al centro de la siguiente imagen; luxómetro marca Steren modelo HER-410 para medir cantidad de luz.
- En el margen derecho de la siguiente imagen; Estación climática digital Modelo Krestel 4000 para medir temperatura del aire, humedad relativa y velocidad del viento.



Ilustración 2 Aparatos de medición. *Elaboración propia.*

3.1 Descripción del área de estudio



Ilustración 3 Escudo de ciudad Valles.
Fuente: es.wikipedia.org/wiki/ciudad_valles,
 2015.



Ilustración 4 Ubicación de ciudad Valles.
Elaboración propia.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Para el año 2016; Ciudad Valles; cuenta con una población aproximada de 168mil habitantes, se fundó en el año 1533, se localiza en las coordenadas $21^{\circ} 59' 37''$ N - $99^{\circ} 1' 8''$ W, ubicada a 85 msnm en promedio, contempla un clima cálido subhúmedo con una humedad relativa de 78%, esencialmente por la influencia de la vegetación e hidrología abundante de la sierra madre oriental, es importante tener en cuenta que la temperatura promedio del municipio es de 24.7°C , con mínimas de 6°C y máximas registradas de hasta 60°C ; con una velocidad de viento promedio de 6km/hr proveniente principalmente del noroeste.



Ilustración 5 Ubicación de la zona de estudio. Elaboración propia.

La zona tiene una traza ortogonal la cual se transforma por cuestión topográfica, ya que se acerca al borde río Valles, la diferencia de elevación respecto del cuerpo de agua son 15m aproximadamente, es una vialidad construida originalmente de adoquín el cual debido a los efectos ambientales paso de ser de color rosa a un color gris, el ancho promedio de calzada es de 12.5m con una reflexión de 20% y con orientación norte a sur y oeste a este con un ligero ángulo de 10° en ambos sentidos, las banquetas son de mosaico de pasta color blanco y tienen un ancho promedio de 3.80m y reflexión del 10%, la pendiente longitudinal de la calle es de 1%, los materiales de las cubiertas y volados son de concreto, lamina y lonas, se considera una reflexión del 10%. Los limites verticales son asimétricos, sin embargo ambos tienen una altura promedio de 7.5m, sus materiales son cristales,

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALGO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

block cubierto con mortero o azulejos; acabado en pintura varios colores; blanco, amarillo, gris, crema; con una reflexión promedio de 20%. El factor de cielo visible es variable; siendo este la relación entre la altura de los edificios y el ancho de la vialidad, contemplando también las obstrucciones horizontales en caso de que existan, lo que permite definirlo como un ángulo o porcentaje el cual expresa la cantidad de luz que entra en el sistema o calle de estudio; específicamente al punto de observación y análisis.

La vegetación existente en el sistema es un árbol almendro; *Terminalia catappa*; caducifolio, con una altura de 8.0 m y un ancho de 5.0m aproximadamente, follaje color verde de forma ovoide, con una transmisividad de 40%.



Ilustración 6 Localización de puntos de medición. *Elaboración propia.*

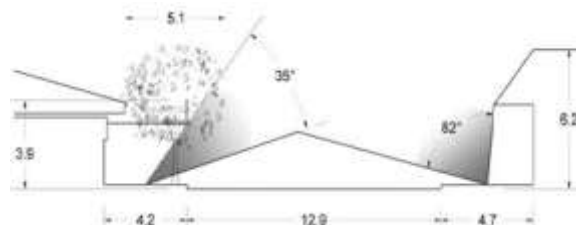


Ilustración 7 Sección A. Puntos S1 y N1. *Elaboración propia.*

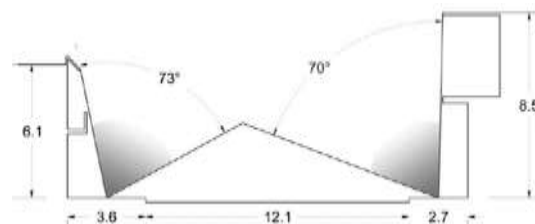


Ilustración 8 Sección B. Puntos S2 y N2. *Elaboración propia.*

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALGO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

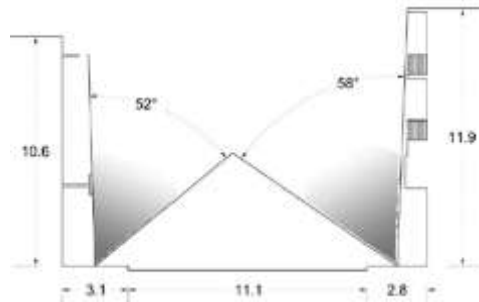


Ilustración 9 Sección C. Puntos S3 y N3. *Elaboración propia*

A continuación se presentan imágenes de los distintos puntos de medición en la calle Miguel Hidalgo:



Ilustración 10 Punto S1. *Fuente; elaboración propia.*



Ilustración 12 Punto S3. *Fuente; elaboración propia.*



Ilustración 11 Punto S2. *Fuente; elaboración propia.*



Ilustración 13 Punto N1 *Fuente; elaboración propia.*



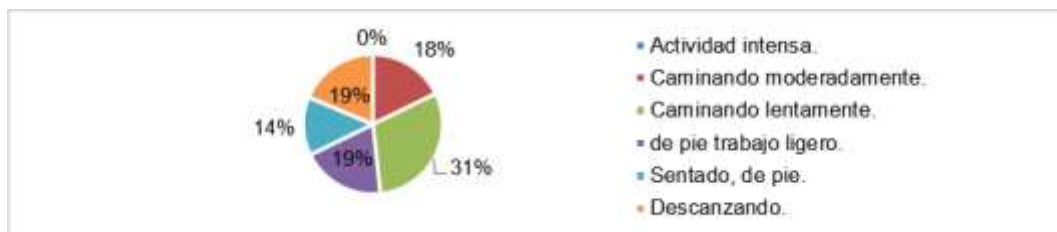
Ilustración 14 Punto N2. Fuente; elaboración propia.



Ilustración 15 Punto N3. Fuente; elaboración propia.

3.2 Resultados y análisis de encuestas

De 118 encuestas que se realizan, se presentan los siguientes resultados: Actividad de la persona encuestada: La siguiente grafica contribuye a relacionar la sensación térmica y el estado de confort de la persona, según la carga de trabajo que realiza, para el espacio de estudio las actividades más comunes son *caminar lentamente* con un 31%, estar *de pie trabajo ligero* un 19%, *caminando moderadamente* un 18%.



Gráfica 1 Actividad de la persona. *Elaboración propia.*

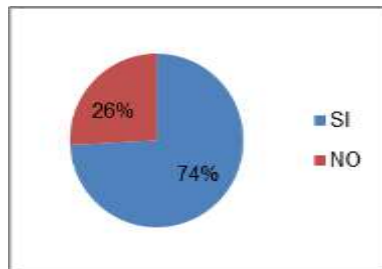
Vestimenta de la persona encuestada: El 73% de la población encuestada viste casual; camisa tipo manga corta de algodón, pantalón de mezclilla y zapatos o tenis; y un 23% usa shorts con camiseta, esto es importante ya que el tipo de vestimenta implica protección y por ende cambios en la percepción de la persona hacia los efectos del clima indistintamente de la época.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO



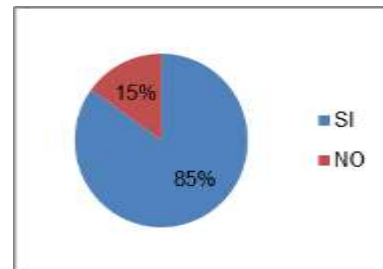
Gráfica 2 Vestimenta de la persona. *Elaboración propia.*

¿Es usted de ciudad Valles?



Gráfica 3 Procedencia de la persona. *Elaboración propia.*

¿Acostumbra caminar en la zona?



Gráfica 4 Frecuencia de visita al espacio. *Elaboración propia.*

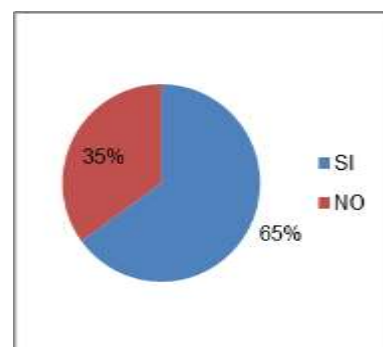
De la población encuestada; el 74 % son de ciudad Valles, el 85 % acostumbra caminar en la zona y por lo general evitan caminar entre las 11:00 h y 17:00 h dado que el clima es un inconveniente según el 65% encuestado. De 42 personas; 35% del total; que opinan que el clima no es un inconveniente; 10 no son de la ciudad.

¿En qué horarios camina en el espacio?



Gráfica 5 Horarios para caminar en el espacio. *Elaboración propia.*

¿El clima es un inconveniente?



Gráfica 6 Clima como inconveniente. *Elaboración propia.*

En una escala del uno al siete, ver descripción en grafica 7; el grueso de la población encuestada opina; que el clima de la ciudad es *caluroso* hasta

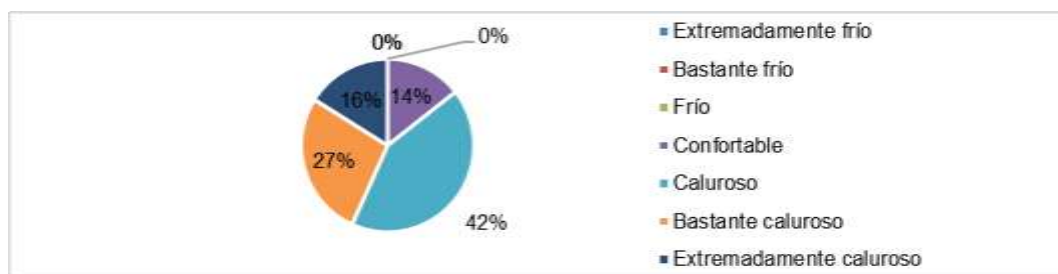
CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

extremadamente caluroso, únicamente el 6 % opina que el clima es confortable, de los cuales un porcentaje *no* es de Ciudad Valles.

Justo en el momento de ser encuestados el 42% opina que el clima es *caluroso* mientras que solo el 15% opina que el clima es confortable, el grueso de la población se mantiene entre *caluroso* y *extremadamente caluroso*.

- Dos de las personas de las que opinan que el clima del momento les parece confortable, no son de Ciudad Valles.
- Una más se le encuestó sentada.
- Una persona se le encuestó bajo la sombra de un árbol.
- Solo una persona, residente de la ciudad, el clima le parece confortable.

¿Cómo le parece el clima en este momento?

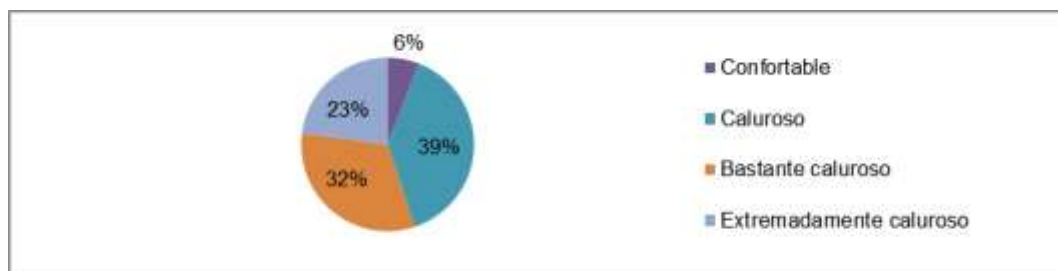


Gráfica 7 Percepción del clima de la ciudad. *Elaboración propia.*

De la gráfica anterior; la escala de evaluación es del uno al siete en el siguiente orden; extremadamente frío, bastante frío, frío, confortable, caluroso, bastante caluroso y extremadamente caluroso; de la cual las personas no utilizan las primera tres; de igual forma en la gráfica 8; dado que el estudio se realiza en la estación de verano.

Para el 85% de la población, en el momento de ser encuestada el clima está entre los valores de; caluroso, bastante caluroso y extremadamente caluroso.

¿Cómo le parece el clima de la ciudad?



Gráfica 8 Percepción del clima del momento. *Elaboración propia.*

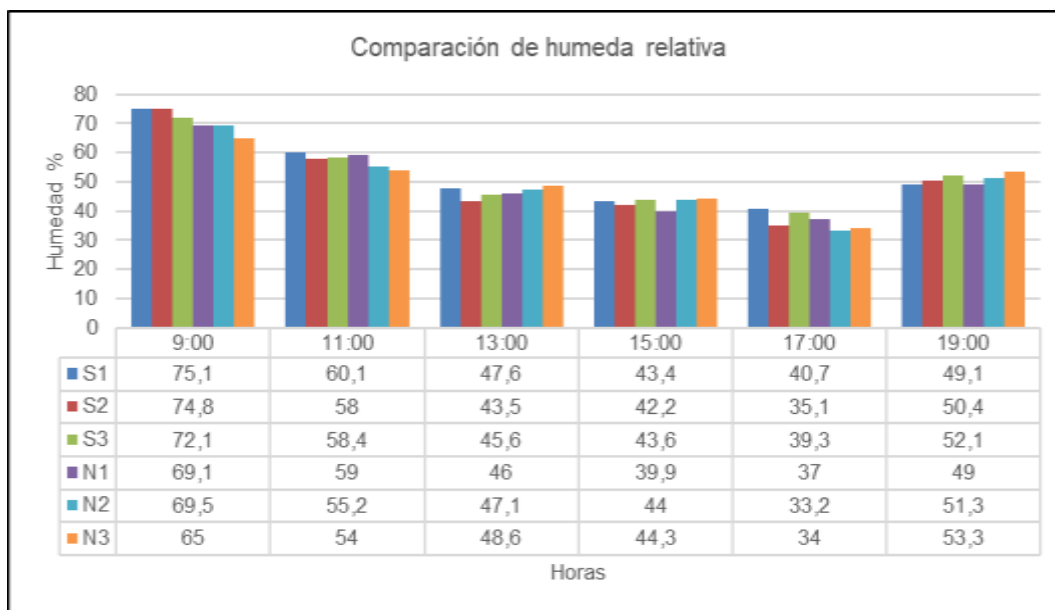
CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Para el 94% de las personas encuestadas, el clima de ciudad Valles, San Luis Potosí, está entre los valores de; caluroso, bastante caluroso y extremadamente caluroso.

3.3 Resultados y análisis de humedad relativa.

La presencia del árbol se hace notar por la diferencia constante en la humedad relativa, esto, siendo más alta en el punto S1 a las 9:00 h, 11:00 h y 17:00 h, y siendo también la segunda más alta a las 13:00 h. El beneficio es disminuir el calor del aire y de los materiales, así pues, generar rachas de viento; y el inconveniente con la humedad alta es que provoca sudoración excesiva, y en climas extremos puede causar náuseas o mareos al dificultar la respiración debido a que el aire se vuelve pesado por el contenido de agua. Ver grafica 9.

Como principio general es que a mayor temperatura, ver grafica 13, menor humedad relativa, ver grafica 9; la curva que se genera indica que por la mañana la humedad es alta, a medio día y por la tarde la humedad decrece con el aumento de temperatura y de la velocidad del viento, y después de las 17:00 h la humedad vuelve a subir. Ver grafica 9. Los flujos de viento disminuyen por la tarde y noche dado que se atenúan las diferencias de temperaturas que durante el día son muy evidentes a causa de la radiación solar.



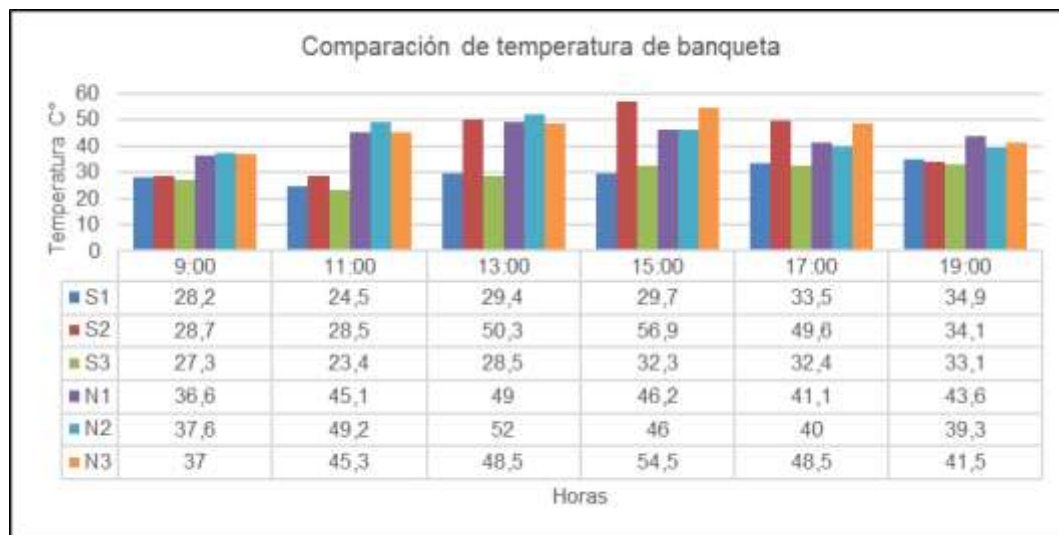
Gráfica 9 Humedad relativa. *Elaboración propia.*

3.4 Resultado y análisis de temperatura

La temperatura de los materiales está directamente relacionada con la exposición a la radiación solar: nótese al comparar los datos de la gráfica 10 contra la gráfica 11; *temperatura de banquetas e Iluminancia* respectivamente; el conjunto de datos graficados tienen la misma configuración formal: en ambas gráficas para las 9:00 h las barras para puntos N1, N2 y N3 tienen mayor magnitud que los puntos S1, S2 y S3. Mismo comportamiento formal para los demás horarios; 11:00 h, 13:00 h, 15:00 h, 17:00 h y 19:00 h.

Es importante exponer que los materiales que se encuentran en la fachada Sur constantemente presentan las menores temperaturas; esta diferencia oscila entre los 27°C a las 15:00 h y 10.3°C a las 9:00 h; por lo que es adecuado inferir que el calentamiento de los espacios peatonales obedece más a la configuración formal de los detalles arquitectónicos como las obstrucciones horizontales con las que cuenta, que a la orientación de la traza urbana o edificios.

Esta diferencia en unidades de iluminación respecto de un área protegida con sombra y otra sin protección es de 1195 lux a las 15:00 h y 1191 lux a las 9:00 h. Ver grafica 11.

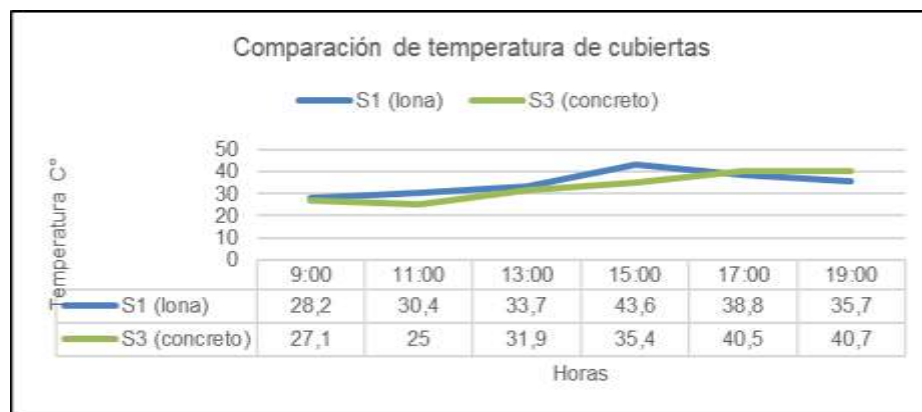


Gráfica 10 Temperatura de banquetas. *Elaboración propia.*

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO



Gráfica 11 Iluminancia. *Elaboración propia.*



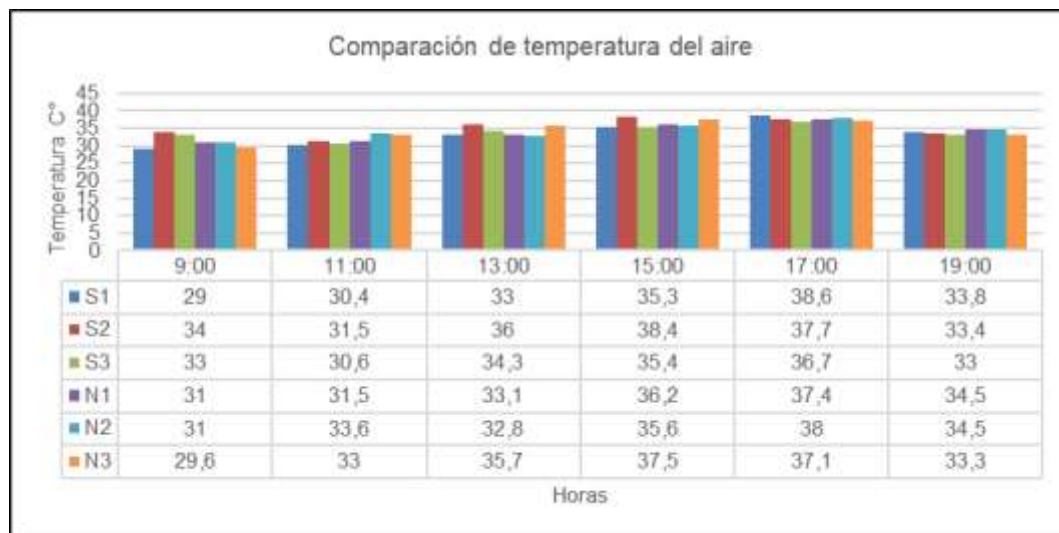
Gráfica 12 Temperatura de cubiertas. *Elaboración propia.*

La medición de la temperatura de la cubierta se realiza cincuenta centímetros por debajo del elemento constructivo:

La temperatura de las cubiertas en este caso, grafica 12, es la comparación de una lona contra un volado de concreto; en donde la lona de hule deja pasar mayor cantidad de calor hacia el peatón, la diferencia oscila entre los 8°C a las 11:00 h y 1°C a las 9:00 h; sin embargo se enfría considerablemente más rápido que el concreto después de las 15:00 h; a las 17:00 h con una diferencia de 1.7°C y a las 19:00 h de 5°C; por lo que se recomienda el uso de lonas siempre y cuando se ubiquen a una altura no menor de 2.20m sobre el nivel del andador peatonal o preferentemente a una diferencia de 0.60m sobre la altura del peatón; sugerencia para modificar el reglamento de construcción de ciudad Valles el cual establece que la altura mínima para lonas es de 2.10m.

La diferencia en la temperatura del aire por cuestiones constructivas y micro climáticas varían entre los 5°C tan solo a las 9:00 h en donde la temperatura más baja es de 29°C donde existe un árbol, y la más alta de 34°C. Ver grafica 13.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

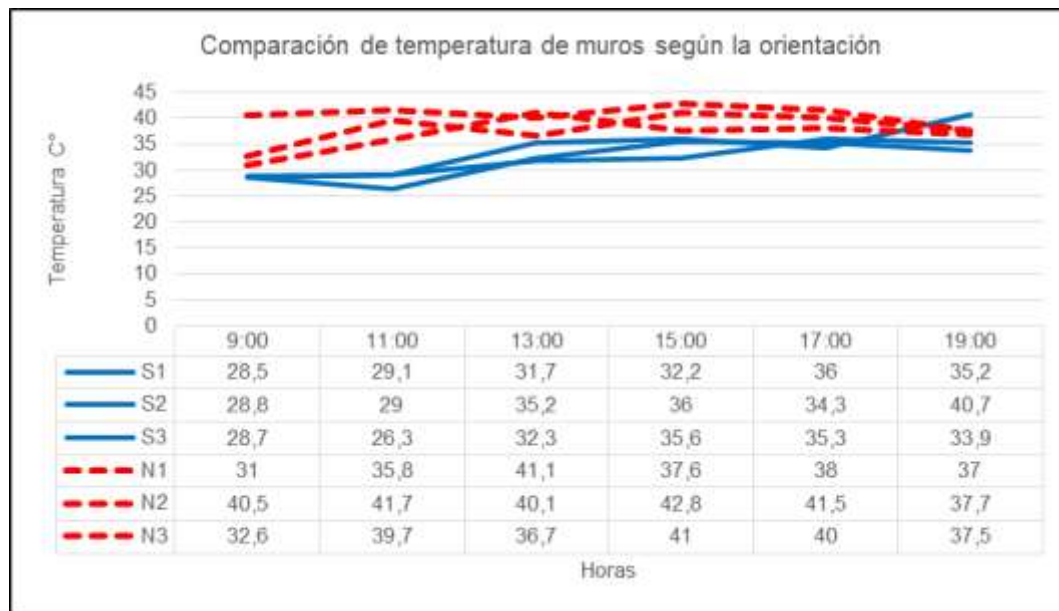


Gráfica 13 Temperatura del aire. *Elaboración propia.*

Constantemente el punto donde existe la vegetación presenta menor temperatura del aire, empero, a las 17:00 h se presenta también en este punto S1 la temperatura más alta del día, siendo de 38.6°C. En este horario la diferencia de temperatura respecto de la más baja registrada es de tan solo 1.9°C. Esto se debe a la baja velocidad del viento que se registra; en el punto S1 las 17:00 h la velocidad del viento es de 0.65m/s y el punto N2, con la segunda temperatura más alta registrada de 38°C, el viento apenas tiene una velocidad de 0.55m/s. Ver grafica 15 de velocidad de viento.

De la siguiente grafica 14; la orientación que naturalmente supone más radiación solar directa es también, irónicamente, la que presenta menores temperaturas en lo materiales que la componen; quedando demostrada la influencia de las barreras horizontales. Esta diferencia alcanza los 15.4°C a las 9:00 h, 12.7°C a las 11:00 h, 9.4°C a las 13:00 h, 10.6°C a las 15:00 h, 7.2°C a las 17:00 h y 6.8°C a las 19:00 h.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO



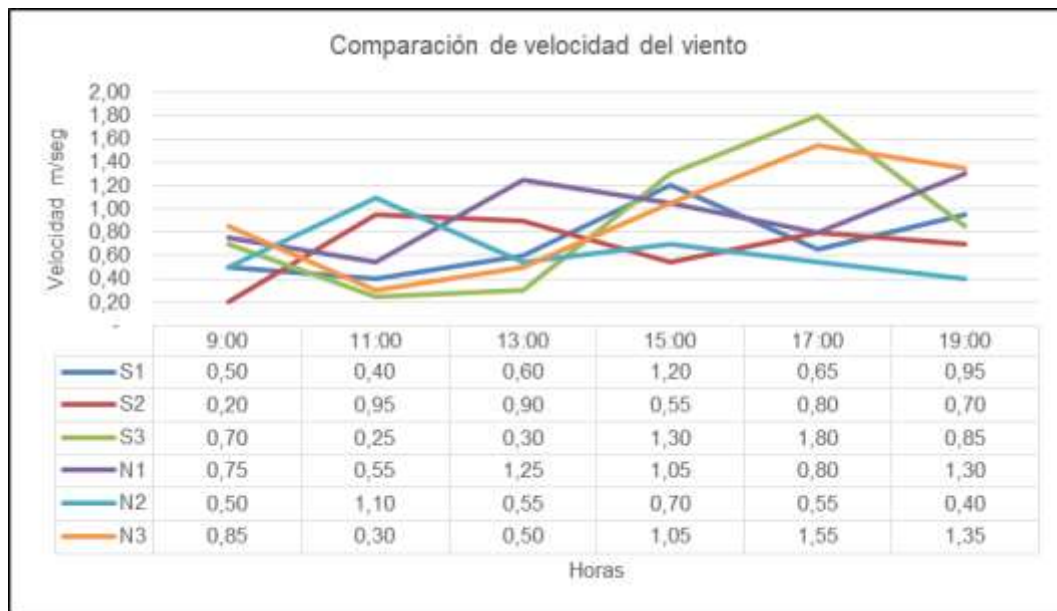
Gráfica 14 Temperatura de muros. *Elaboración propia.*

Anteriormente, en la gráfica 12 se describió el uso de lonas por sobre las cubiertas de concreto; de las gráficas anteriores 13 y 14, de *temperaturas del aire* y *temperatura de muros* respectivamente, así como la gráfica 10 de *temperatura de banquetas*; es evidente que la radiación solar directa es la variable más importante de estudiar y la protección solar indudablemente es la mejor propuesta para amortiguar el calentamiento, siendo la vegetación, en este caso un árbol, el mecanismo que contribuye de forma sobresaliente en mejorar las condiciones del microclima.

3.5 Resultado y análisis de viento

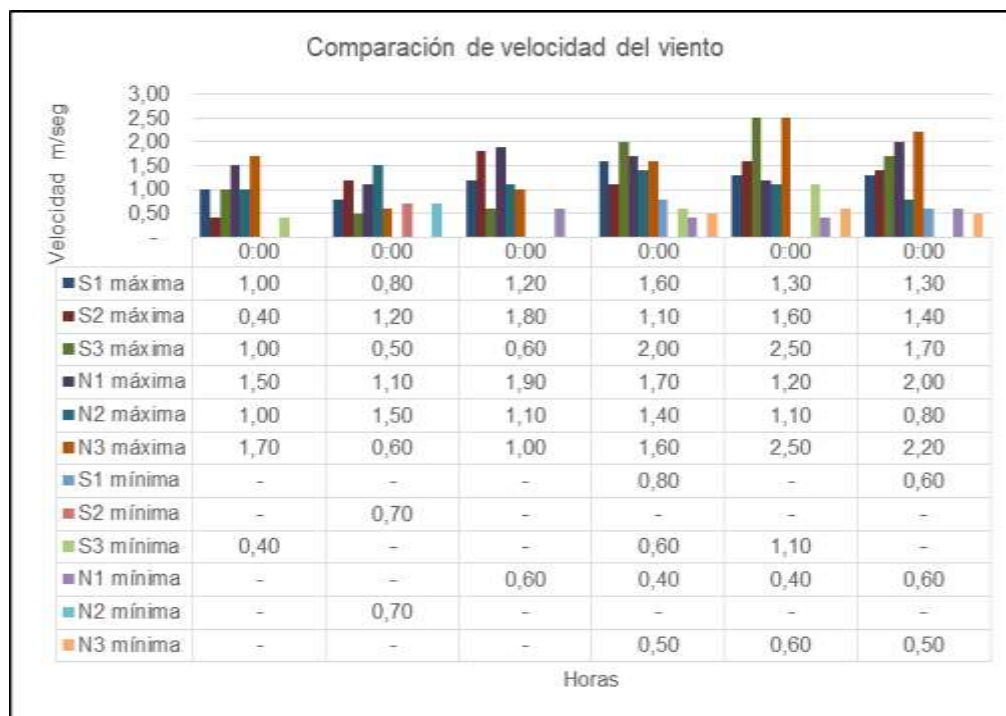
El viento es la variable más susceptible de modificar; observar la variación de los valores registrado en la gráfica 15; esto se debe a que es un parámetro que depende principalmente de la escala climática y de la cantidad de obstáculos del espacio en donde se realiza la medición, y siendo un espacio artificial; urbano arquitectónico; la cantidad de elementos es considerable, empezando por la ubicación geográfica, la disposición de la traza urbana, la textura urbana, altura y forma de las edificaciones, los elementos arquitectónicos como volados, pretilas, el mobiliario urbano y anuncios; todos estos elementos encausan el flujo de viento en direcciones e intensidades sumamente variables e inciertas.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO



Gráfica 15 Velocidad de viento. *Elaboración propia.*

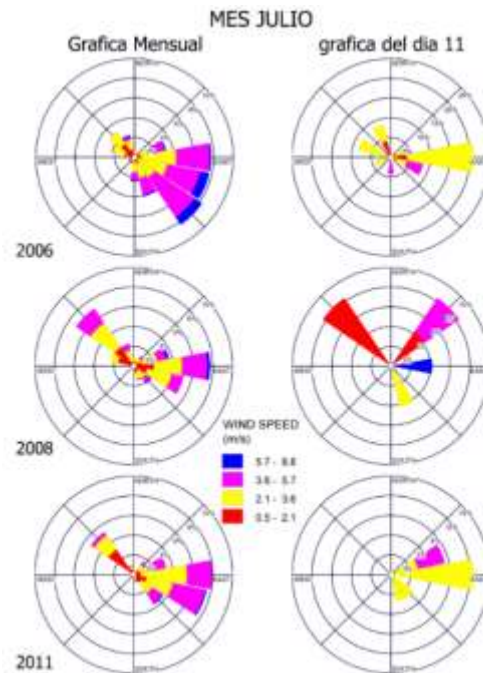
En la siguiente grafica 16 se puede observar la magnitud de la diferencia de los datos registrados de la velocidad del flujo de viento, en donde se exponen para puntos de medición cercanos, en la misma hora, datos registrados de cero contra valores registrados positivos.



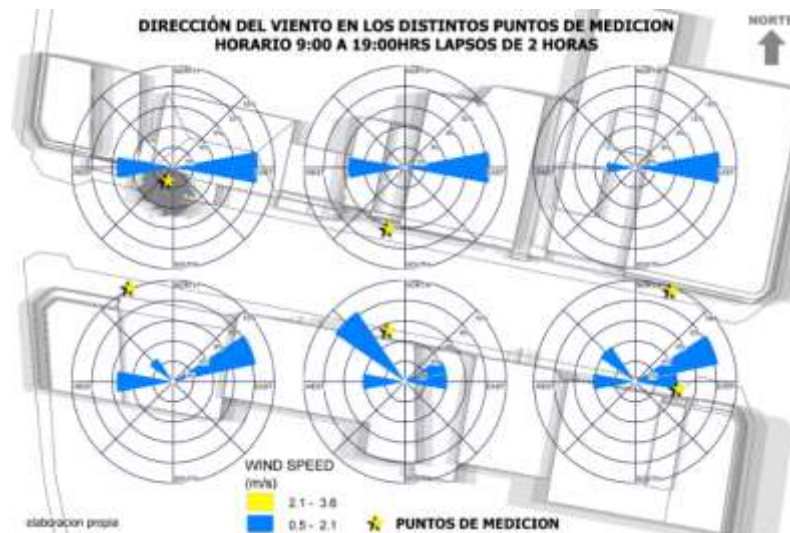
Gráfica 16 Registro de velocidad de viento. *Elaboración propia.*

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

La siguiente grafica; 17; muestra distintas rosas de los vientos para el mes de julio en los años 2006, 2008 y 2011, y en específico se presenta la rosa de los vientos que contempla el día 11 de julio; misma fecha del análisis, y se compara contra la rosa de los vientos particulares de los puntos de medición; según los datos que se levantaron.



Gráfica 17 Dirección de viento en mes de Julio. *Elaboración propia.*



Gráfica 18 Dirección de viento en puntos de medición. *Elaboración propia.*

En el punto N2, se observa que la dirección del viento es acorde con el clima general; es debido a que el edificio que esta entre el punto y la dirección de donde

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

proviene el viento no es de altura considerable por lo que permite el flujo desde la dirección natural del mes.

Se refleja el funcionamiento de las barreras físicas como lo son los edificios que actúan para distribuir y encausar el viento en distintas direcciones, mismas que pueden analizarse para beneficiar el microclima de distintos espacios urbanos y maximizar espacios de confort.

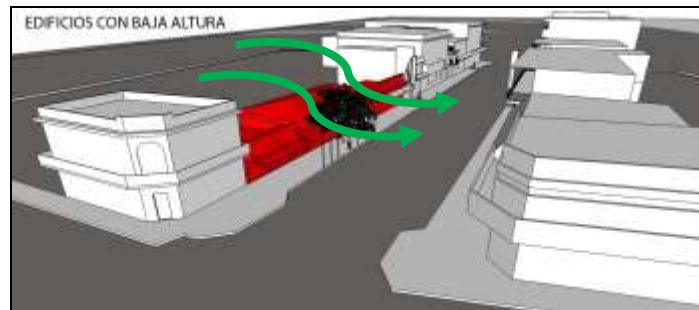


Ilustración 16 Obstrucciones para el viento. *Elaboración propia.*



Ilustración 17 Perfil fachada Sur. Obstrucciones de viento. *Elaboración propia.*



Ilustración 18 Perfil fachada Norte. Obstrucciones de viento. *Elaboración propia.*

3.6 Resultado de la evaluación del confort térmico para el clima de ciudad Valles

El sistema confort ex nos permite evaluar y recomendar en términos generales la forma de contrarrestar efectos climáticos según las normales climatológicas de la ciudad. Las variables de entrada necesarias son las que se muestran en la siguiente tabla:

Mes	T. Med	T min	T max	Hr	Pres.	Heliofanía	Precip.	V med	V max	V min
	Cº	Cº	Cº	%	MB	hr-día	mm	m/s	m/s	m/s
Ene	19.20	12.60	25.80	77.32	1009.41	6.39	22.60	1.21	1.53	0.90
Feb	21.10	14.00	28.20	79.00	1008.43	6.63	15.70	1.57	1.97	1.17
Mar	24.60	17.20	31.90	72.11	1006.05	6.92	28.80	2.08	2.64	1.52
Abr	27.50	20.20	34.80	70.23	1003.68	7.26	35.80	2.46	3.15	1.77
May	29.70	23.30	36.20	70.06	1002.26	7.67	96.50	2.32	3.00	1.65
Jun	29.90	24.10	35.70	72.42	1002.77	7.81	209.80	2.05	2.68	1.42
Jul	28.80	23.40	34.20	81.43	1003.79	7.70	256.40	1.47	1.93	1.00
Ago.	29.10	23.40	34.90	81.15	1004.40	7.33	183.10	1.12	1.49	0.75
Sep.	27.90	22.60	33.20	83.25	1004.42	6.88	234.90	1.12	1.47	0.77
Oct	25.70	20.00	31.40	85.62	1007.11	6.74	108.40	1.08	1.39	0.78
Nov	22.70	16.50	28.80	81.77	1009.28	6.61	29.20	0.99	1.28	0.71
Dic	19.70	13.50	25.80	80.52	1009.69	6.36	20.40	1.10	1.41	0.79

Tabla 1 Datos climáticos de ciudad Valles. *Elaboración propia.*

Las gráficas de Givoni y Olgay coinciden con la evaluación del confort ex. En donde los meses más próximos a la zona de confort en espacios exteriores son los meses de diciembre, enero y febrero.

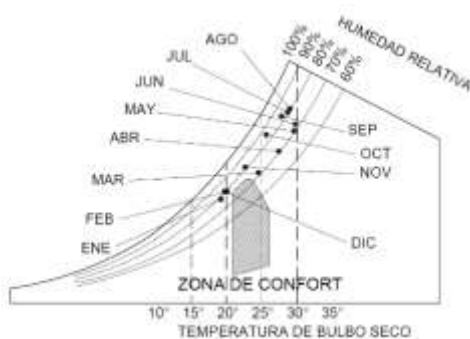


Ilustración 19 Diagrama Givoni para ciudad Valles. *Elaboración propia.*



Ilustración 20 Diagrama Olgay para ciudad Valles. *Elaboración propia.*

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

De la tabla 2; el color más cálido nos indica calor, el rojo es el extremo, el color neutral gris nos indica zonas de confort, y la gama de colores fríos nos indican frío, así mismo sus recomendaciones para contrarrestar los efectos climáticos. Siendo el primer resultado; que se genera a partir de las variables climatológicas de la ciudad; la relacionamos con los horarios en que la población encuestada prefiere salir a realizar sus actividades: antes de las 11:00 h y después de las 17:00 h; para evitar el alto soleamiento.

La observación es que solo en los meses más fríos del año aparece el confort térmico para espacios exteriores; únicamente bajo la sombra; en un horario de 11:00 h a 17:00 h. Y la recomendación constante es la de controlar la radiación solar directa; con apoyo de obstrucciones; además de la temperatura radiante, la humedad, y la de implementar ventilación mecánica dado que la velocidad del viento en la ciudad no es suficiente para refrescar los espacios.

Ciudad Valles, San Luis Potosí
Evaluación del confort

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
01:00	9	8	8	5	5	5	5	5	5	8	8	8
02:00	9	8		5					5			8
03:00	9	8			5				5		8	9
04:00	9		8		5				5		8	9
05:00	9		8		5				5		8	9
06:00	9		8		5				5		8	9
07:00	9		8		5				5		8	9
08:00	9	8			5				5		8	9
09:00	8			5						5		8
10:00	8	7	5				2	2			5	8
11:00	7		5		2	2			2		5	7
12:00	7		5		2				2		5	7
13:00	7		5	3	2				2		5	7
14:00	7	5		3	2					2	5	7
15:00	7			3	2				2		5	7
16:00	7	5			2				2		5	7
17:00	7	5			2				2		5	7
18:00	8	5			2	2			2		5	8
19:00	8		5				2	2	2		5	8
20:00	8		5			2				5		8
21:00	8		5							5		8
22:00	8		8	5						5		8
23:00	8		8	5						5		8
00:00	8	8	8	5	5	5	5	5	5	5	8	8

Tabla 2 Diagnostico para ciudad Valles. Elaboración propia.

Según los resultados del sistema; para ciudad Valles las recomendaciones son las siguientes:



Para el número dos, color rojo, de 11:00 h a 19:00 h especialmente del mes de mayo al mes de septiembre; es necesario controlar la radiación solar, la temperatura radiante y la humedad relativa con la intención de disminuir los valores registrados; es necesaria también la ventilación mecánica.



Para el número tres, color naranja, de las 13:00 h a las 15:00 h, en el mes de abril; es necesario controlar la radiación solar, la temperatura radiante con la intención de disminuir los efectos; es necesario también incentivar el movimiento del aire.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO



Para el número cinco, color amarillo, principalmente del mes de marzo al mes de noviembre, prácticamente en las veinticuatro horas; es necesario controlar para disminuir el porcentaje de humedad relativa, la radiación solar y la temperatura radiante.



Para el número siete, color gris, de 11:00 h a 17:00 h, en los meses de diciembre y enero, y de 10:00 h a 13:00 h en el mes de febrero; no es necesario intervenir siempre y cuando la persona esté bajo la sombra.



Para el número ocho, color azul, antes de las 10:00 h y después de las 18:00 h preferentemente en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero; se debe aumentar la temperatura radiante y disminuir la intensidad del viento.



Para el número nueve, color morado, en el mes de enero, febrero y diciembre, entre las 3:00 h y 8:00 h; es necesario aumentar la temperatura radiante.

3.7 Resultado del balance energético de la persona para los microclimas de la calle Miguel Hidalgo, San Luis Potosí, México

Este sistema confort ex nos ayuda a determinar el balance energético de la persona, siendo la relación entre la energía que absorbe, según de la que recibe, contra la que expulsa. La ilustración 23 es un ejemplo de cómo se captura la información recabada en encuestas y mediciones, en donde también se consideran los elementos complementarios de las encuestas, consta de lo siguiente;

- Elevación solar (grados).
- Radiación solar global sobre el plano horizontal del observatorio (W/m^2).
- Radiación solar difusa como porcentaje de la global (%).
- Temperatura del aire ($^{\circ}C$).
- Transitividad de la vegetación u objetos entre el sol y la persona (%).
- Albedo de los objetos en el hemisferio celeste (%).
- Albedo de la superficie del suelo (%).
- Albedo de la persona (generalmente 37 % para una persona vestida).
- Factor del cielo visible (%) humedad, viento, temperatura del aire, de los límites verticales y horizontales. 2. Velocidad del viento (m/s).
- Humedad relativa (%).
- Actividad metabólica de la persona.
- Radiación total absorbida por la persona (W/m^2).
- Aislamiento de la ropa.
- Permeabilidad de la ropa.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Archivo Calcular Ayuda

Datos de la persona

Actividad metabólica (W/m²) Caminando lentamente (4 km/h) - 180

Tipo de ropa Polo, pantalones largos, calcetines, zapatos o bo...

Color de la ropa Ropa media

Aislamiento ... Permeabilid... Albedo de la ...
la ropa (s/m) de la ropa persona (%)

75 150 37

Datos del sitio

Transmisivi... Albedo de los ... Albedo del su... Factor de ci...
la vegetaci... sobre el horizo...

40,0 20,0 20,0 16,9

Hora	Altura solar ...	Temperatu...	Humedad r...	Radiación ...	Radiación sol...	Velocidad de...	Temperatur...	Temperatur...
9:00	11.3	29	75.1	0.74	20	0.5	28.5	28.2
10:00								
11:00	38.39	30.4	60.1	0.74	20	0.4	29.1	24.5
12:00								
13:00	66.07	33	47.6	88.16	20	0.6	31.7	29.4
14:00								
15:00	85.6	35.3	43.4	473	20	1.2	32.2	29.7
16:00								
17:00	57.97	38.6	40.7	731.77	20	0.65	36	33.5
18:00								
19:00	30.41	33.8	49.1	919.25	20	0.95	35.2	34.9

Ilustración 21 Cálculo de evaluación del balance energético. *Elaboración propia.*

El resultado del cálculo lo vinculamos con el resultado de las encuestas, lo que nos permite transformar variables subjetivas; como las sensaciones, la percepción de calor, confort o frío; con variables numéricas. De este modo, más adelante nos permite determinar el balance energético únicamente con medir las variables climáticas ya que tendríamos preestablecidas aquellas subjetivas. En la tabla 3; logramos relacionar la influencia de cada variable individualmente o en conjunto para estudiar la contribución y el comportamiento que ejercen en las fluctuaciones del balance energético de la persona.

Punto de medición	Hora	Radiación absorbida por la persona (w/m2)	Balance de la persona (w/m2)	Valores de sensación (encuestas)					Promedio	Interpretación
S1	09:00	363.47	147.03	5	6	7			6.00	bastante caluroso
S1	11:00	356.29	161.44	7	5	5			5.67	bastante caluroso
S1	13:00	390.14	242.02	5					5.00	caluroso
S1	15:00	443.3	380.17	7	5	4			5.33	caluroso
S1	17:00	539.64	514.93	6	7	7			6.67	extremadamente caluroso
S1	19:00	676.36	560.01	4	5	5	6		5.00	caluroso
S2	09:00	365.5	211.57	5	4				4.50	caluroso
S2	11:00	362.59	191.82	4	5	6			5.00	caluroso
S2	13:00	445.4	381.53	6	6	5			5.67	bastante caluroso
S2	15:00	507.05	464.12	7	6	5			6.00	bastante caluroso
S2	17:00	505.72	476.6	6	6	6			6.00	bastante caluroso
S2	19:00	486.89	350.77	5	7	6			6.00	bastante caluroso
S3	09:00	362.22	217.88	7	5	4	7		5.75	bastante caluroso
S3	11:00	346.8	154.42	6	5	6			5.67	bastante caluroso
S3	13:00	379.88	236.92	6	6	5			5.67	bastante caluroso
S3	15:00	427.42	373.2	5	5				5.00	caluroso
S3	17:00	448.88	472.05	5	6	4			5.00	caluroso
S3	19:00	460.02	320.94	5	5	5			5.00	caluroso

Tabla 3 Balance energético e interpretación. *Elaboración propia.*

Es importante definir actividades en el futuro, que ayuden a revelar información de los rangos en que se encuentran las demás sensaciones térmicas, ya que de la revisión de resultados únicamente es posible ubicar los valores para 3 sensaciones térmicas.

- *Extremadamente caluroso* arriba de 560 W/m².
- *Bastante caluroso* entre 327 y 560 W/m².
- *Caluroso* e 95 y 327 W/m².
- *Confortable* menor a 95 W/m².

rangos del balance (w/m ²)				Interpretación	valor
b	<			extremadamente frio	1
	<	b	<	bastante frio	2
	<	b	<	frio	3
	<	b	< 95	confortable	4
95	<	b	< 327	caluroso	5
327	<	b	< 560	bastante caluroso	6
		560	< b	extremadamente caluroso	7

Tabla 4 Rangos de confort térmico. *Elaboración propia.*

3.8 Resultado e identificación de zonas de confort (9:00 h).

Esto se da gracias a la sombra que se genera por la orientación y la dimensión de los edificios A y B que lo rodean; la diferencia de temperatura que expulsan los materiales contra la temperatura del aire que se encuentra en las capas superiores provoca rachas de viento las cuales refrescan el ambiente y controlan el porcentaje de humedad relativa.

- La temperatura ideal oscila entre los 21 y 25°C
- La humedad ideal oscila entre el 30 y 70%
- La velocidad del viento ideal oscila entre los 2 y 4 m/s

De acuerdo con los incisos anteriores se revisa la tabla 5; se observa y se comparan los valores que se registran en el punto N3 contra aquellos del punto S1, en donde la diferencia para acercarse al confort es la humedad relativa; en el S1 un valor de 75.1% a las 9:00 h rebasa el ideal del 70%. Mientras que el punto N3 a las 9:00 h, registra una humedad relativa del 65%. Así mismo, se puede notar la influencia de la presencia y velocidad del viento, elemento que contribuye en el desplazamiento de la humedad relativa.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Punto de Medición	Hora	Temperatura (C°) a Lateral b Inferior c Superior			LUX	C° Aire	% Humedad relativa	VIENTO a Promedio b Máxima c Mínima			Ángulo	Nublado	Pocas nubes	Despejado	Radiación absorbida por la persona (W/m2)	Balance de la persona (W/m2)
		a	b	c				a	b	c						
N3	9:00	32.6	37.0		1145	29.6	65	0.85	1.70	0	280			X	307.49	95.41
N1	9:00	31.0	36.6		1180	31	69.1	0.75	1.50	0	280			X	302.97	119.9
N2	9:00	40.5	37.6		1200	31	69.5	0.50	1.00	0	280			X	319.21	133.79
S1	9:00	28.5	28.2	28.2	9	29	75.1	0.50	1.00	0	280			X	363.47	147.03

Tabla 5 Zonas de confort térmico. Elaboración propia.



Ilustración 22 Localización de zonas de confort térmico. Elaboración propia.

3.9.- Resultado e identificación de zonas de disconfort (17:00 h).

En lo particular; el punto S1 se encuentra también dentro de las zonas cercanas al confort térmico, en este caso de disconfort; es a causa del proceso natural de la vegetación y materiales, en donde se invierte el proceso de absorción y radiación de energía, que por las noches, los materiales expulsan la energía que se almacena durante el día; elevando las temperaturas.

Pese que las condiciones de humedad relativa están dentro de los valores ideales y existe el movimiento del aire, los resultados en el balance de la persona se disparan; resultando en 514.93W/m2 para el punto S1 a las 17:00 h. Por lo que se deduce que el principal elemento en la sensación de confort o disconfort también es la temperatura del aire, provocada siempre por la radiación solar directa o indirecta.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Punto de Medición	Hora	Temperatura (C°) a Lateral b Inferior c Superior			LUX	C° Aire	% Humedad relativa	VIENTO a Promedio b Máxima c Mínima			Ángulo	Nublado	Pocas nubes	Despejado	Radiación absorbida por la persona (W/m2)	Balance de la persona (W/m2)
		a	b	c				a	b	c						
S1	17:00	36.0	33.5	38.8	38	38.6	40.7	0.65	1.30	0.00	100	X			539.64	514.93
S1	19:00	35.2	34.9	35.7	23	33.8	49.1	0.95	1.30	0.60	100		X		676.36	560.01
S2	17:00	34.3	49.6		800	37.7	35.1	0.80	1.60	0.00	100	X			505.72	476.6
S3	17:00	35.3	32.4	40.5	73	36.7	39.3	1.80	2.50	1.10	100	X			448.88	472.05

Tabla 6 Zonas de Disconfort térmico. *Elaboración propia.*



Ilustración 23 Localización de zonas de dis confort térmico. *Elaboración propia.*

CONCLUSIONES

1. Con este trabajo se demuestra con encuestas y con evidencia gráfica y medible que el clima y los microclimas acotados en Ciudad Valles no brindan condiciones de confort para la persona en el espacio de estudio, se comprueba que la vegetación, forma y disposición de inmuebles además de los materiales utilizados en sus acabados; y sus propiedades físicas y fisiológicas; pueden ser estudiadas y utilizadas para generar condiciones de confort humano para disipar efectos climáticos como el calor y el frío, de forma que contribuya a que las personas se sientan cómodas en el ambiente.
2. Se evidencia la presencia de distintos valores para la misma variable climática, según el contexto físico inmediato; dentro de un área urbana; definiéndolos como microclimas urbanos.
3. Se identifica que los edificios de alturas de 11 metros y fachadas con anchos mayores a 15 metros, de forma rectangular, orientados longitudinal o transversalmente de Norte a Sur, influyen positivamente en el microclima inmediato; estas barreras verticales proyectan sombra a los elementos a su alrededor como el pavimento, banquetas y muros, protegiéndolos

inicialmente de la radiación directa, por lo tanto disminuyen la temperatura de estos objetos y a su vez provocan distintas rachas de viento.

4. Se demuestra gráficamente que la disposición de inmuebles modifica la dirección y velocidad del viento, así pues, se podrían adecuar para encausar y optimizar los flujos.
5. El elemento que más atenúa las temperaturas altas es la vegetación, y el elemento que más protege los espacios contra la radiación solar directa son las obstrucciones físicas horizontales.
6. La variable más importante de estudio es la radiación solar directa e indirecta; ya que es el parámetro que genera todos los procesos climáticos y el que más influye en el confort térmico de la persona.
7. Las diferencia entre temperatura de las banquetas varían hasta en 27°C, esto es principalmente al porcentaje de radiación solar directa que reciben estos materiales, dejando en segundo término la orientación.
8. La diferencia entre temperatura de los muros bajo la sombra contra los que están expuestos a la radiación directa es hasta 15.4°C.
9. La diferencia entre temperatura de materiales para cubiertas es de 8°C, siendo mayor la temperatura que deja pasar hacia el peatón una lona, que una cubierta de concreto; esta diferencia se da antes de las 17:00 h ya que a partir de esta hora la lona se enfría más rápido, con una diferencia de 5°C para las 19:00 h, por lo que se recomienda el uso de lonas siempre y cuando estén como mínimo a 0.60m por encima del peatón.
10. La diferencia en la temperatura del aire por cuestiones constructivas y micro climáticas oscila entre los 5°C y 3°C principalmente con la existencia de vegetación.
11. En el sistema de estudio; las zonas de confort durante todo el día no existen; solo se descubre una zona con un balance energético de la persona de 95W/m² a las 9:00 h en el punto N3, se detecta una aproximación a tres rangos de confort según el cálculo del balance energético: *Extremadamente caluroso* arriba de 560 W/m², *Bastante caluroso* entre 327 y 560 W/m², *Caluroso* e 95 y 327 W/m² y se describe que *Confortable* está por debajo de los 95 W/m².
12. La curva en la gráfica de humedad relativa es inversa a la curva de temperatura del aire y del viento, mientras aumenta la radiación solar el calor de los materiales sube la temperatura del aire y genera flujos de viento, la humedad relativa se disipa.
13. El proceso de adecuaciones y mejoras debe ser cuidadoso dado que el confort humano en exteriores solo se podría alcanzar “bajo la sombra”; esto para cualquier época del año incluyendo Invierno; la sugerencia es implementar barreras horizontales, preferentemente desmontables o

provisionales; por ejemplo lonas, estructuras cubiertas por enredaderas, preferentemente arbustos; para subsecuentemente realizar mediciones y encuestas para registrar, revisar y adecuar los posibles cambios a favor o en contra que se generen.

14. La implementación de ventilación mecánica no es descabellada dado que se cuenta con un cuerpo de agua; el río Valles; a 340 metros de distancia, fuente sustentable generadora de energía eléctrica.
15. Es conveniente analizar el reglamento de construcción para quizá lograr las adecuaciones pertinentes; principalmente el respeto e implementación de áreas verdes, jardineras, techos y muros verdes, colocación de arbolado, propuestas en dimensiones y materiales constructivos de volados así como el manejo de elementos arquitectónicos para optimizar los flujos de viento.
16. Pese a los casi quinientos años de la fundación del municipio, es un área urbana joven, una ciudad en crecimiento, por lo que hay tiempo para planear su desarrollo urbano sustentable. Se entiende por urbanismo bioclimático, el diseño construcción o consideración de un ambiente urbano a partir de los parámetros que dictan los factores climáticos, físicos y fisiológicos del medio ambiente natural; el urbanismo bioclimático da como resultado, distintas formas y funcionamiento para cada una de las ciudades trazadas, ya que responderían más bien a la forma y elementos del espacio natural.
17. Buscando redefinir nuevamente a la escala humana, su bienestar, sus necesidades y actividades como parámetro primordial de diseño arquitectónico y urbano; se considera que este tipo de análisis puede ser la base y justificación de infinitud de proyectos urbanos.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, A López, (2004). "Cambio climático y microclimas urbanos en ciudades del centro de Cuba. Reflexiones para el planeamiento a través de sig.". Argentina. Vol. 8, Nº 1, 2004. Impreso en la Argentina. ISSN 0329-5184

BECKERS, Benoit. (2009). "El diagrama solar."
www.heliodon.net/downloads/Beckers_2004_Ir_El_diagrama_solar.pdf

CARRASCO Aldunate, Claudio. (2008). "Morfología y microclima urbano. Análisis de la forma espacial y materiales como modeladores del microclima de tejidos urbanos mediterráneos costeros. El caso de la ciudad de Valparaíso". Valparaíso, Barcelona. España.

CHICAS Molina, Juan Carlos. (2012). Morfología urbana y Clima urbano, estudio de microclimas urbanos en Santiago de Chile, mediante la aplicación del concepto de cañón urbano e índices de confort térmico. Instituto de

Estudios Urbanos y Territoriales de la Pontificia Universidad. Santiago de Chile.

FERNANDEZ, Garcia (1994). "Clima y confortabilidad Humana, aspectos metodológicos."

GEIGER, R., Aron, R. H., Todhunter, P. "The Climate Near The Ground", 5ª edición. Vieweg & Sohn. Weisbaden, 1995.

GIVONI, Baruch (1998). "Climate considerations in building and urban design." John Wiley & Sons, Inc. United States of America.

HIGUERAS, Ester (2008). "El reto de la Ciudad Habitable y Sostenible." Comisión Urbanismo COAM 2008.

HIGUERAS, Ester (2013). "Urbanismo Bioclimático". (1a edición, 5a tirada) ISBN:9788425220715

HIGUERAS, Ester y TUMINI, Irina. (2013) "El Microclima en los Espacios Abiertos. Estudio de casos en Madrid." Universidad Politécnica de Madrid. www.eesap.org/Biblioteca/EESAP2_itumini.pdf

IVANEGA, Miriam. (2009). "Construcciones Urbanas y Medio Ambiente." <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2735/7.pdf>

LUSETT, Mireya y GARCÍA, Víctor y ESPUNA, José. (2012). "La influencia de la Configuración de los Andadores Urbanos en un Clima Cálido Húmedo. Desarrollo estratégico para el mejoramiento de la calidad de vida en el hábitat." Universidad Autónoma de Tamaulipas

MÉNDEZ, Carlos M. "Análisis Estadístico de la Velocidad y Dirección del Viento en Los Taques-Estado Falcón". (2009) <http://www.fglongatt.org.ve>

MERUANE, Carolina y GARREAUD, René. (2006). "Determinación de Humedad en la Atmósfera" – DGF – U de Chile

MONROY, Manuel Martín. (2001). "Claves del Urbanismo Bioclimático". Artículo publicado en revista BASA.ULPGC .Las palmas.

NAHLE, Nasif. (2006). "Transferencia de Calor." Biology Cabinet.

NAVE, M Olmo. En red 20 Julio 2013: <http://hyperphysics.phy-astr.gsu.edu/hbasees/kinetic/relhum.html>

OCHOA de la torre, José Manuel. (2009). "Ciudad, Vegetación e Impacto Climático". El cobre. España.

OCHOA de la torre, José Manuel. (1999). "La vegetación como instrumento para el control micro climático". Barcelona. España.

OCHOA, José Manuel y MARINCIC, Irene. (2002) "Diseño Microclimático de Espacios Exteriores confortables y energéticamente eficientes." XXVI Semana Nacional de Energía Solar, Noviembre de 2002, Chetumal, México.

OKE, T.R. (1987). Boundary layer climates. (2nd ed.). London : Routledge

OLGYAY, Victor. (1998) "Arquitectura y Clima Manual de Diseño Bioclimático para Arquitectos y Urbanistas. GG ISBN: 9788425214882

SCHILLER, Silvia de. (2001). "Isla de calor, Microclima Urbano y Variables de Diseño, estudios en Buenos Aires y Rio Gallegos" Argentina. Issn 0329-5184

VAZQUEZ, Gloria y RESTREPO, Alirio y NOLASCO, Quevedo y CRESPO, Guillermo y PORTOCARRERO, Adolfo. (2010) "Manual Teórico Práctico del Observador Meteorológico de Superficie" Comisión Nacional del Agua CONAGUA. www.conagua.gob.mx

ZAPATA, Néstor. (2016). "Diagnóstico del microambiente urbano en la avenida Miguel Hidalgo, en la zona centro de ciudad Valles, San Luis Potosí, México." (Tesis de maestría), Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Tampico, Tamaulipas. México.

OTRAS:

- CONAGUA. Oficinas regionales en ciudad Valles, San Luis Potosí. Ing. Martin Martínez Zamarripo. Jefe de distrito de la CONAGUA. Calle Progreso 200, Rotarios, 79060 Cd Valles, S.L.P. tel.: 01 481 381 8276
- "Diario Oficial de la federación del gobierno del estado libre y soberano de San Luis Potosí." Junio 1999. Edición ordinaria 68.
- Reglamento de construcción de Ciudad Valles, San Luis Potosí.
- Dirección de Turismo Municipal. (2007). "*Estadísticas anuales, Ciudad Valles.S.L.P.*"
- Plan municipal de desarrollo de Ciudad Valles, San Luis Potosí. 2004-2006. México.

PAGINAS WEB:

- <http://redalyc.uaemex.mx/>
- <http://www.meteorologiaenred.com/humedad-relativa.html>
- <http://200.58.146.28/nimbus/weather/pdf/cap7.pdf>

Anexo 1. Especificaciones de los aparatos utilizados para las mediciones.

1.- Luxómetro marca Steren modelo HER-410 para medir cantidad de luz;

Especificaciones:

- Indicador de batería baja incorporado.
- Diseño compacto de excelente operación.
- Display LCD 3½ dígitos 1999 cuentas/seg.
- Detector óptico: Sensor a fotodiodo de silicio con filtro.
- Temporizador: Auto apagado.
- Temperatura de operación: 0°C a 40°C.
- Temperatura de almacenamiento de -10°C a 60°C.
- Velocidad de medición: 2 veces por segundo, nominal.
- Alimentación: 9 Vcc (1 pila cuadrada).
- Dimensiones detector: 8.3 cm de alto x 5.2 cm de ancho x 2.05 cm de espesor.
- Dimensiones equipo: 12.5 cm de alto x 7.2 cm de ancho x 2.7 cm de espesor.
- Peso: 240 gr.
- Características.
- Alto: 5.50 cm.
- Ancho: 15.90 cm.
- Fondo: 11.50 cm.
- Peso: 0.3210 Kg.

2 Estación climática digital Modelo Krestel 4000 para medir temperatura del aire, humedad relativa y velocidad del viento;

Especificaciones:

Mediciones:

- Velocidad del viento.
- Temperatura del aire/agua/nieve.
- Sensación térmica.
- Humedad relativa.
- Índice de estrés térmico.
- Temperatura del punto de rocío.
- Temperatura de bulbo húmedo.
- Presión barométrica.
- Altitud.
- Altitud de densidad.

Características:

- Tapa del impulsor que gira para abrirse.

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

- Pantalla gráfica para tres líneas de gran tamaño.
- Luz posterior.
- Tecnología del impulsor y sensor patentada: Impulsor cambiable por el usuario sin necesidad de herramientas.
- Sensor de temperatura externo de respuesta rápida.
- Sensor de humedad corregido con la temperatura.
- Valores mínimos y máximos.
- Práctica función de medias.
- Reloj y Calendario.
- Registro de datos automático y manual personalizable.
- Gráficos de datos en la pantalla.
- Carga de datos (con interfaz opcional).
- Cinco idiomas: Inglés, francés, español, alemán e italiano.
- Impermeable y flota en el agua.
- Resistente, probado contra caídas.
- Fabricado en EE.UU.
- Pilas – 2 AAA.

3.- El termómetro infrarrojo con puntero laser de medición de -50 + 1000 °C.

Especificaciones:

- Rango: -50 + 1000 °C
- Precisión: + 2% de lo leído + o 4 °C
- Emisividad: 0,1 a 1,00 (ajustable)
- Distancia objetivo: 50:1
- Diámetro medido: 50 cm. ø 1 cm
- Alarma audible: Si
- Alimentación: 1 batería 9v
- Tamaño: 100 x 56 x 230 mm
- Accesorios: Incluye estuche

Anexo 2. Formato para la captura de mediciones.

LUGAR		HORA		
UBICACIÓN		DÍA		
CLASIFICACIÓN		FECHA		
		(V)erano o (I)invierno		

NUBLADO

POCAS NUBES

DESPEJADO

HORA	ILUMINANCIA	TEMP Y HUMEDAD		RADIACIÓN DE OBJETOS			VIENTO m/s				CIELO		
	LUX	°C	%	LATERAL	INFERIOR	SUPERIOR	MIN	PROM	MAX	DIR	1	2	3
09:00													
11:00													
13:00													
15:00													
17:00													
19:00													

CONFORT HUMANO EN MICROCLIMAS URBANOS. CALLE MIGUEL HIDALDO, CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

Anexo 3. Formato de encuesta.

ENCUESTA PARA EL GRADO DE CONFORT TÉRMICO			
¿HABITA EN CD VALLES?	SI		NO
¿FRECUENTA CAMINAR EN LA ZONA?	SI		NO
¿EN QUE HORARIO PREFIERE?		7 9 11 13 15 17 19	
¿EL CLIMA ES UN INCONVENIENTE?	SI		NO
¿COMO LE PARECE EL CLIMA?:	1	extremadamente frio	
	2	bastante frio	
	3	frio	
	4	confortable	
	5	caluroso	
	6	bastante caluroso	
	7	extremadamente caluroso	
¿EN ESTE MOMENTO COMO LE PARECE?		1 2 3 4 5 6 7	
OBSERVACIONES			
ACTIVIDAD			
descansando			
sentado-de pie			
de pie trabajo ligero			
caminando lentamente			
caminando moderadamente			
actividad intensa			
ROPA			
camiseta, pantalones cortos, calcetines, tenis			
polo, pantalones largos, calcetines, zapatos o botas			
polo, pantalones largos, calcetines, zapatos, rompe vientos			
camisa m larga, pantalones largos, calcetines, zapatos, suéter			



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 19 de octubre de 2016.
Fecha de aceptación: 29 de julio de 2017.

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

Rebeca E. Robert Hechavarría
rebecar@uo.edu.cu
Conrado Reyes Savón
Eduardo Miguel Pompa García
Onel Casero Dupuy
Universidad de Oriente, Cuba

RESUMEN

El presente trabajo es resultado de una investigación realizada en el Diplomado de Psicología del Deporte, el mismo tiene como objetivo disertar en relación con algunas ideas que se esgrimen sobre la necesidad o no de establecer direcciones psicológicas para el entrenamiento deportivo con el mismo rigor que se establecen otras, es así como el colectivo de investigadores después de un estudio minucioso del tema decide proponer estas para el desarrollo de la etapa precompetitiva de un equipo de voleibol femenino de la EIDE “Orestes Acosta” de Santiago de Cuba lo cual además plasma en el plan gráfico a modo de ilustrar con mayor exactitud lo que se pretende hacer. De forma general se utilizaron los métodos y técnicas más demandadas para este tipo de investigación, dígame en este sentido el análisis-síntesis, la inducción- deducción, la observación efectuada a los entrenamientos y como técnica la entrevista. Como resultado más significativo está la propuesta de posibles direcciones psicológicas a planificar durante el entrenamiento deportivo, lo que fue ampliamente aceptado no solo por los psicólogos deportivos que fueron consultados, sino también por muchos entrenadores que manifestaron la urgencia de lograr esto en todos los equipos previa negociación con el resto de los miembros que conforman la dirección de los equipos deportivos.

PALABRAS CLAVE:

Direcciones psicológicas, entrenamiento deportivo, plan gráfico, adolescentes, Voleibol.

ABSTRACT

The present article is a result of a research made in the postgrade of Sport Psychology, the main objective is to lecture in relation to some ideas about the necessity or not of establishing psychological directions for the sport training with the same rigor that others are established, in this way the community of investigators, after a meticulous study of the theme, decides to propose these for the development of the precompetitive stage of a female volleyball team in the "Orestes Acosta" Sport School of Santiago de Cuba, besides it shows in the graphic plan, as a way of illustrating with more accuracy what it is pretended to make. In a general way the more demanded methods and techniques were used to this type of research, such as the analysis-synthesis, the induction - deduction, the observation made to the trainings and as a technique was used the interview. As a more significant result, it is the proposal of possible psychological directions to plan during the sport training, it was broadly accepted not only by the sport psychologists who were consulted, but also for many trainers that manifested the urgency to achieve this in all the teams, previous negotiation with the rest of the members that conform the direction of the sport teams.

KEY WORDS:

Psychological directions, sport training, graphic plan, adolescent, volleyball.

INTRODUCCIÓN

Planificar en su concepción más general es la acción de prever con bastante anticipación los hechos, las acciones, de manera que su acometida se efectúe de forma consecuente y racional acorde a las necesidades y posibilidades reales, lo que garantiza que este proceso sea más objetivo y en consecuencia se aproveche a plenitud los recursos disponibles en el momento para predecir con mayor exactitud el futuro, traspolada esta definición al deporte significa que es el proceso a través del cual se elaboran estrategias, seleccionan métodos, planifican tareas y acciones con la finalidad de preparar al deportista para alcanzar y mantener la forma deportiva por determinado período de tiempo, (macrociclo, mesociclo, micro ciclo y unidad de entrenamiento). Esta se representa en el denominado plan de entrenamiento deportivo.

Es objetivo de dicho proceso lograr la preparación del deportista, entendida como el aprovechamiento de todo el conjunto de medios que aseguran el logro y la elevación de la predisposición para alcanzar resultados deportivos. Dentro del mismo se destaca la preparación física general y especial, la técnica, la táctica, la *psicológica* y la teórica, sin embargo, el estudiarlo como un todo ha provocado imprecisiones en la planificación, ejecución y control de la preparación de los deportistas, de ahí que haya surgido como una alternativa para dar solución a este problema las denominadas direcciones de entrenamiento, para su mejor tratamiento no es suficiente su determinación, sino también sus manifestaciones.

Aún cuando se reconoce en este proceso pedagógico la incidencia de la preparación psicológica en el rendimiento deportivo, todavía en los aspectos afines con su planificación existen sus divergencias, por lo que es en la actualidad uno de los

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

aspectos más conocidos y a la vez debatidos, especialmente lo relacionado con el perfeccionamiento de la misma, es por ello que se estudien opciones de cómo optimizarlo sin perder de vista la forma de organizarla, planificarla y controlarla para un sujeto que tiene sus características psicológicas que lo distinguen pero, con regularidades que le son inherentes al período de desarrollo que se encuentre.

Dicho proceso debe ser evaluado, no sólo al concluir sino también a lo largo de su desarrollo de forma sistemática, pero de manera coherente e interrelacionado con los otros componentes del entrenamiento deportivo lo que lo complejiza aún más, de ahí que, la planificación de esa preparación psicológica durante el entrenamiento deportivo y su representación en un modelo es un aspecto a ser investigado y sobre el cual surgen algunas interrogantes como estas:

- ✱ ¿Podría la preparación psicológica desdoblarse en direcciones psicológicas para el entrenamiento deportivo?
- ✱ De ser así, ¿cómo definirías?
- ✱ ¿Y una vez definidas y teniendo en cuenta la naturaleza de lo psíquico sería posible cuantificar cada una de ellas? ¿Cómo lo haría?

A estas y otras preguntas se pretende dar respuesta a lo largo de esta ponencia que tiene como **objetivo** proponer posibles direcciones psicológicas a declarar en el proceso de planificación del entrenamiento deportivo del voleibol masculino, categoría 13-14, a partir de los criterios más actualizados en relación con el tema.

DESARROLLO

1-. El entrenamiento deportivo como plataforma pedagógica de la preparación psicológica.

El entrenamiento deportivo ha sido considerado por algunos especialistas como un **proceso psicopedagógico**, otros lo consideran como un **proceso pedagógico especial**, sin embargo, investigadores más contemporáneos como Domínguez, J (2007) lo reconocen tan solo como **pedagógico**, lo cierto es, que en la unidad de entrenamiento mientras transcurre esta actividad el deportista aprende y se transforma, mientras que el entrenador enseña, instruye y educa. En casi todas las bibliografías consultadas se definen como **contenidos** de este proceso:

- Preparación física.
- Preparación técnico táctica.
- Preparación teórica.
- **Preparación psicológica.**

Este proceso en cualquiera de sus formas tiene **exigencias psicológicas especiales** centradas en:

- Dirigir la atención a elementos fundamentales de las acciones motoras, el cambio de unos objetos a otros, así como estimular el logro de su estabilidad.
- Elevar la actividad de todos los procesos psíquicos cognoscitivos.

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

- Estimular los esfuerzos volitivos en el proceso de superación de obstáculos de diferente nivel de complejidad.
- Desarrollar intereses profundos y estables por la práctica de los ejercicios físicos.

Para que este proceso sea más efectivo ha de aplicarse consecuentemente los **principios del entrenamiento deportivo** (Ozolin, G., 1983), ellos son: especialización, multilateralidad, lo consciente, gradualidad, repetición, lo evidente y la individualización, este último muy ligado con la preparación psicológica.

En relación con estas ideas se significa lo planteado por Rudick, P.A. y otros, quien afirma que “el entrenador debe aplicar **“procedimientos** que faciliten el desarrollo de la **manifestación activa mental** y física, la **movilización de esfuerzos volitivos**... la búsqueda de las **vías** de utilización de las reservas del **fondo emocional**... El **modelado** de la técnicas de los movimientos y acciones nuevas..., etc.” (Rudick, P.A. y otros, 199:43).

Plantea Pérez, A que “se precisa en este proceso una determinada **estructura**, que represente un orden relativamente estable de unión entre sus componentes, la correlación lógica de uno con el otro y su sucesión general. Esto se integra al criterio de perfeccionar los componentes didácticos... a través de una planificación adecuada de los contenidos en forma progresiva y con adaptación a las cargas de trabajo”. (Pérez M, 2009:18). Es válido destacar que en cada uno de estos períodos el factor psicológico desempeña un papel fundamental acorde con los objetivos previstos para cada momento.

Tabla 1. Estructura del proceso de entrenamiento.

Macro ciclo	Proceso completo	
	Período preparatorio (general y especial)	Etapas de preparación física general y preparación física especial.
	Período Competitivo (pre - competitivo y de competencia)	Etapas precompetitiva y competitiva.
	Período de tránsito	Etapas de tránsito
Mesociclos	Son ciclos medios de preparación integrados por 2 ó más microciclos, los cuales responden a las características y exigencias del deporte en cuestión. Se clasifican en: entrante, básico – desarrollador, estabilizador, competitivo, aproximación y restablecimiento o alivio y se reconocen otros tipos de mesos en correspondencias con las particularidades específicas de cada deporte.	
Microciclos	Son ciclos pequeños de preparación del deportista integrados por varias sesiones de entrenamiento. En la generalidad su duración es de siete días. Se clasifican en: ordinarios o corrientes, choque intensivo, competitivos, de control y ajuste, de recuperación.	
Sesión del entrenamiento	Constituye la célula básica donde se desarrolla el entrenamiento y competencia deportiva de los atletas. Se orientan y distribuyen los componentes del proceso propuestos por Matveev (1983), Harre (1977), Forteza y Ranzola (1988, 1999), Platonov (1991) y de Barrios (1997).	

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

En cada uno de los períodos que atraviesa este proceso el psicólogo desempeña un papel distinguido, así de esta manera en la **etapa de preparación física general**: se plantea que el psicólogo controla el estado de la preparación psicológica, la variación de la tendencia del entrenamiento caracterizada por un alto contenido emocional, la discusión de los objetivos del equipo, así como del contenido, los métodos y medios para alcanzarlos y orienta el empleo de los sistemas de relajación, así como los rudimentos de la representación ideomotora del sistema de actividades competitivas.

De igual modo evalúa la personalidad, los motivos a mediano y largo plazo, los cuales actualiza sistemáticamente, los procesos psíquicos rectores de la actividad, de manera general, en condiciones controladas, instituye el Plan de establecimiento de metas (etapa general-especial) y desarrolla cualidades volitivas generales, a tono con el predominio del volumen en esta etapa y propicia que el deportista establezca asociaciones conscientes entre ejercicios de altos volúmenes y su influencia para los rendimientos finales, se le propone al deportista herramientas para desarrollar la seguridad en sí mismo.

En la **etapa de preparación física especial**: perfecciona los procesos cognoscitivos y de las habilidades técnicas y tácticas, el ritmo de ejecución y calidad de los ejercicios, así como los procedimientos de relajación después de su actuación. Por otro lado evalúa los procesos psíquicos rectores de la actividad de manera general en condiciones controladas, actualiza los motivos a corto plazo, desarrolla la predisposición psicológica para las competencias y su mantenimiento, apoya la preparación técnica, la formación y aprovechamiento de los hábitos motores, la representación ideomotora del sistema de actividades competitivas, desarrolla las percepciones especializadas (sentido de la distancia, del tiempo, del balón, etc.), así como establece un contraste entre los resultados de laboratorio y del terreno, se estimula la seguridad del deportista.

En la **etapa precompetitiva**: realiza modelajes del sistema de actividades competitivas o del entrenamiento deportivo, controla los estados psíquicos pre-competitivos, desarrolla los procedimientos de autocontrol emocional y puntualiza los objetivos de la competencia, mientras que en la **etapa competitiva**: mantiene la seguridad del deportista en sus propias fuerzas, se trabajan los estados de ansiedad y propicia un régimen de descanso activo. Cumple con los “eslabones” de la preparación psicológica para las competencias, evalúa y maneja la respuesta de stress competitivo, desarrolla un sistema de enfrentamiento al stress negativo.

En la **etapa de tránsito**: asegura la recuperación para la próxima temporada, analiza los resultados de las competencias, corrige las insuficiencias, activa las vivencias positivas y los errores para asegurar mejores resultados o mantener los obtenidos. Es importante resaltar que esto puede variar según el sistema competitivo al que se enfrente el deportista, así como, a los posibles cambios de regla.

1.2 Las direcciones del entrenamiento deportivo. La preparación psicológica vista como una dirección.

El tema de las direcciones del entrenamiento deportivo es actual, tal es así, que en la II Jornada Científica Nacional EVENHOCK 2015, celebrado en la Universidad de Las Tunas del mismo año, se abrió un espacio para debatir sobre esta temática, sin embargo, a pesar de los esfuerzos que en este sentido se realiza no siempre concurre un desglose en direcciones para el entrenamiento, lo que se hace más agudo en relación con la preparación psicológica, que a veces se diluye en otras, como es el caso de la preparación teórica y táctica.

Disímiles autores han realizado aportes más específicos a este tema, planteando que para que los planes gráficos muestren mayor nivel de información deben planificarse los contenidos de preparación de la manera más detallada posible. A decir de Matveiev, la “preparación del deportista es el aprovechamiento de todo el conjunto de medios que aseguran el logro y la elevación de la predisposición para alcanzar resultados deportivos” (Matveiev, 1983:26,). Para el logro de esto últimos habrá de tenerse en cuantos diferentes elementos, así como la interrelación que entre ellos se establece.

Atención especial en este proceso tiene la motivación, la que se origina al vincular al deportista con el objeto de la cultura, lo que promueve en éste necesidades y objetivos para satisfacerlas, para lo cual se necesita del método que es donde se realiza. La asimilación por su parte se materializa cuando el objeto de la cultura es llevado al atleta como direcciones de entrenamiento de forma asequible a través del método, en tanto la consolidación del trabajo de esas direcciones, toma como punto de partida en el análisis de esta ley al objetivo que expresa las direcciones a desarrollar por el atleta a través del método.

En la literatura consultada se resalta que el término direcciones de entrenamiento fue un aporte realizado por Forteza, A, la misma consiste en lo fundamental en desglosar los contenidos de la preparación que recibe el deportista, significando una forma más objetiva y detallada de desarrollar el entrenamiento deportivo. La misma fue definida como...“las acciones inmediatas de preparación determinando para su cumplimiento la relación entre carga y métodos de entrenamiento. Reflejan el contenido necesario de preparación en función de un tipo de deporte”. (Forteza, 1998:24).

A pesar que desde hace unos años se habla de este elemento en la planificación deportiva , todavía el tema de las direcciones es considerada por muchos especialistas como novedoso, si se tiene en cuenta que hasta ese momento la planificación se realizaba por tipo de preparación donde se establecía un único indicador para medir el volumen en el macrociclo (el tiempo), cuando cada dirección se planificaba de forma indistinta en la unidad de entrenamiento (repeticiones, distancia recorrida, peso levantado y tiempo de trabajo), haciendo impreciso el control del volumen de trabajo aplicado.

En relación con lo anterior plantea Oroceno, M que es necesario seleccionar todas aquellas direcciones específicas que constituyan objetivos de trabajo dentro del

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

deporte, tratando de hacer cuantificable cada una de ellas. Los autores de este trabajo coinciden y difieren con esta idea pues se valora importante e imperioso que se precisen todas las que conformen un fin a alcanzar, pero no necesariamente estas deben ser cuantificables, pues ha de tenerse en cuenta la naturaleza de las mismas.

Teniendo en cuenta lo planteado por estos autores se significa que las direcciones del entrenamiento son las formas de estructuración del contenido en el proceso de entrenamiento deportivo, las mismas se plasman en la preparación psicológica, teórica, y físico motriz, esta última relaciona los aspectos físicos, competitivos y técnico, tácticos considerando que esta última es una de las más trabajada e investigada. Al respecto el citado autor las define en su obra como “núcleos fundamentales en los que se sustentan el perfeccionamiento de los hábitos en la solución de las más diversas situaciones de competencias, en mucho de los casos estos núcleos agrupan ejercicios de una misma orientación” (Oroceno, 2003: 44).

A partir de estas ideas se define como **direcciones psicológicas** a los ejes que guían la labor del entrenador y el psicólogo con el fin de ejercitar los procesos psíquicos que inciden directamente en la preparación psicológica del deportista y el equipo atendiendo a su edad, características personalógicas y tipo de deporte.

Se considera entonces que pudiese asumir el criterio de clasificación que las divide en **condicionantes y determinantes**, las que de forma dinámica pueden ser interpretadas como de un tipo o de otra en dependencia del momento del entrenamiento que se encuentre. Los autores Oroceno, M y Bell, N en el año 2000 identifican cuáles son desde su punto de vista las principales direcciones del entrenamiento deportivo, en el caso del voleibol, que es el deporte donde se centra la atención de este trabajo se delimitan como las fundamentales: saque, recibo, pase, ataque, bloqueo, defensa, k-1y k-2.

1.2.1 La preparación psicológica

La preparación psicológica tiene como objetivo formar el estado de predisposición psíquica del deportista dentro de las condiciones específicas de la actividad deportiva. Dzhamgarov T. y Puní, T la conciben como: “proceso de creación, mantención y recuperación del estado de predisposición psíquica del deportista para participar en la competencia, para la lucha por alcanzar un mejor resultado deportivo”. (Dzhamgarov T. y Puní, T ,1990:121).

Al respecto Pérez, M. A (2009) reitera que la preparación psicológica tiene como finalidad lograr el estado óptimo de actuación del atleta, lo que sucede solo cuando se es capaz de superar las entropías que inciden en la disminución del rendimiento o propician su incremento durante la práctica deportiva a través fundamentalmente de la intervención psicológica, utilizando técnicas de relajación, reducción de la ansiedad y grupales.

Para alcanzar el ya mencionado rendimiento deportivo se necesita de un desarrollo armónico de las diferentes direcciones de entrenamiento, lo que vale decir que el deportista requiere tener una buena preparación física, técnico táctica, psicológica y

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

teórica, de ahí que cuando se habla de este estado no solo se hace referencia al logro de un buen rendimiento físico y/o técnico táctico, sino, que además el deportista debe tener una buena predisposición psicológica que lo prepare para enfrentar con éxito las situaciones propias y espontáneas de la competencia.

Se destacan de ella **aspectos psicológicos** que la distinguen, expresados en:

- 1- La actividad de la conciencia transcurre con precisión, claridad y rapidez.
- 2- Los procesos del pensamiento adquieren una gran velocidad.
- 3- El sentido de la orientación se perfecciona.
- 4- Los procesos de percepción se efectúan con rapidez detallada y con claridad.
- 5- Mejoramiento de las percepciones especializadas.
- 6- Se desarrollan las cualidades morales y volitivas.
- 7- El atleta elabora soluciones tácticas de las situaciones de juego con una mayor rapidez, entre otras.

Para la realización de la propuesta se revisan tesis doctorales, de maestría, de diploma, así como una variada literatura especializada y en la mayoría de los casos se constató que aún se continúa trabajando en el entrenamiento deportivo por componentes de la preparación del deportista reflejando mayormente el tiempo, sin tener en cuenta otros indicadores como las repeticiones, la distancia recorrida y otros. De esta misma forma no se ajustan a los estilos actuales que abogan el planificar a través de las direcciones del entrenamiento.

En relación con la preparación psicológica sigue plasmándose los aspectos que dan cuenta de su existencia de forma general, sin precisar en el macro, meso y microciclo el momento exacto cuando se le dará tratamiento a estos elementos. No obstante, se resalta uno de los planes gráficos realizados por Carballido, L (1999) quien aunque se acerca bastante a la planeación por direcciones todavía se queda en lo habitual. De igual modo en la mayoría de los planes revisados de los psicólogos deportivos la planificación de la preparación psicológica se realiza a través del plan psicológico o del expediente con características similares a las ya dichas.

En otros casos la preparación psicológica se diluye en lo técnico-táctica quedando subsumida la primera en la segunda por lo que no se niega que este tipo de preparación brinda también la posibilidad para dar tratamiento a varios elementos psicológicos.

2 LA PLANIFICACIÓN DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO. PROPUESTA DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS

En el entrenamiento deportivo como en cualquier otro proceso pedagógico la planificación constituye un momento obligado previo a su ejecución. En tal sentido se estudian algunos modelos destinados a este particular ponderando aquellos que significan la individualización del mismo por la relación que tiene con la preparación psicológica, a través de la cual se atiende lo grupal e individual de los equipos y deportistas.

La individualización del entrenamiento es parte indispensable del proceso, pues tiene en cuenta las características propias de cada atleta y la variabilidad del proceso de adaptación en consecuencia con cada atleta. Por otro lado, el modelo cibernético y aplicación de organigramas lógicos también considera **la individualización del entrenamiento** como componente indispensable de la preparación en correspondencia con las potencialidades de cada atleta, además concentra el proceso de entrenamiento en las capacidades imprescindibles según las características más importantes de la modalidad deportiva entrenada. Se infiere entonces que el acentuar el entrenamiento hacia las direcciones más específicas posibilita el ahorro de tiempo en el proceso de preparación al trabajar con menor cantidad de direcciones y con el empleo del efecto residual de la carga.

La planificación de la preparación psicológica tiene su base en la confección del plan Escrito donde se tiene que concebir en este los objetivos y contenidos o componentes psicológicos que se desarrollarán en los atletas mediante el entrenamiento; por períodos, etapas, mesociclos, microciclos y entrenamientos diarios, los que deben ser concebidos en función de habilidades a cumplir por los atletas y formulados en infinitivos, pero –destacan- no es necesario que la preparación psicológica se planifique en porcentos (%); ni siquiera que se refleje en el plan gráfico, recomendando solo incluir los test psicológicos o actividades que garanticen la evaluación periódica del atleta, sin embargo es de la opinión este grupo de investigadores, que la preparación psicológica y los controles estrictos sobre la evolución del mismo, sí deben reflejarse en el plan escrito.

Se coincide con algunos de los aspectos planteados sobre todo en el que enfatiza que no todos los procesos psíquicos pueden ser cuantificable, si se tiene en cuenta su naturaleza subjetiva, no obstante en esta propuesta de planificación por direcciones psicológicas se sugiere llevarla hasta el plan gráfico previamente negociado con el entrenador del equipo, lo que desde este punto de vista ayudará a optimizar más este proceso y en consecuencia alcanzar en menos tiempo y de forma más duradera la forma deportiva de los practicantes de esta actividad.

Algunos autores realizan propuestas de aspectos psicológicos a tratar en la preparación teórica, lo que puede resultar útil para los entrenadores ellas son: la comunicación, el clima psicológico, las cualidades volitivas, la autovaloración, el carácter, las capacidades, representación, cultura sensorial, entrenamiento ideomotor, pensamiento, la anticipación, la programación de actividades, la autorregulación psíquica, la atención, la automotivación.

En este mismo sentido se valora la necesidad de que el psicólogo deportivo del equipo para poder preparar a los voleibolistas adecuadamente está en la obligación de conocer sus potencialidades psicológicas, así como las particularidades de su personalidad, distinguiendo en qué demanda un mayor desarrollo para enfrentar las exigencias de la competencia, de ahí la importancia del asesoramiento directo del psicólogo, quien utiliza un grupo de métodos para caracterizar psicológicamente a sus deportistas y conocer cómo estos reflejan las particularidades de la personalidad. Con los resultados obtenidos, se elaborará el expediente psicológico del atleta y derivado del mismo el plan de entrenamiento para el macrociclo, teniendo en cuenta por supuesto las características personológicas y de la edad de

los miembros del equipo, es por ello que las particularidades de la edad y de la disciplina deportiva son elementos a tener en cuenta para realizar una planificación adecuada, de ahí la necesidad de abordar brevemente estos aspectos.

2.1 Análisis de modelos de planificación psicológica en el entrenamiento deportivo

En la bibliografía consultada se reconoce la importancia de este aspecto y ha sido abordado en otros deportes y en diferentes edades en las que se incluyen la edad juvenil y escolar. En tal sentido se destaca el estudio realizado por Moreno, G. A (2009) quien en su artículo publicado en la revista EDU-FÍSICA realiza una valoración de la evolución de los diferentes modelos utilizados en la planificación de la preparación psicológica indicando los aportes realizados por cada uno de los especialistas referidos. Es la intención de los autores de este artículo ponderar aquellos que por su relevancia merecen ser reconocidos y sobre todo los que de alguna forma constituyen antecedentes cercanos a las ideas que aquí se abordan.

En tal sentido el citado autor en su libro “La iniciación deportiva y su preparación” resalta los modelos de Loher (1982), Garfield (1984), Suinn (1986) y Unesthal (1991) connotándolos como iniciadores de la organización de estos sistemas, subrayando que ellos enfatizan en la enseñanza del autocontrol en los deportistas. Por otro lado, menciona algunos representantes de Europa (con énfasis en exponentes del ex-campo socialista y en particular lo realizado en la antigua Unión Soviética), de América (particularmente las contribuciones de brasileños y cubanos).

Relacionado con este aspecto señala lo aportado por Puni (1969), quien destaca en su estructura a los objetivos, el contenido y las tareas parciales, Rudik (1974), Dzhangarov (1979), Rodionov (1990) el que, a juicio de Moreno, G. A (2009) tiene una propuesta de planificación de la preparación psicológica más acabada, en la que precisa como elementos de su estructura a los objetivos, tareas, medios y métodos. En su valoración menciona otros especialistas siendo de interés para este escrito lo relacionado con el modelo de González J. L (1992), destacando que él precisa en sus estudios que la preparación psicológica tiene fundamentalmente dos objetivos generales: potenciar el desarrollo personal del deportista y maximizar el rendimiento deportivo según las necesidades individuales del deportista.

Especial atención se brinda al modelo presentado por Sainz, N (2003), la cual expone como estructura a los elementos siguientes: componente psicológico, objetivos, tareas, formas de aplicación y frecuencia de realización, lo que en esencia coincide con el plan escrito y gráfico propuesto por los autores de este artículo. Además de estos resalta a Saba y del Pino (2004), Cañizares, M (2005). Helde y Rusell (2005) quienes por sus aportes y contribución a la preparación psicológica se constituyen también en autores de obligada referencia.

En estos análisis se pondera la necesidad de tener en cuenta las características del deporte y del deportista para realizar una planificación adecuada de la preparación psicológica, de ahí, la necesidad de abordar un epígrafe en este artículo relacionado con lo antes señalado.

3 CARACTERIZACIÓN PSICOLÓGICA DEL DEPORTE Y EL DEPORTISTA

Para que la planificación del entrenamiento sea realmente exitosa es importante caracterizar no solo al atleta sino además a la Disciplina deportiva donde él se desempeña, teniendo en cuenta que este trabajo pretende hacer el análisis de las posibles direcciones psicológicas a incorporar en este proceso desde el macrociclo y su derivación gradual hasta llegar a la unidad de entrenamiento se exponen algunos elementos que caracterizan el **deporte de voleibol masculino**, con énfasis en lo psicológico. Sus principales características se resumen en:

- Forma parte de los **juegos con pelotas** de equipo,
- Es un juego colectivo y el éxito de las acciones se logra mediante los **esfuerzos colectivos** de todos los miembros del equipo.
- Durante los momentos de entrenamientos se enfatice en el logro de la **compatibilidad entre los voleibolistas** del equipo.
- En la interiorización de las acciones colectivas **el pensamiento** es portador de un carácter de **percepción figurada**.
- Es reconocido como **deporte de características técnico-tácticas**.
- La **colaboración que debe prevalecer entre los integrantes**
- Es un **deporte de cooperación-oposición**.
- Se caracteriza por la manifestación de **esfuerzos** acíclicos, y el predominio de los **esfuerzos de sub-máxima potencia**.
- La forma de **juego es espontánea, rápida y sorpresiva**; en la intención de aportar las posibles respuestas ante incertidumbres que le plantea el equipo adversario.
- La rivalidad se hace acompañar **por un marcado fondo emocional** que provoca la relación de la glucosa sanguínea.
- El **estado emocional positivo** en el voleibolista promueve el auge energético, activa el espíritu combativo, incrementa el estado de ánimo y el sentido de aspiración al éxito; mientras **la voluntad** en sus criterios de firmeza, audacia, constancia, dominio de si mismo y decisión para enfrentar la tarea, favorece el uso racional de la energía.
- Tiene gran relevancia en el Voleibol, **la atención** que precisada en sus propiedades: volumen, intensidad y estabilidad regulan la función de dirección y concentración de la actividad psíquica de los voleibolistas, sobre aquellos sujetos y objetos que tienen incidencia en el juego.
- Se precisa de la regulación de la **orientación del pensamiento** durante las acciones tácticas, potenciadas en el voleibol a través del tiempo y espacio motriz.
- Las particularidades de la **percepción en el tiempo y espacio**, como regla el sentido de la distancia va acompañada de una buena atención.

3.1-. Características psicológicas más significativas de las clases de entrenamiento deportivo dirigidas a Adolescentes Tardíos.

- Aumentar las exigencias y **el dominio consciente** de los movimientos.
- Promover la búsqueda de lo nuevo y lo complejo de los ejercicios para que puedan **demostrar sus posibilidades**.
- Propiciar que descubran su **dominio en la actividad, para incrementar el interés**.
- Lograr una sistematicidad de exigencias para el afianzamiento de las **cualidades volitivas de valentía, decisión y perseverancia**.
- Elevar **la motivación** para la participación en las competencias y defender, ante todo, su **sentido de pertenencia** a la escuela, expresado en el honor deportivo.
- Desarrollar una formación física que no sólo los haga fuertes y hábiles, sino que además contribuya a su **apariencia atractiva**.

Si se observa con detenimiento el análisis realizado hasta este momento los lectores de este artículo coincidirán con los autores en que pudieran definirse como posibles direcciones psicológicas para el entrenamiento deportivo de los voleibolistas masculinos, categoría escolar, las siguientes:

- ✳ **Condicionantes:** diagnóstico integral de los deportistas, caracterización psicopedagógica de los voleibolistas, percepción de espacio y tiempo, distribución y concentración de la atención.
- ✳ **Determinantes:** la cohesión grupal, la comunicación en el equipo, la motivación para el logro del éxito, el pensamiento, el esfuerzo volitivo colectivo, (perseverancia, seguridad en sí mismo, decisión, valentía), la disposición psíquica para la competencia.

A partir de esta propuesta valdría la pena preguntarse, ¿existe la posibilidad real de incluir estas direcciones dentro del plan de entrenamiento? Es criterio de los autores de este artículo que, si Y se asume como referente más cercano el plan de preparación psicológica elaborado por Carballido, LG (1990).

Se significa que el plan de entrenamiento deportivo –según Oroceno, M (2003), está compuesto por el plan escrito y el gráfico. El primero constituye la fundamentación, en tanto el gráfico es la concreción de lo reflejado en el anterior, dicho así el plan escrito se **compone** de:

- Análisis del macrociclo anterior
- Caracterización del equipo o atletas: se pasan o repiten en la categoría, potencialidades, principales lagunas, fortalezas, etc.
- Objetivo del macrociclo, así como de los períodos, etapas y de un mesociclo.
- Tareas a lograr por dirección de entrenamiento, destacando las condicionantes y determinantes en su deporte. (referirse a actividades y ejercicios fundamentales para el desarrollo de cada dirección).
- Plan educativo (plan acciones a desarrollar en el plano educativo).
- Cronograma de competencias (Tipo de competencia, fecha, lugar, nivel, rivales).
- Materiales y requerimientos indispensables.

El referido autor destaca la importancia de realizar el análisis del macrociclo anterior al constituir éste el punto de partida del nivel de desarrollo alcanzado por el

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

deportista, para ello habrá de tener en cuenta el comportamiento de las direcciones, además de lo relacionado al plano psicológico, así mismo, no puede obviarse el resultado competitivo y el comportamiento de los atletas en la competencia fundamental.

Enfatiza además en la necesidad de formular adecuadamente el objetivo y su derivación gradual, lo que servirá de pauta para la determinación de las tareas fundamentales por dirección, así como, el planteamiento de los ejercicios o acciones motrices fundamentales que serán empleadas para el desarrollo de cada una de ellas.

Teniendo como punto de partida lo antes expuesto en este artículo se pondera lo relacionado con las direcciones del entrenamiento y en especial las propuestas en el orden psicológico, reseñando actividades y ejercicios fundamentales para el desarrollo de la misma y en algunos casos utiliza también lo que se realiza para dar tratamiento a otras direcciones, pero con la intencionalidad de reforzar el elemento psicológico, de ahí que se haya tenido en cuenta para determinar las direcciones psicológicas condicionantes y determinantes las características del Voleibol, así como, las tareas recomendadas por Sainz, N (2010).

3 PROPUESTA DEL PLAN ESCRITO DE VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

3.1 Análisis del macrociclo anterior

Se cumplieron las actividades planificadas para este período, pero es conveniente perfeccionar las direcciones psicológicas, las que fueron tratadas de manera indistinta con las otras, a partir de este análisis se precisan las insuficiencias más connotadas en voleibolistas masculinos, de la categoría escolar pertenecientes a la Escuela de Iniciación Deportiva (EIDE) de Santiago de Cuba, ellas son:

1. Débil **motivación** de los deportistas para la realización de los ejercicios y participación en competencias provinciales y nacionales.
2. Poca **atención** a las orientaciones dadas por el entrenador, lo que provoca imprecisiones en la realización de los ejercicios.
3. Malas **relaciones interpersonales** en el equipo que conllevan a la no realización de acciones coordinadas durante el juego y afectan además la comunicación intergrupal.
4. Insuficiente desarrollo de la **perseverancia, la valentía y la independencia**, lo que incide en la no realización de esfuerzos volitivos para el logro del éxito deportivo.
5. Pobre desarrollo del **pensamiento**.
6. Pérdida del balón y saques erráticos por no tener una adecuada **percepción del espacio**.

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

7. Dificultad en la **selección del momento para** iniciar movimientos de anticipación y el ritmo de las acciones propias del contrario.

3.2 Objetivo del macrociclo

Mantener la actitud correcta de los voleibolistas ante los éxitos y posibles fracasos, manteniendo un estado emocional positivo para el descanso activo y los planes posteriores, a partir de una caracterización profunda de los deportistas y equipo, lo que redundará positivamente en el cumplimiento de los objetivos propuesto.

3.3- Tareas a lograr por dirección de entrenamiento, destacando las condicionantes y determinantes en su deporte

En las propuestas de tareas se ha tenido en cuenta las recomendadas por la Dra. C. Norma Sainz de la Torre, en su libro "Psicopedagogía de la Educación Física y el Deporte Escolar" (2010).

Tabla 2. Tareas a desarrollar por las posibles direcciones de psicología.

Direcciones	Actividades y ejercicios
Condicionantes:	
Diagnóstico integral de los deportistas.	Aplicar métodos y técnicas para explorar la personalidad y los procesos psíquicos. - Observación participativa (elaborar guía para observar en el entrenamiento y la competencia). - Aplicar test de personalidad y el inventario de problemas juveniles y el de identificación emocional. (ver anexo 2). - Realizar entrevistas individuales y grupales a entrenador, deportistas, profesores y familiares. - Visitar el hogar para observar comportamiento del voleibolista en el contexto familiar y comunitario. - Revisar el EAE para analizar trayectoria estudiantil.
Caracterización psicopedagógica de los voleibolistas.	Elaborar caracterización psicopedagógica a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico aplicado.
Percepción del tiempo y el ritmo.	-Aplicar y evaluar la prueba para determinar el nivel de desarrollo de los deportistas de la percepción del tiempo (prueba del cronómetro). -Realizar actividades con los voleibolistas con dificultad, tales como: . Identificación con el tiempo óptimo de realización de la acción. - Utilización de pruebas de diagnóstico como medio de entrenamiento. - Utilización de estímulos sonoros. - Utilización del entrenamiento ideomotor unido a la medición del tiempo. .Utilización de grabaciones de la partitura verbal.
Percepción del balón.	- Realizar observaciones sistemáticas en el entrenamiento. - Recomendar que el voleibolista sea estudiado por un oftalmólogo. - Orientar que realicen tareas para desarrollar el sentido del balón, tales como: . Reducir el área de entrenamiento.

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

	. Realizar gran volumen de pases a diferentes distancias. . Utilización de referencias visuales. - Realización de ejercicios a ritmo lento. - Detención del movimiento en determinada fase.
Distribución y concentración de la atención.	- Aplicar y evaluar el test de la atención concentrada de Toulouse-Pierón - Aplicar ejercicios para estimular la distribución y concentración de la atención, entre ellos: . Realización de movimientos y sumas (u otra operación mental) simultáneamente para educar la distribución. . Realización simultánea de movimientos y respuestas a preguntas de contenidos específicos de otras asignaturas escolares, para educar la distribución. . Analizar las ejecuciones de los compañeros para educar la concentración y algo más. . Practicar con varias pelotas consecutivas (educar la distribución y algo más) . Realizar entrenamiento con estímulos acústicos (el más utilizado es la música), para educar la concentración y algo más. . Utilización de automandatos, para educar la concentración.
Determinantes:	
La cohesión grupal.	-Aplicar instrumento de metas grupales (ver anexo 3), de jerarquización de metas grupales (ver anexo 4). - Realizar actividades festivas y de otro tipo que estimulen el trabajo en grupo y la afectividad entre sus miembros. - desarrollar tareas para la cohesión agrupan, tales como: Favorecer el desarrollo del sentimiento de responsabilidad individual frente al grupo. Destacar y estimular el éxito alcanzado en el colectivo. Amonestar la falta de cooperación Desarrollar el sentimiento de importancia personal dentro de las tareas del grupo. . Facilitar la comunicación entre el grupo y el maestro. . Realizar actividades favorecedoras de los motivos sociales.
La comunicación en el equipo.	- Realizar observaciones sistemáticas apoyadas de una guía para precisar cuál de las funciones es (son) la (s) más afectada (informática, afectiva o reguladora, así como los estilos utilizados. - Entre las tareas más comunes para desarrollar la comunicación se listan: . Comunicar más lo positivo que lo negativo. . El entrenador debe brindar instrucciones precisas para corregir errores, respetando todas sus variantes. . Recomendar a los deportistas ser mayormente flexible en la comunicación. . Ser coherente emocionalmente. . Aprender a escuchar. . Utilizar adecuadamente la comunicación verbal.
La motivación para el logro del éxito.	- Aplicar el test de los 10 deseos y la composición. - Desarrollar tareas para elevar la motivación en los atletas como: . Objetivación gradual del logro. . Mantener alegría en las clases desde el inicio y hasta el final. . Cuidar la correlación óptima entre estimulación y amonestación.

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

	. Participación activa en la aprobación de las decisiones colectivas. . Fijación de apuraciones de resultado.
El pensamiento.	- Aplicar la prueba para determinar la flexibilidad, consecutividad y rapidez del pensamiento en la solución de tareas. - Elaborar situaciones problemáticas y de juego que coloquen al estudiante ante disyuntiva lo suficientemente compleja para proponer alternativas para la solución de problema. - Recomendar a especialista cuando sean muy marcadas las deficiencias detectadas. - Estimular respuestas de los deportistas que evidencien la flexibilidad de su pensamiento.
El esfuerzo volitivo colectivo.	-Aplicar test de cualidades volitivas (ver anexo 5) -Utilización del colectivo como censor de las acciones. -Cumplimiento riguroso del horario de clase y del régimen de actividades. - Atraer la atención de los compañeros hacia la ejecución de los movimientos. - Cargas partidas. - Utilización de mandatos o partituras volitivas.
- Disposición psíquica para la competencia.	- Aplicar test APC: actitud para la competencia y el de inventario de rendimiento psicológico. - Dar seguimiento a los deportistas y al equipo para mantener la predisposición psíquica adecuada.

3.6 Requerimientos mínimos para alcanzar los objetivos propuestos

- Propiciar una atención sistemática del psicólogo deportivo y entrenador que permita la preparación psicológica adecuada de los deportistas y equipo.
- Asegurar el gimnasio para el desarrollo de la fuerza con un equipamiento adecuado.
- Asegurar los implementos deportivos específicos del deporte.
- Diseñar un sistema competitivo provincial acorde a las tendencias actuales del Voleibol en el mundo.
- Fortalecer las relaciones familia – comunidad - deporte como eslabón principal del trabajo educativo.
- Garantizar el vestuario deportivo para atletas y entrenadores.
- Garantizar las instalaciones deportivas previstas y vinculadas con la preparación de los atletas y entrenadores.
- Garantizar un régimen de vida fructífero para el atleta.
- Poner en práctica los logros tecnológicos incorporados al proceso del entrenamiento deportivo.

La segunda parte del plan de entrenamiento es el **Plan Gráfico**

LA PLANIFICACIÓN DE DIRECCIONES PSICOLÓGICAS EN EL VOLEIBOL MASCULINO, CATEGORÍA ESCOLAR

El plan de cargas anual es el punto de partida del macrociclo, el que señala el cómo serán las cargas a aplicar por direcciones en el macrociclo para luego ser distribuidas en el microciclo gráfico. Se sugiere para elaborar el plan de cargas seguir la siguiente metodología:

1. Ubicar las direcciones y medios fundamentales de entrenamiento en las casillas en blanco que aparecen en la columna izquierda en orden vertical.
2. Determinar los momentos en los cuales se debe dar cumplimiento a las actividades, tareas y ejercicios previstos para cada dirección.
3. Determinar los rangos de intensidad para el desarrollo de cada dirección a partir de los indicadores propuestos por el autor en el trabajo.
4. Determinar los tramos a recorrer para el desarrollo de las direcciones que lo requieran.
5. Determinar el rango de cantidad de sesiones a trabajar por microciclo en todo el macro para cada dirección.
6. Determinar el rango de volumen de trabajo por dirección en una sesión de entrenamiento dentro del macro.
7. Determinar el rango de volumen de trabajo para un microciclo por cada dirección en el macro.

Pueden utilizar cualquier otro esquema que permita reflejar todos los requerimientos del plan de cargas, atendiendo a las particularidades de cada deporte. Como antecedente del plan gráfico donde ubican la dirección psicológica está el realizado por el Dr. C. Luis Gustavo González Carballido.

Se concreta lo antes explicado en el plan gráfico general expuesto a continuación.

Tabla 3. Plan escrito y gráfico (direcciones psicológicas)

Macrociclos	Ángulo periodificación 1															
Periodo:	Preparación						Competitivo			Transición						
Objetivo:	Lograr un estado de predisposición óptima en condiciones y exigencias propias de juego, favorable a la <u>biomecánica</u> del organismo a las diferentes <u>cargas</u> morfo-funcionales, creando las bases fisiológicas para el posterior trabajo que realicen en las diferentes <u>etapas</u> de entrenamiento en correspondencia con su personalidad y características <u>anatómicas-funcionales</u> .						Mantener el estado de predisposición óptima en condiciones y exigencias propias de juego, favorable a la <u>biomecánica</u> del desarrollo de la capacidad física: <u>entrenamiento</u> en correspondencia con su personalidad y características <u>anatómicas-funcionales</u> .			Realizar actividades físicas recreativas, favorable al <u>desentrenamiento</u> parcial.						
Psicología condicionante:	Dispersión						Concentración psicopedagógica de los voluntarios			Dispersión						
Psicología determinante:	La motivación para el logro del éxito						Fascinación			motivación para el logro del éxito						
Etapa:	Preparación general				Preparación especial		Preparación competitiva			Transición						
Objetivo:	Lograr una efectividad de rendimiento entre el 40 y 50 %, en las (K2 F K2). Realización de ejercicios físicos, que permitan la <u>biomecánica</u> del organismo a las diferentes <u>cargas</u> morfo-funcionales, creando las bases fisiológicas para el posterior trabajo que realicen en las diferentes <u>etapas</u> de entrenamiento en correspondencia con su personalidad.						Lograr una efectividad de rendimiento entre el 40 y 50 %, en las (K2 F K2). Mantención del desarrollo de la capacidad física.			Lograr una efectividad de rendimiento entre el 40 y 50 %, en las (K2 F K2). Mantención del desarrollo de la capacidad física.						
Psicología condicionante:	Diagnóstico integral de las deportistas						Percepción del tiempo y el ritmo			Distribución y concentración de la atención						
Psicología determinante:	La motivación para el logro del éxito						La concentración en el equipo			fascinación						
Macrociclos:	Entrenamiento		Desarrollador		Estabilizador		Desarrollador		Estabilizador		Pre-competitivo		Competitivo		Transición	
Objetivo:	Diagnosticar las principales insuficiencias de las capacidades condicionales, determinando e interrelacionando:		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 40 %, en las (K2 F K2). Realización de ejercicios físicos, que permitan la <u>biomecánica</u> del organismo a las diferentes <u>cargas</u> morfo-funcionales.		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 50 %, en las (K2 F K2). Estabilización de las cargas físicas.		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 40 %, en las (K2 F K2). Incremento paulatino de las cargas físicas.		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 70 %, en las (K2 F K2). Estabilización de las cargas físicas.		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 90 %, en las (K2 F K2). Mantenimiento de las cargas físicas.		Lograr una efectividad de rendimiento entre el 90 %, en las (K2 F K2). Mantenimiento de las cargas físicas.		Realizar actividades físicas recreativas, favorable al <u>desentrenamiento</u> parcial.	
Psicología condicionante:	Dispersión		Concentración psicopedagógica de los voluntarios		Percepción del balón		Percepción del tiempo y el ritmo		Distribución y concentración de la atención		Percepción del balón		Percepción del tiempo y el ritmo		Diagnóstico	
Psicología determinante:	La motivación para el logro del éxito		Fascinación		Exhausto voluntario colectivo		Exhausto voluntario colectivo		Fascinación		Fascinación		Fascinación		motivación para el logro del éxito	

Nº de sesiones	20	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340
Fuencabamba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ben. México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam. Pájaros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam. Pájaros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam. Pájaros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comp. México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam. Pájaros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam. Pájaros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		
Yam																																		

CONCLUSIONES

1. El entrenamiento deportivo como proceso pedagógico complejo requiere de prestar atención a todos sus componentes, tal es el caso de lo psicológico que puede ser direccionado igual que los otros, lo que ha quedado demostrado en la propuesta realizada en este trabajo.
2. El establecer direcciones psicológicas, le permite al entrenador y el psicólogo brindar un tratamiento pormenorizado de este particular, lo que, sin dudas, contribuirá a mantener el equilibrio emocional de los deportistas, así como un clima psicológico adecuado en el equipo y en consecuencia contribuirá a elevar la forma deportiva de los voleibolistas masculinos, categoría escolar.
3. La planificación del plan de entrenamiento deportivo, es un documento que para su operacionalidad debe ser elaborado de conjunto con los directivos del equipo, los que garantizarán de esta manera que todas las direcciones sean tenidas en cuenta al mismo nivel de importancia.

REFERENCIAS

1. Carballido, L. G. (1999): "Plan gráfico del entrenamiento deportivo". Material impreso.
2. Dzhamgarov T y Puní, T. (1990): "Psicología de la Educación Física y el Deporte" Editorial Científico-Técnica. La Habana.
3. Domínguez, J. (2007): "El entrenador y la clase de Boxeo". Editorial Deportes. La Habana. Cuba.
4. Forteza, A. (1998): "Direcciones del entrenamiento deportivo". Editorial científico- técnica. La Habana.
5. ----- (2000): "Relación de las direcciones del entrenamiento con orientaciones diferentes". Material en soporte magnético.
6. Oroceno, M y Bell, N (2002): "La didáctica del entrenamiento deportivo" Material impreso.
7. Oroceno, M (2003): "La elaboración del plan de entrenamiento" Material bibliográfico de apoyo a la docencia.
8. Ozolin, G. (1983): "Sistema contemporáneo de entrenamiento deportivo". Editorial científico – técnica. La Habana.
9. Pérez, A (2009): "Método educativo para la formación deportiva en atletas de Tenis de Mesa" Tesis presentada en opción al título de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. Universidad de Ciencias de la Cultura Física "Manuel Fajardo La Habana. Cuba.
10. Sainz, N (2010): "Psicopedagogía de la Educación Física y el Deporte Escolar" Editorial Deportes La Habana.
11. Moreno, G.A (2009). La planificación y sus modelos en la Psicología del deporte. Revista EDU-FÍSICA. Grupo de investigación EDU-FÍSICA. Universidad del Tolima. Disponible en www.edu-fisica.com/Revista%204/PLANIFICACIONPSICOLOGICA.pdf Consultado el día 20 /07/ 2017 a las 20:35.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 30 de julio de 2017.
Fecha de aceptación: 30 de agosto de 2017.

LA GESTIÓN PUBLICITARIA EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO

JOSÉ ALEJANDRO AMARO HERNÁNDEZ
alejandro.amaro@uaslp.mx
XÓCHITL TAMEZ MARTÍNEZ
xochitl@uaslp.mx
SERGIO ARCOS MORENO
sarcos@uaslp.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
UNIDAD ACADÉMICA MULTIDISCIPLINARIA ZONA HUASTECA
CD. VALLES, S.L.P., MÉXICO

RESUMEN

El estudio analiza la práctica publicitaria que efectúan habitualmente los administradores de las microempresas del sector comercio en Ciudad Valles. La publicidad es un concepto popular para los dueños o responsables de éste tipo de negocios, pero la mayoría no tiene la preparación y experiencia necesaria para emprender un programa o una campaña de manera efectiva, lo cual los lleva a tomar decisiones (generalmente centralizadas en el alto mando) que no coadyuvan en el cumplimiento de sus metas.

Además de la capacidad del empresario, las condiciones financieras también influyen en las decisiones publicitarias. Administrar una microempresa en México es un reto complicado porque el capital o recurso financiero frecuentemente se encuentran como una de sus principales debilidades. En este contexto, el gasto publicitario no se ubica como una de las prioridades para el empresario que tiene recursos muy limitados.

En este escenario resulta complejo lograr una eficiencia publicitaria porque realizan acciones (ausencia de planeación, búsqueda de medios de comunicación baratos, falta de creatividad, mensajes inadecuados, etc.) que no permiten alcanzar los objetivos programados.

PALABRAS CLAVES

Publicidad, mercadotecnia, microempresas, sector comercio, problemas financieros, habilidades directivas, eficiencia publicitaria.

ABSTRACT

The study analyzes the advertising practice usually performed by the managers of micro-enterprises in the commerce sector in Ciudad Valles. It was observed that advertising is a very popular concept for the owners or managers of this type of business, but most do not have the preparation and experience necessary to undertake a program or campaign effectively, which leads them to make decisions (usually centralized in the high command) that do not contribute in the fulfillment of its goals.

In addition to the entrepreneur's ability, financial conditions also influence advertising decisions. Managing a microenterprise in Mexico is a complicated challenge because capital or financial resources are often one of its main weaknesses. In this context, advertising spending is not one of the priorities for the entrepreneur who has very limited resources.

In this scenario it is complex to achieve an advertising efficiency because common actions (lack of planning, search for cheap media, lack of creativity, inappropriate messages, etc.) that do not allow to reach the programmed objectives are achieved.

KEY WORDS

Advertising, marketing, microenterprises, trade sector, financial problems, managerial skills, advertising efficiency.

INTRODUCCIÓN

La comunicación comercial es una actividad indispensable para cualquier organización en la actualidad. Cada empresa, independientemente de sus características, propósitos y capacidades, tiene la necesidad y obligación de establecer un vínculo muy cercano con sus clientes reales y potenciales, sobre todo cuando existe una acentuada competencia que también está al acecho de los públicos. Además nos encontramos en una época donde la información ha rebasado las fronteras de tiempo y alcance, lo cual permite que los mercados de consumo encuentren de manera inmediata una infinidad de ofertas (similares) que prometen satisfacer sus necesidades.

De todas las opciones que se pueden aplicar en una estrategia de comunicación integrada en mercadotecnia, la publicidad se ha mantenido como una de las herramientas más populares para los empresarios. De hecho se siguen

implementando campañas en medios tradicionales (televisión, radio, periódico y revistas) a pesar de que las tendencias han trasladado los negocios al internet, pero las redes sociales, principalmente, se han convertido en el escenario perfecto para que las empresas se puedan contactar con la mayoría de los segmentos de mercado, facilitando en la mayoría de las ocasiones la venta de los productos.

Pero como todo proceso administrativo, la publicidad también consiste en un trabajo especializado que requiere de una adecuada planificación para lograr su eficiencia. Los montos de inversión, la selección de los medios publicitarios, el diseño de los mensajes y elementos persuasivos entre otros factores, se concentran en un plan que se debe desarrollar de manera anual. Entonces los equipos de trabajo al interior de las organizaciones o la contratación de agencias especializadas en publicidad se presentan como las alternativas viables para que logren, a final de cuentas, persuadir a sus segmentos de mercado.

El desarrollo de una estrategia de publicidad no es tan simple para unidades económicas como las microempresas del sector comercio, porque le dan prioridad a otro tipo de necesidades. Continuamente se tienen que enfrentar a retos muy significativos para poder mantener sus operaciones como sobresalir entre una inmensa competencia, se les dificulta acceder a fuentes de financiamiento, se inquietan por los problemas de inseguridad o por la baja demanda de sus productos (crisis de ventas), invierten en programas de capacitación para el personal y procuran realizar todos los trámites y disposiciones gubernamentales (impuestos) a las que están obligados entre otros factores.

Sin embargo la principal preocupación de los empresarios se encuentra en su situación financiera y los factores que la afectan o favorecen directamente. Cada decisión que emprenden depende de sus condiciones económicas. Esto los puede dejar indefensos en periodos de crisis o reduciría la capacidad de aprovechar alguna oportunidad que se les pueda presentar. De esta manera el crecimiento depende en gran medida de las habilidades que demuestre el empresario en el manejo de sus finanzas.

Entonces la gestión publicitaria también se encuentra subordinada al estado económico de los negocios. Las consecuencias no son favorables, como es de esperarse, debido a que se han originado prácticas inadecuadas que impiden lograr su eficiencia. La contratación de medios de bajo costo, la falta de planeación, la improvisación en los contenidos y la falta de experiencia del empresario en este tema limita la consecución de los objetivos que se hayan establecido. Las estrategias publicitarias de las microempresas se encuentran en una crisis por la falta de profesionales o equipos de trabajo especializados en el desarrollo de contenidos y campañas publicitarias, ocasionando bajo rendimiento con sus clientes.

ANÁLISIS CONTEXTUAL

La Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa publicada en el Diario Oficial de la Federación en el año 2002 utiliza el término MIPYMES para referirse a este conjunto de unidades económicas.

Existen dos principales indicadores que nos permiten clasificarlas: el número de trabajadores y sector productivo en el que se desempeñan (ver Tabla 1).

Tabla 1. Clasificación de las MIPYMES por número de trabajadores y sector productivo.

Sector/Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0 – 10	0 – 10	0 – 10
Pequeña	11 – 50	11 – 30	11 – 50
Mediana	51 – 250	31 – 100	51 – 100

Fuente: Ley para el desarrollo de la competitividad de la MIPYME.

Relativo al Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)¹ divide el sector comercio en *comercio al por mayor*, el cual se dedica a la compra y venta (sin realizar la transformación) de bienes de capital, materias primas y suministros; y el *comercio al por menor*, el cual incluye a unidades dedicadas a la compra y venta de bienes para el uso personal o para el hogar. El sector de servicios privados no financieros se refiere a las actividades económicas que tienen por objeto la satisfacción de las necesidades a terceros, ya sea con carácter mercantil, profesional, social o cultural; y el sector de la industria manufacturera comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son organismos muy importantes para el desarrollo económico y social de muchas naciones. En México se cuenta con un registro de 5 millones 654 mil 014 unidades económicas las cuáles generaron un total de 29 millones 642 mil 421 personas ocupadas². La mayoría de las actividades se concentran en los sectores comercio, servicios privados no financieros y manufacturas, las cuales concentran el 98 por ciento de dichas unidades económicas y el 88.9 por ciento del personal ocupado total. El resto de las actividades la conforman los sectores de minería, electricidad, transporte, correos y almacenamiento, agua y gas, pesca y acuicultura, y los servicios financieros y de seguros.

¹ El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) surgió en 1997 como modelo de clasificación de las unidades económicas de Estados Unidos, Canadá y México.

² Censo Económico 2014, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI).

LA GESTIÓN PUBLICITARIA EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO

Las MIPYMES representan la base de la economía nacional. Se debe considerar que 7 de cada 10 empleos se originan en éstas unidades económicas y además se estima que generan el 52 por ciento del producto interno bruto³. Pero son las microempresas las que destacan de éste conjunto porque representan el 94.3 por ciento de todas las unidades económicas y aportan el 9.8 por ciento de la producción bruta, además, generan cuatro de cada diez puestos de trabajo en el país.

En el estado de San Luis Potosí existen 88,154 unidades económicas que brindan empleo a 420,366 personas en el sector privado y paraestatal. El sector industrial es el que ocupa las actividades económicas más importantes encabezando la lista con la fabricación de partes para vehículos automotores, seguida por la de automóviles y camiones, y en tercer lugar de importancia la manufactura de productos de hierro y acero (ver Tabla 2).

El sector comercio en San Luis Potosí tiene un registro de 41,640 unidades económicas donde trabajan 124mil 897 personas, teniendo como municipios más importantes a San Luis Potosí, Ciudad Valles, Soledad de Graciano Sánchez y Matehuala.

En Ciudad Valles se tiene una presencia de 6,737 establecimientos que generan empleo a 27,559 personas. De esas cifras el sector comercio tiene una participación del 43 por ciento, es decir, existen 2,921 unidades económicas que mantienen una fuerza laboral de 10,651 personas.

De esta cifra sobresale el hecho de que el sector comercio al por menor tenga una presencia del 93.8 por ciento en el municipio de Ciudad Valles, es decir, existen 2,740 empresas dedicadas al comercio al por menor en comparación con las 181 unidades económicas que se desempeñan en el comercio al por mayor.

Tabla 2. Unidades económicas y empleo en el sector comercio de SLP.

	Nacional	San Luis Potosí	Cd. Valles
Unidades económicas (total)	4,230,745	88,154	6,737
Unidades económicas en el sector comercio	2,042,641	41,640	2,921
Comercio al por mayor			181
Comercio al por menor			2,740
Personal Ocupado (total)	21,576,358	420,366	27,559
Personal ocupado en el sector comercio	6,389,648	124,897	10,651
Comercio al por mayor			2,377
Comercio al por menor			8,274

³ Se estima que las MIPYMES crean el 72% del empleo en el país y generan el 52% del producto interno bruto. ProMéxico. (s.f.). ProMéxico. Recuperado el 28 de Abril de 2016, de <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>

Nacional	San Luis Potosí	Cd. Valles
----------	-----------------	------------

Elaboración Propia. Fuente: INEGI, Censo Económico 2014

Gran parte de la economía en Ciudad Valles está sustentada en el sector comercio y en el de servicios, aunque existen otros importantes sectores productivos que brindan dinámica al municipio como la actividad agrícola (principalmente a través de la caña de azúcar), la ganadería, la minería, la acuacultura, la silvicultura y la industria.

REVISIÓN TEÓRICA

La publicidad forma parte de una amplia estrategia de comunicación que se desarrolla en las organizaciones. Existe un flujo de información que se realiza tanto al interior como al exterior de la empresa. Andrade (2005, p.17) define la *comunicación interna* como el “conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales”. De hecho, se considera que el cumplimiento de los objetivos organizacionales depende en gran medida del grado de comunicación que existe entre la empresa y sus trabajadores.

Además, es importante destacar que al interior de las organizaciones los individuos practican la comunicación de dos maneras: a través de los *canales o redes formales* o mediante las *relaciones informales*. González García (2006, p. 154-157) define a las redes de comunicación formal como “las que se establecen de una forma oficial por parte de la organización para hacer llegar la información necesaria, en el momento preciso y a la persona adecuada”, mientras que las redes informales “tienen su origen en las relaciones de amistad entre los miembros del grupo, creando flujos de información alternativos, que ayudan a mejorar en muchas ocasiones la comunicación de la empresa”. Dentro de las redes informales se origina el rumor, cuya comunicación no es controlada por la empresa y suele registrar mayor credibilidad de los empleados, además puede ser utilizada solo para los intereses de las personas involucradas.

Para evitar un clima laboral inadecuado o que se complique la consecución de los principales objetivos a consecuencia de las redes informales, es indispensable formalizar la comunicación. De esta manera la organización debe decidir la dimensión que tendrá la comunicación a través de los siguientes enfoques:

- a) Comunicación descendente o hacia abajo. La comunicación fluye de un nivel de la organización a otro inferior. La pueden utilizar los gerentes, líderes o responsables de áreas para asignar metas, instrucciones, políticas, procedimientos u otro tipo de información necesaria.

- b) Comunicación ascendente o hacia arriba. Mantiene a los gerentes enterados respecto a lo que ocurre en las demás áreas, debido a que la información fluye hacia los niveles superiores de la organización.
- c) Comunicación horizontal o lateral. Tiene lugar entre miembros del mismo grupo, nivel, rango o cualquier personal equivalente en lo horizontal.

Por otra parte, la organización también desarrolla una *comunicación al exterior* la cual tiene que ver principalmente con actividades e instrumentos de marketing como las relaciones públicas, la publicidad, la promoción de ventas, las ventas personales, el marketing directo entre otros. Su principal objetivo es conseguir una relación de conveniencia a largo plazo con diversos públicos que influyen en el desarrollo de la propia organización.

Existen clasificaciones más delimitadas sobre la gestión global de las comunicaciones en las organizaciones (ver Tabla 3), por ejemplo, Joan Costa (2005) la divide en tres estrategias:

- a) En el ámbito *institucional*. Comprende la imagen y reputación de la empresa; refuerza el liderazgo del presidente; apoya las relaciones con líderes de opinión, medios de comunicación, accionistas, directivos, gobierno y demás públicos estratégicos; define las políticas empresariales; supervisa la identidad corporativa y se maneja un gabinete de comunicación de crisis, etc.
- b) En el ámbito *organizacional*. Coadyuva a la dirección general y el área de administración de personal en los cambios culturales y lo relacionado con la comunicación interna.
- c) En el ámbito de la *mercadotecnia*. Supervisa la imagen corporativa, campañas de promoción y de publicidad, las acciones comerciales de sus productos o servicios y el manejo de las marcas, etc.

Tabla 3. Modelos de gestión de la comunicación organizacional.

Van Riel (2003)	Joan Costa (2005)	Ana María Enrique (2008)
Comunicación de dirección	Institucional	Comunicación institucional
Comunicación organizativa	Organizacional	Comunicación interna
Comunicación de marketing	Mercática	Comunicación de marketing
		Relaciones con los medios

Fuente: Elaboración conjunta propia

Van Riel (2003) ofrece un esquema similar, en el que explica que existen tres formas básicas de comunicación corporativa:

- a) *Comunicación de dirección*. Tiene que ver con la práctica de las habilidades directivas o gerenciales, la cual tiene las tareas de dirigir, coordinar, motivar, limitar y demás funciones necesarias para que funcione la organización.
- b) *Comunicación de marketing*. Su función primordial tiene que ver con la manera de comercializar los bienes o servicios que ofrece la organización.
- c) *Comunicación organizativa*. Incluye acciones de relaciones públicas, las relaciones con las administraciones públicas, las relaciones con el inversor, la comunicación del mercado de trabajo, la publicidad corporativa, la comunicación ambiental y la comunicación interna.

Ana María Enrique (2008) divide la comunicación en las organizaciones en cuatro actividades:

- a) *Comunicación de marketing*. Es quien diseña y ejecuta las estrategias de marketing de acuerdo con la política global de imagen y comunicación de la empresa. Esta área está orientada hacia el público externo.
- b) *Comunicación Institucional*. Gestiona aspectos intangibles como la identidad de la imagen, la marca, la cultura y la reputación (imagen institucional).
- c) *Comunicación Interna*. Está orientada hacia los miembros de la organización, tiene como objetivos integrarlos hacia la visión estratégica de la compañía, proyectar una imagen positiva y favorecer la adecuación a los cambios del entorno.
- d) *Relación con los medios*. Gestiona las relaciones con los distintos medios de comunicación. Entre sus funciones se encuentra suministrar la materia informativa para lograr una difusión en los públicos de interés.

El área responsable de llevar a cabo estas actividades es el *departamento de comunicación o dirección de comunicación* (DirCom), al cual define como “la estructura interna de una empresa encargada de gestionar los procesos de comunicación, de proyección y mantenimiento de la imagen y/o reputación corporativa”. (p. 10).

Entonces la publicidad queda subordinada a la comunicación de marketing, el cual también representa un extenso proceso que viene acompañado de otras estrategias. Para Lamb, Hair & McDaniel (2006, p. 498) las *comunicaciones integradas en marketing* representan “el método de coordinar con cuidado todas las actividades de promoción (...) para un producto o servicio y asegurar la consistencia de los mensajes en cada punto de contacto donde la compañía se encuentre con el consumidor”; mientras que Staton, Etzel & Walker (2007, p. 508)

las definen como el “proceso estratégico de negocios utilizado para planear, crear, ejecutar y evaluar comunicaciones coordinadas, mensurables y persuasivas con el público interno o externo de una organización”.

Kotler & Keller (2012) explican que para poder desarrollar esas comunicaciones de manera eficaz es necesario llevar a cabo un procedimiento que debe integrar la selección del público meta, la definición de objetivos que se adecúen a la visión organizacional, la creación de mensajes creativos, la selección de los canales de comunicación, la definición de un presupuesto, la elección de las estrategias de comunicación y la medición de los resultados (ver Tabla 4).

Tabla 4. Proceso para el desarrollo de comunicaciones efectivas

Identificación del público meta	
Determinación de los objetivos	
Diseño de las comunicaciones	
Selección de los canales	
Establecimiento del presupuesto	
Decisión de la mezcla de comunicaciones	Publicidad Promoción de ventas Eventos y experiencias Relaciones públicas y publicity Marketing directo Marketing interactivo Marketing de boca en boca Ventas personales
Medición de resultados	

Fuente: Kotler & Keller (2012)

Las decisiones de la mezcla de comunicaciones en mercadotecnia no deben representar un esfuerzo aislado, debe formar parte de un esfuerzo integrado de comunicaciones en mercadotecnia. A pesar de esto, como se ha mencionado, la publicidad es uno de los elementos de las comunicaciones integradas que más se llega a utilizar.

Montaño Sánchez (2005, p. 119) define la publicidad como “el plan que contiene todos los elementos para enviar el mensaje al consumidor; es decir, transmite a éste la imagen de la empresa, del producto, o la de ambos; información sobre las características del producto; se ocupa de la frecuencia para publicar el mensaje, el programa para publicar en cada uno de los diversos medios y los costos de cada uno de éstos; los presupuestos para cada medio, incluyendo sus distintas etapas en el marco del presupuesto maestro o integral de la empresa”.

Staton, Etzel and Walker (2007, p. 552) la explican como “todas las actividades enfocadas a presentar, a través de los medios de comunicación masivos, un mensaje impersonal, patrocinado y pagado acerca de un producto, servicio u organización”.

Al igual que la estrategia general de mercadotecnia y de la compañía, la publicidad es un proceso administrativo que lleva una secuencia planeada y organizada (ver Tabla 5).

Kotler & Keller (2012) explican que los objetivos de una campaña publicitaria se pueden clasificar en informativos, persuasivos, de recordación y de refuerzo. La selección de dichos enfoques depende de su visión y el ciclo de vida en el que se encuentra el producto entre otros elementos.

Tabla 5. Campaña de publicidad.

Definir objetivos	Informativos Persuasivos De recordación De refuerzo
Destinar Presupuesto	Porcentaje de ventas Todos los fondos Similar a la competencia Por tarea u objetivo
Crear un mensaje	Estrategia del mensaje (qué se dice) Estrategia creativa (cómo se dice)
Establecer los medios o canales de comunicación	Alcance, frecuencia e impacto Selección del medio de comunicación Elección de vehículos publicitarios Decisiones de tiempo y asignación
Evaluar la eficacia	Métodos cuantitativos Métodos cualitativos

Fuente: Elaboración conjunta propia.

La asignación a un presupuesto depende de la magnitud de sus objetivos, las condiciones financieras, la participación en el mercado que se desea obtener, el grado de competencia, entre otros factores. La inversión se puede realizar a través de cuatro métodos: mediante un porcentaje de las ventas; destinar todos los recursos necesarios; de acuerdo a la inversión que realice la competencia, o; de acuerdo a la tarea u objetivo que se quiere alcanzar.

Las decisiones para la conformación del mensaje están íntimamente ligadas a la selección de los medios publicitarios, es decir, el mensaje se construye de acuerdo con las bondades o limitantes que presenta cada medio publicitario. Primero se debe construir la estrategia del mensaje (qué se dice) y se debe especificar la estrategia creativa (cómo se dice). Posteriormente se selecciona el medio de comunicación adecuado para difundir el mensaje y lograr el efecto esperado, sobre todo considerando el impacto y alcance que tiene cada uno, así como el número de ocasiones que se transmitirá (frecuencia). Además se debe ubicar el vehículo publicitario, es decir, los contenidos o espacios de mayor interés para el mercado. Por último se debe definir el tiempo que durará la campaña publicitaria.

De esta manera, la eficiencia publicitaria depende de cada una de las decisiones que se han aplicado, por ello es muy importante evaluar cada acción para medir su impacto dentro de la campaña.

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolla bajo una estrategia de un enfoque cuantitativo no experimental y sigue un diseño descriptivo.

Se consideró:

1.- Como universo a 6,737 MIPYMES de Ciudad Valles, San Luis Potosí, de las cuales 2,921 pertenecen al sector comercio en los giros de abarrotes, papelería y regalos, muebles y enseres, material para la construcción y ropa y calzado, etc., y ,

2.- A las empresas que se encuentran en activo en el cumplimiento de las obligaciones fiscales ascendiendo a 1,249 al mes de diciembre de 2013.

El tipo de muestreo fue intencional probabilístico no aleatorio, debido a la facilidad de acceso a los diversos grupos de unidades económicas. El tamaño de la muestra resultó en 167 empresas por estudiar, lo cual se calculó en base a un nivel del confianza del 95 % y un error de estimación del 7%.

La técnica de recolección de información seleccionada para esta investigación fue la encuesta. Esta técnica se implementa mediante la utilización de un cuestionario estructurado o bien un conjunto de preguntas y permite obtener información sobre una población a partir de una muestra.

El instrumento de tipo cuestionario estructurado fue el seleccionado ya que permite obtener información sobre una población a partir de una muestra. En este caso el formato de aplicación del cuestionario fue presencial con encuestador. La aplicación se realizó como de tipo entrevista en donde el aplicador aclaró las dudas en cada caso y en cada ocasión.

La técnica de trabajo de campo fue una encuesta personal, cara a cara con el empresario. El instrumento en este caso es de tipo cuestionario cerrado, se integran espacios como sigue:

1.- Tamaño de la empresa; 2.- Actividad preponderante; 3.- Género; 4.- Edad; 5.- A quién dirigen sus ventas; 6.- Antigüedad de su empresa; 7.- Implementación de la publicidad (tipo, motivación, toma de decisiones, regularidad, tiempo de la campaña publicitaria, monto de inversión, canales que aplica, resultados, plan por escrito, experiencia, aplicación permanente); 8.- Satisfacción del estado de su negocio; 9.-Deseo de crecer; y, 10.- Motivos de no poder hacerlo.

ESTUDIO DE CASO

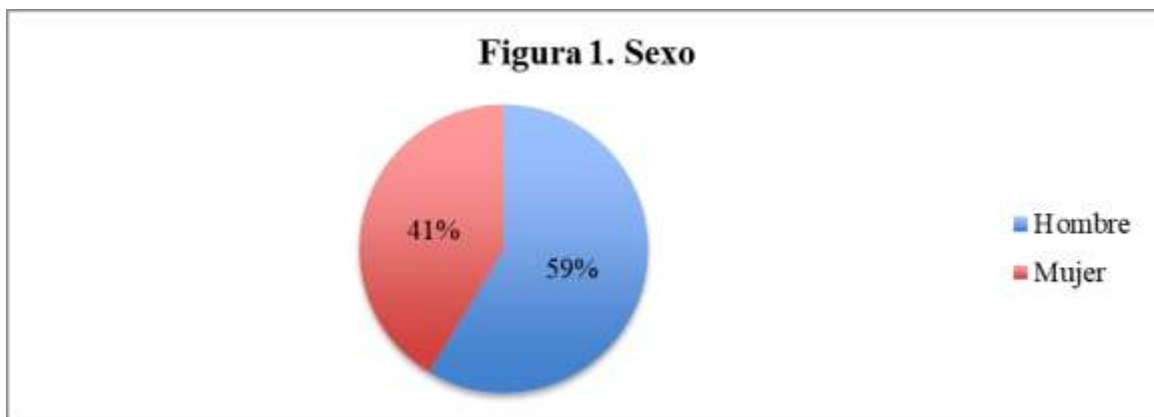
Se aplicaron 167 encuestas en microempresas del sector comercio de Ciudad Valles, donde se logró observar que es muy común encontrarse con microempresas que tengan entre uno a cinco empleados para el desarrollo de sus actividades (ver Tabla 6).

Tabla 6. Número de empleados en microempresas del sector comercio.

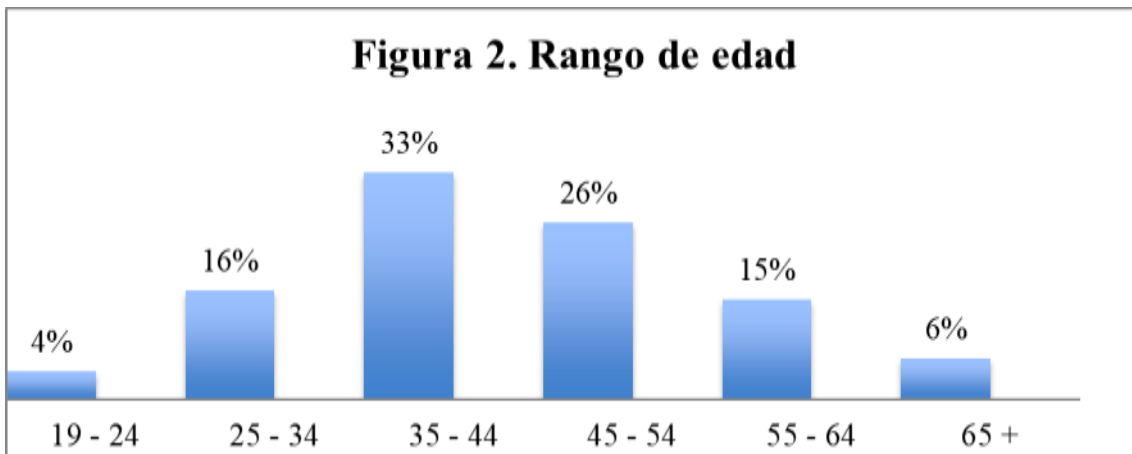
Número de Trabajadores	Cantidad de Microempresas	Porcentaje
Ninguno	10	7%
1	28	19%
2	44	29%
3	23	15%
4	12	8%
5	12	8%
6	5	3%
7	3	2%
8	4	3%
9	2	1%
10	7	5%

Fuente: Elaboración conjunta propia.

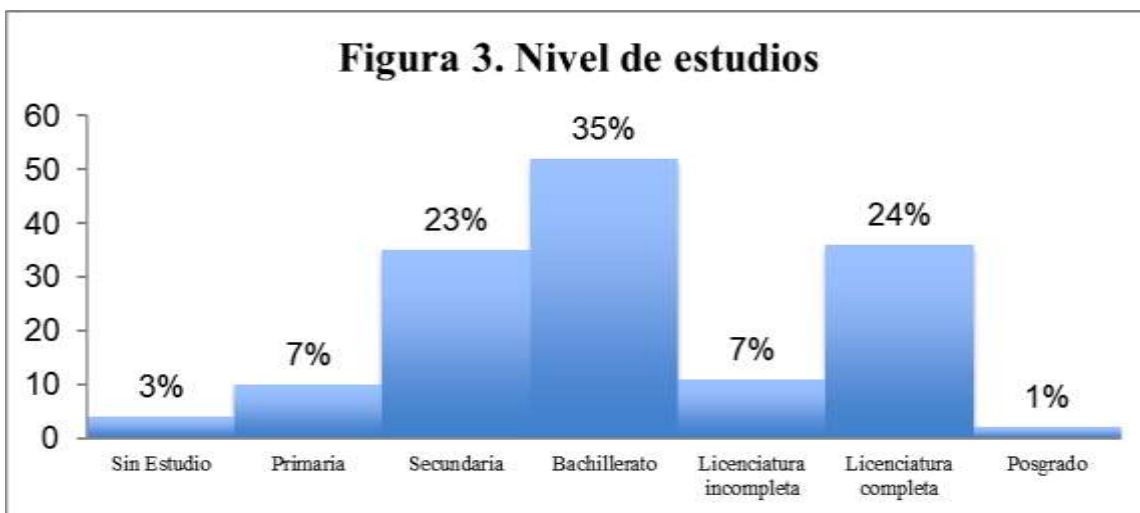
En total fueron encuestados 88 hombres y 62 mujeres. Cabe destacar que a nivel nacional la participación de la mujer va incrementándose paulatinamente, existen datos que señalan que tiene una presencia del 49.4 por ciento en las microempresas de nuestro país y además cuatro de cada diez establecimientos micro y pequeños son emprendidos por mujeres (ver figura 1).



La edad del empresario puede estar relacionada con la experiencia y acumulación de habilidades para el manejo del negocio. De los datos obtenidos se agruparon en seis rangos de edad y se encontró que la mayoría se concentra entre los 35 a 44 años (33 %). Un porcentaje muy bajo de participación se observó en los jóvenes de 19 a 24 años de edad en la toma de decisiones de los negocios (ver figura 2).



La preparación académica representa una característica muy importante en los empresarios la cual puede influir en gran medida para la toma de decisiones de manera congruente en lo que respecta a la publicidad. Del total de los encuestados se observó una notable frecuencia en el nivel bachillerato, seguido por los del nivel licenciatura y posteriormente el nivel secundaria (ver figura 3).



El ciclo de vida de las microempresas seleccionadas en la presente investigación arroja resultados que indican que el 14 por ciento son de nueva creación, el 21 por ciento empresas jóvenes, el 27 por ciento empresas adultas y el 38 por ciento empresas mayores. (ver figura 4).



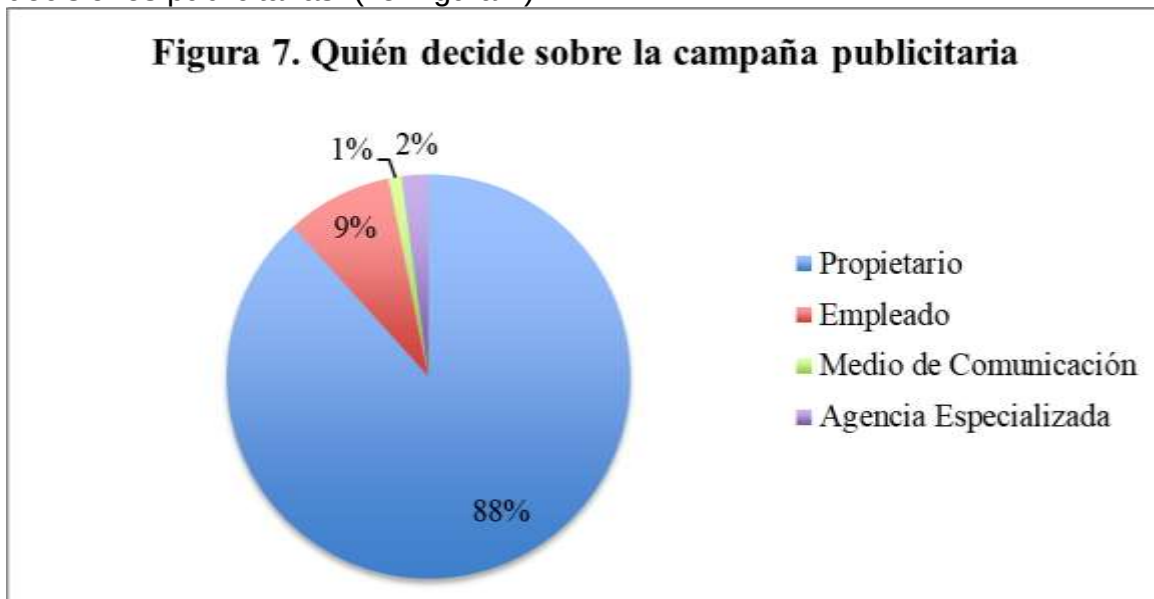
Gran parte de los empresarios se resisten a implementar una campaña publicitaria de manera formal, mientras que otros las mantienen como un proceso esencial de sus actividades. Del estudio realizado se puede observar que el 38 por ciento no ha efectuado esfuerzos publicitarios. (ver figura 5).



La mayoría de las empresas utilizan la publicidad porque quieren mejorar o mantener sus ventas o desean mantener informados a sus clientes. (ver figura 6).



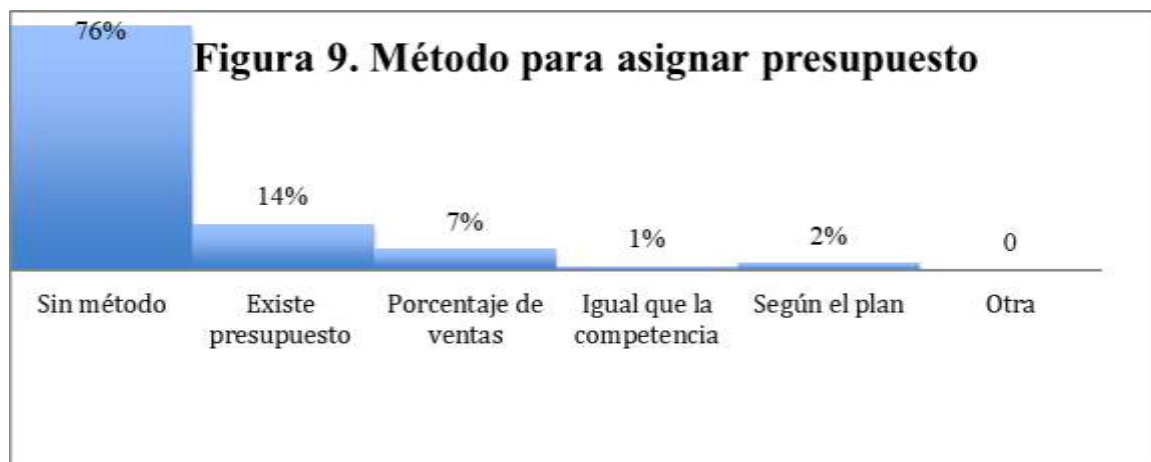
La comunicación que se aplica en las microempresas presenta un enfoque descendente, es decir, el empresario o responsable del negocio es el que toma las decisiones y son adoptadas por el resto del personal. Se observó que del total de la muestra el 88 por ciento de los negocios el propietario es el encargado de las decisiones publicitarias. (ver figura 7).



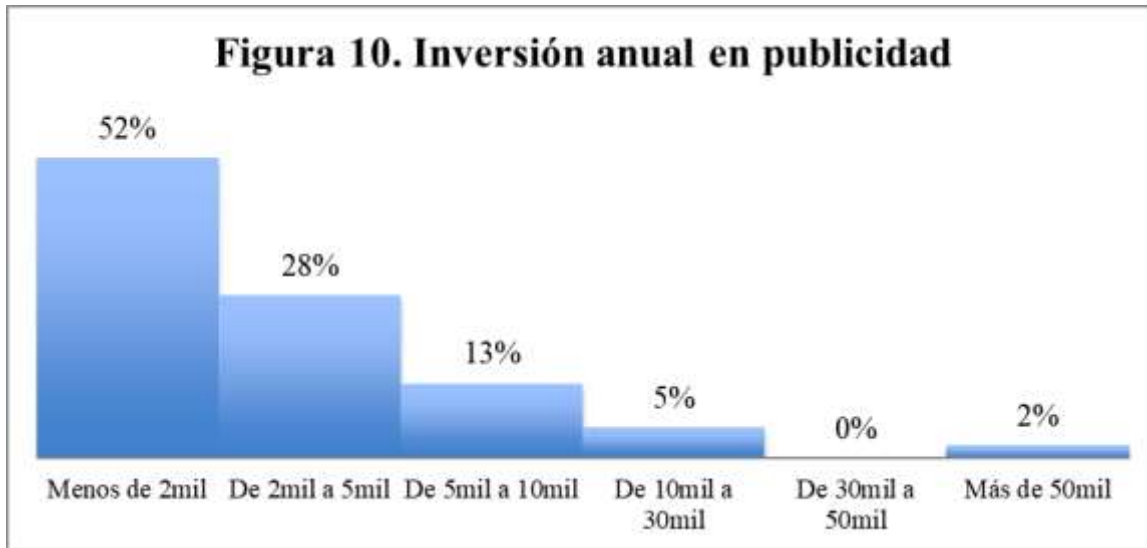
El 34 por ciento los negocios encuestados implementan por lo menos una campaña al año, mientras que el 24 por ciento lo consideran como una acción permanente. (ver figura 8).



Uno de los factores que puede llegar a limitar la inversión para una campaña publicitaria es la situación financiera. Una empresa que tiene dificultades para administrar sus finanzas pone en riesgo su permanencia. En la investigación realizada se detectó que la mayoría de las microempresas no tiene definido un método para definir su presupuesto publicitario, es decir, no existe una planeación y las acciones se llevan a cabo de acuerdo con las circunstancias. (ver figura 9).



También se detectó que el 52 por ciento de las microempresas que usan publicidad presenta un gasto promedio en este rubro que no sobrepasa los dos mil pesos por campaña. Dicha cantidad podría considerarse muy baja si se toma en cuenta los costos de los espacios publicitarios. (ver figura 10).

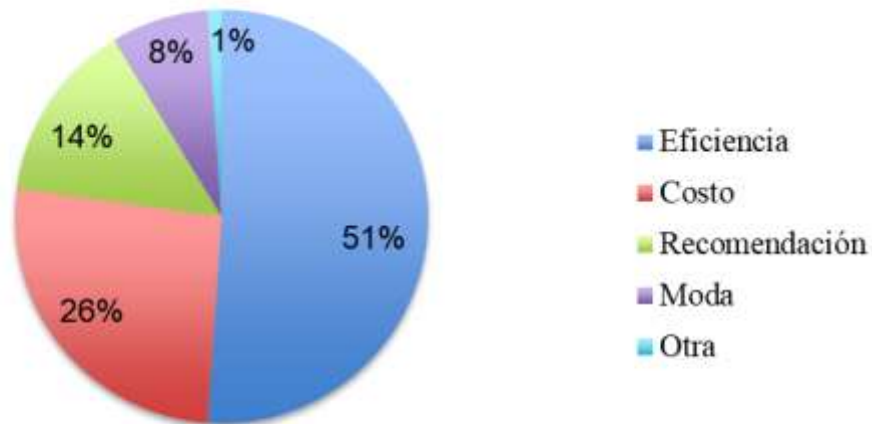


Se observó que los negocios que aplican publicidad buscan con mayor regularidad lo barato como el radio, o lo que resulta sin costo como las redes sociales y otras plataformas online. (ver figura 11).



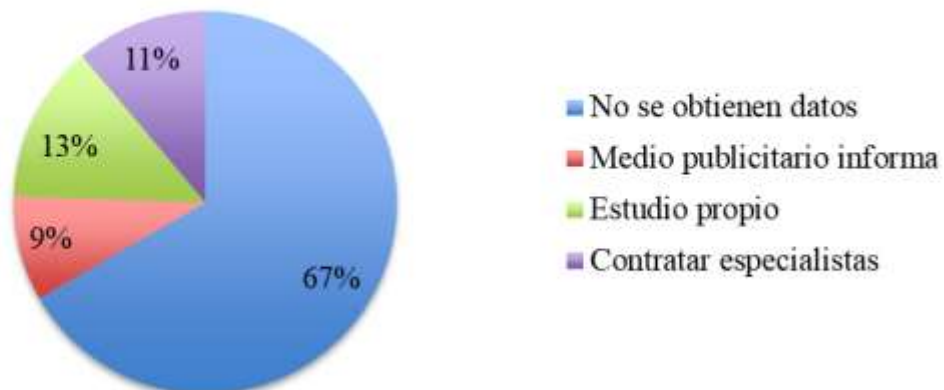
La mayoría de las microempresas que aplican publicidad consideran que los medios publicitarios que se han contratado es porque se consideran los más eficientes (51%), contrario a lo que se observó en la gráfica anterior, el costo no es el principal motivo de la selección de un medio publicitario (apenas un 26%). (ver figura 12).

Figura 12. ¿Factores para seleccionar los medios publicitarios?



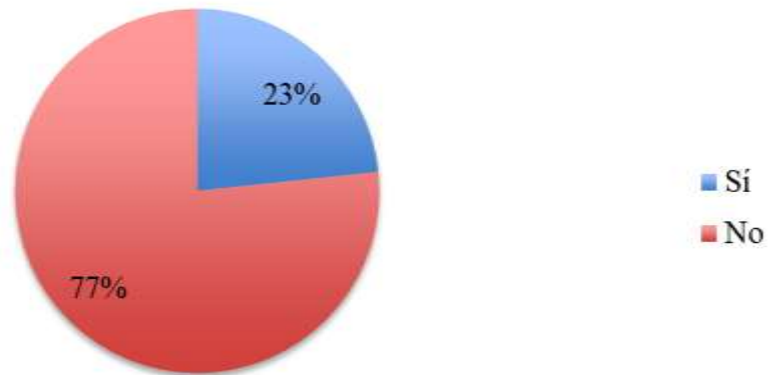
La evaluación es un paso indispensable en la campaña publicitaria para detectar casos de éxito o irregularidades que se hayan presentado. No es concebible invertir recursos en comunicación y dejar un vacío sobre los resultados obtenidos. Esta situación ocurre en el 63 por ciento de las microempresas que aplican publicidad, mientras que el 13 por ciento decide realizar su propio estudio, el 11 por ciento contrata a un especialista y el 9 por ciento le pide cuentas al medio publicitario. (ver figura 13).

Figura 13. Evaluación de la eficacia publicitaria



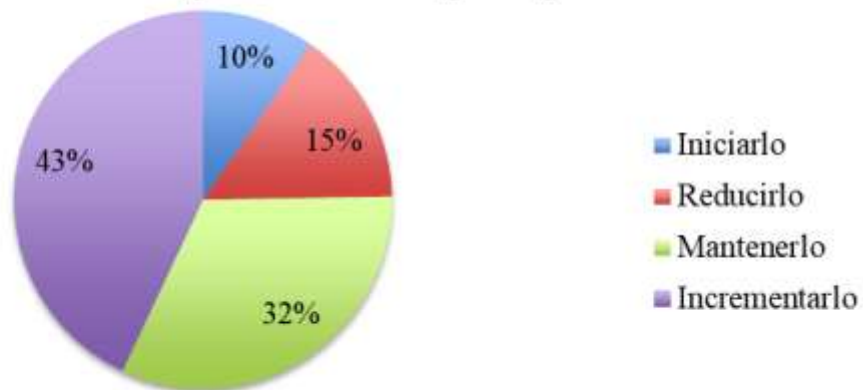
La improvisación en las microempresas que aplican publicidad es una práctica común. El 77 por ciento no dispone de un plan publicitario por escrito, lo que indica que las decisiones se efectúan sin una estructura o rumbo definido. (ver figura 14).

Figura 14. ¿Dispone de un plan publicitario por escrito?



La percepción que se tiene de la publicidad es optimista, la mayoría la considera una inversión (77%) y esto probablemente ha originado que la mayoría de las microempresas mantenga el mismo presupuesto o lo incrementen en el futuro próximo. (ver figura 15).

Figura 15. Presupuesto futuro para publicidad



Existen otros factores que limitan el desarrollo de las microempresas de los cuales destacan la inseguridad que se percibe en la zona (29%), la competencia con el sector informal (22%) y los trámites burocráticos que tienen que llevar a cabo (18%) entre otros. (ver figura 16).



CONCLUSIONES

La gestión de las comunicaciones en las microempresas del sector comercio en Ciudad Valles esta condicionada por diferentes situaciones entre las cuales podríamos subrayar la situación financiera, sin embargo, también se encuentran otras circunstancias que representan un importante riesgo para lograr la eficiencia publicitaria, entre los que se pueden enunciar los siguientes:

1. **Trayectoria.** El 38 por ciento de las unidades económicas registran una trayectoria en el mercado de 11 años o más, pero muchos no ha emprendido esfuerzos publicitarios por diferentes motivos.
2. **Experiencia y preparación.** Es interesante resaltar el hecho de que la mayoría de los empresarios encuestados se encuentran en un rango de edad que oscila entre los 35 a los 54 años de edad (59%), pero en la formación académica la mayoría no sobrepasa el bachillerato (58%).
3. **Fuerza laboral.** El 70 por ciento de las microempresas dispone de una plantilla laboral que no supera los 3 empleados.
4. **Enfoque descendente.** Aunque la fuerza laboral es pequeña, sobresale el hecho de que las decisiones empresariales se concentran solo en el alto mando (88%).
5. **Ventas.** El incremento de sus ventas es el principal propósito que se desea cumplir cuando se efectúa una campaña publicitaria (55%).
6. **No existe planeación.** El 76 por ciento de las microempresas no tienen una estrategia para definir su presupuesto publicitario, de hecho, buscan procuran invertir poco (el 52% apenas gasta dos mil pesos por año) y adoptan medios de comunicación baratos o plataformas gratuitas (radio y redes sociales).

7. **Evaluación.** Quienes emprenden una campaña publicitaria no acostumbran a evaluar el impacto que han generado.

Este panorama exhibe la débil administración que se está ejerciendo en las microempresas, por lo menos en el tema de la comunicación. Si partimos del hecho que el 86 por ciento de estos negocios no acostumbran a desarrollar una planeación de sus actividades por escrito, hace evidente que las decisiones que se están implementando son improvisadas y los resultados impredecibles.

El empresario debe comenzar por resolver los problemas organizacionales, es decir, las decisiones especializadas (como la publicidad) no deben recaer en el alto mando si no tiene la preparación necesaria, de lo contrario se corre el riesgo de no alcanzar los objetivos.

Se puede decir que tienen la alternativa de comenzar a capacitarse o en su caso, pueden contratar servicios especializados en el desarrollo sus actividades. Esta reorganización requiere de una visión de crecimiento que se debe plasmar en un proyecto integral (planeación), donde las comunicaciones es uno de los elementos esenciales para el desarrollo de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

Billorou, O. P. (1992). Las Comunicaciones de Marketing: Publicidad, Promoción, Merchandising, Relaciones Públicas, Difusión Periodística. México: El Ateneo.

Daft, R. L. (2007). Teoría y Diseño Organizacional. México: Cengage Learning.

Ferrer, E. (2004). La Publicidad: Textos y Conceptos. México: Trillas.

Fischer de la Vega, L., & Espejo Callado, J. (2004). Mercadotecnia (Tercera Edición ed.). México: McGraw Hill.

Figuroa Bermúdez, R. A. (1999). Cómo hacer publicidad. Un enfoque teórico-práctico. México: Pearson Educación.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2007). Marketing. Versión para Latinoamérica (Decimoprimer Edición ed.). México: Pearson Educación.

Kotler, P., & Keller, K. (2012). Dirección de Marketing. México: Pearson Educación.

Lamb, C., Hair, J., & McDaniel, C. (2006). Marketing. México: Thomson.

Montaño Sánchez, F. A. (2005). Mercadotecnia. Investigación y análisis para el éxito. México: Trillas.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional (Decimotercera Edición ed.). México: Pearson Educación.

Schiffman, L. G., & Lazar Kanuk, L. (2001). Comportamiento del Consumidor (Séptima Edición ed.). México: Pearson Educación.

Stanton, W. J., Etzel, M. J., & Walker, B. J. (2007). Fundamentos de Marketing. México: Mc Graw Hill.

Thompson, A., Strickland, A., & Gamble, J. (2008). Administración Estratégica. Teoría y Casos (Decimoquinta Edición ed.). México: Mc-Graw Hill.

Treviño Martínez, R. (2000). Publicidad. Comunicación Integral en Marketing. México: McGraw Hill.

Van Riel, C. (2003). Nuevas Formas de la Comunicación Organizacional. Razón y Palabra , 34.

Vargas Cano, B. (1994). El plan de medios en la campaña publicitaria. Revista Académica e Institucional de la UCPR (46-47).

Publicaciones electrónicas:

INEGI. (s.f.). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/establecimientos/otra_s/enaproce/default_t.aspx

ProMéxico. (s.f.). ProMéxico. Recuperado el 28 de Abril de 2016, de <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>

Soy Entrepreneur. (30 de Noviembre de 2010). Recuperado el 15 de Enero de 2015, de <http://www.soyentrepreneur.com/pecados-que-llevan-al-fracaso-empresarial.html>

Vargas Hernández, I. (06 de Abril de 2012). CNN Expansión. Recuperado el 15 de Enero de 2015, de <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2012/04/05/el-fracaso-acecha-a-pymes-mexicanas>



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 14 de agosto de 2017.
Fecha de aceptación: 30 de agosto de 2017.

**FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE
LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO
PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.**

Patricia Hernández Espinal
patricia.espinal@uaslp.mx
Marco Antonio Pérez Orta
maorta@uaslp.mx

Coordinación Académica Región Huasteca Sur
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RESUMEN

François Vallaëys, plantea que la Responsabilidad Universitaria es una política hacia el cumplimiento efectivo de su misión social, donde los impactos educativos se deben centrarse en el perfil del egresado, pues ellos serán los ciudadanos responsables del desarrollo sostenible de su país.

La Coordinación Académica Región Huasteca Sur de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, ha desarrollado su propia misión enmarcada en el contexto de la región, que contempla la participación de otros actores para mejorar la calidad de vida.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Se ha diseñado una estrategia de participación estudiantil creando proyectos sociales, culturales y ambientales, con su propio sistema de trabajo, desarrollando habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y autogobierno. El 58.8% de ellos tienen posibilidad de formalizarse como OSC, pero a su vez pueden ser proyectos para cumplir con su servicio social o proyectos de tesis con énfasis en acciones solidarias, formando profesionistas competentes, atentos a su entorno y responsables socialmente.

ABSTRACT

François Vallaëys, says that university responsibility is a policy towards the effective fulfillment of its social mission, where educational impacts should be centered on the profile of the graduate, as they will be the citizens responsible for their country's sustainable development.

The Academic Coordination of the Huasteca Sur Region of the Autonomous University of San Luis Potosí has developed its own mission within the context of their region, which includes the stakeholders' participation to improve the quality of life.

A strategy of student participation has been designed to create social, cultural and environmental projects, with its own system of work, developing leadership skills, teamwork and self-government. 58.8% of them have the possibility of being formalized as civil organizations, but in turn can be projects to fulfill their social service or graduation projects with emphasis on solidarity actions, forming competent professionals, attentive to their environment and socially responsible.

PALABRAS CLAVE:

Responsabilidad Social

Indígenas

Universidad

Perfil de egreso

Voluntariado

KEY WORDS

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Social responsibility

Indigenous

University

Graduate profile

Volunteer

Contexto: ¿Cómo es el estado de San Luis Potosí?

Para comprender mejor el contexto del Estado de San Luis Potosí y su población, de debe considerar que se subdivide en cuatro grandes regiones las cuales muestran grandes diferencias en condiciones geográficas, sociodemográficas, económicas y educativas.

Dichas regiones son denominadas: Altiplano, Centro, Media y Huasteca.

Figura 1. Regionalización del estado de San Luis Potosí



Fuente: Gobierno del Estado de San Luis Potosí, 2013.

Diferencias destacables:

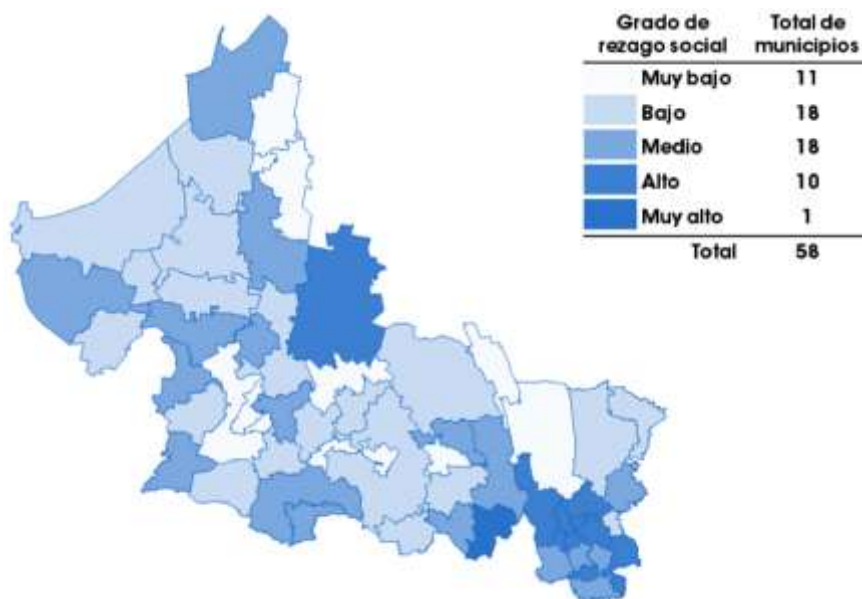
Según el Sistema de Información Empresarial Mexicano de la Secretaría de Economía al mes de mayo de 2013, en las cuatro regiones existen en total 13,015 empresas registradas

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

en su base de datos, de las cuales 50% se concentra la Región Centro, que demuestran a su vez la concentración del desarrollo industrial y económico del estado.

La Región Huasteca agrupa a 20 municipios acorde a lo establecido por el gobierno del estado desde 1988 y formalizado en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015. Es la región que concentra mayor rezago social, conformada por una importante cantidad de población hablantes de alguna lengua indígena.

Figura 2. Municipios del estado de San Luis Potosí según su grado de rezago social, 2010



Fuente: Coneval

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí en la Huasteca Sur

Una de las fortalezas que distinguen desde el 2007 a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí es la amplia y pertinente oferta educativa que propicia el acceso a la educación superior en las cuatro regiones del estado. Esta fortaleza se ha construido con la intención de dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012, el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 y al Plan de Desarrollo Institucional de la UASLP 1997-2007 donde se establece ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior en sitios con rezago social. A partir de estas consideraciones es que, tras un análisis de pertinencia para la ampliación de la oferta educativa en el año 2012, se

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

decidió la creación de la Coordinación Académica Región Huasteca Sur (CARHS) en el municipio de Tamazunchale. Un nuevo campus de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en la Región Huasteca Sur.

Se realizó un análisis de las problemáticas en la región, así como un foro que reunió a representantes de los sectores productivos, sociales, educativos y gubernamentales de los municipios de la región, para determinar las necesidades de profesionalización y decidir sobre qué programas educativos se ofertarían en la CARHS, a fin de asegurar la pertinencia de cada carrera y que, con las políticas de calidad de la UASLP, asegurar la competitividad de los futuros egresados. La CARHS inició sus actividades académicas con 200 alumnos el 11 de agosto del 2012. Actualmente esta población se ha triplicado junto con el crecimiento del campus.

Los programas educativos que se consideraron pertinentes para la apertura en la CARHS; fueron:

Enfermería con orientación en obstetricia; tiene como objetivo formar a los profesionales que atenderán problemas de salud pública, con un enfoque de prevención y multicultural, en una región donde la mayor parte de su población vive en condiciones de alta marginación y donde se han presentado altas tasas de mortalidad y morbilidad materno infantil, asociado a la falta de cobertura y acceso a servicios sanitario.

Contaduría Pública y finanzas; tiene como objetivo formar egresados que profesionalicen los procesos administrativos, contables y financieros de las organizaciones lucrativas y no lucrativas. Considerando que la mayor parte de los negocios comerciales y de servicios en la Región Huasteca Sur tienen orígenes familiares, se plantean situaciones que el profesional de la contabilidad debe afrontar: entender el funcionamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES) y concientizar a los dueños de este tipo de negocios para usar las herramientas contables y financieras que les ayude al crecimiento y desarrollo de su organización.

Ingeniería agroindustrial; Este programa tiene como objetivo formar profesionales que ayuden a generar lazos entre la producción agropecuaria y los sectores de transformación industrial y de servicios, trabajando de la mano con las instituciones

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

tanto públicas como las de mercado a fin de desarrollar las cadenas agroindustriales y la conformación de clúster (complejos productivos o concentraciones geográficas de empresas relacionadas, proveedores especializados, empresas de industrias vinculadas e instituciones asociadas que compiten, pero también cooperan, en una determinada actividad).

Ingeniería Mecánica Eléctrica; El objetivo de este programa es formar ingenieros para atender las necesidades de desarrollo tecnológico en nuestro país, generando soluciones a problemas no solo de la industria sino de otros sectores de la sociedad que requieren el uso de tecnología. Los estudiantes de esta carrera tienen la posibilidad de integrarse al estudio de la ingeniería sin necesidad de moverse a otras ciudades aunque para el desempeño de su profesión tal vez tengan que emigrar a las poblaciones donde estén enclavados los polos industriales.

Responsabilidad Social en la UASLP

La UASLP en su Misión, así como los valores y principios que emanan de ella, reconoce su deber de formación con un modelo de responsabilidad social y vinculación que debe promover en cada uno de los que forme parte de la comunidad universitaria, para a su vez contribuir al desarrollo de la sociedad. A partir de fundamentos tan esenciales es que se desarrollan en las diferentes entidades académicas la integración de planes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se destacan en este trabajo los principales elementos que dan contexto teórico a la práctica académica que se lleva actualmente al trabajo de fomentar en los egresados la competencia de responsabilidad social.

Misión de la UASLP

“La Universidad Autónoma de San Luis Potosí es una institución pública que tiene como deber formar —bajo un modelo de responsabilidad social— bachilleres y profesionales; científicos, humanistas y académicos; con una visión informada y global del mundo, emprendedores, éticos y competentes en la sociedad del conocimiento. Además, generar, aplicar, promover y difundir el conocimiento y la cultura, para contribuir a una sólida formación universitaria y al avance de las ciencias, las artes, las humanidades y las

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

tecnologías.

De esta manera, contribuye con sentido ético al devenir de una sociedad cohesionada, democrática, multicultural y basada en el conocimiento; así como a la solución de problemas globales, del desarrollo social del país, en particular del estado de San Luis Potosí, y a preservar y difundir nuestros valores y la cultura del estado, en los ámbitos local, regional y nacional.”

Figura 3. Los valores fundamentales de la UASLP



Fuente: Plan Institucional de Desarrollo 2013-2023. UASLP

Responsabilidad social. Significa que la institución toma conciencia de sí misma y de su papel en el entorno. Esto incluye un amplio y diversificado espectro de programas, proyectos y acciones en el marco de las funciones institucionales, cuyo objetivo consiste en responder a las necesidades del entorno de modo responsable, innovando y generando soluciones de manera oportuna y pertinente, y con un fuerte sentido ético. Implica la adopción de un compromiso público con los intereses generales de la sociedad de la que

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

forma parte y recibe su misión. Toma conciencia de los impactos educativos, cognitivos, internos y externos de su quehacer, y actúa de manera responsable.

Figura 4. Los Principios Universitarios



Fuente: Plan Institucional de Desarrollo 2013-2023. UASLP

Vinculación y servicio a la sociedad. Poner las capacidades de la institución a disposición de las necesidades del desarrollo local y nacional, estableciendo acciones que permitan identificar espacios en los cuales la universidad puede participar en la atención de las mismas; a su vez, contribuye a mejorar el nivel de bienestar social, a través de programas

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

académicos de docencia, investigación y extensión, así como de actividades culturales y artísticas.

Formación humana integral. Enfoque que recorre de manera transversal los procesos educativos de todas las entidades de la institución, y que tiene como fundamento el desarrollo del ser humano en su dimensión personal, social, cultural y profesional.

Libertad de cátedra e investigación. Es el derecho de los profesores para elegir las metodologías pedagógicas y la selección de objetos de estudio en el desempeño de sus funciones de docencia y generación y aplicación del conocimiento, pero sujeto de modo invariable al logro de los objetivos y perfiles establecidos en los planes y programas de estudio, el cumplimiento de las normas institucionales y el respeto a los códigos internacionales aceptados para la investigación.

La responsabilidad social en la CARHS

De acuerdo a lo planteado por François Vallaey, la Responsabilidad Universitaria es una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social, donde los impactos educativos se deben centrar en el perfil del egresado que se está formando, pues ellos serán los ciudadanos responsables del desarrollo sostenible de su país.

Es así que la Coordinación Académica Región Huasteca Sur ha desarrollado su propia Misión considerando los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional 2013-2023 de la UASLP y el Plan de Desarrollo de la propia Coordinación; enmarcado en las características del contexto de la región, que permita colaborar con instituciones de gobierno y con la población en la mejora de la calidad de vida, retomando los valores y principios institucionales.

Misión de la CARHS

“La Coordinación Académica Región Huasteca Sur de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí tiene como misión formar profesionistas socialmente responsables, con los más altos valores éticos, humanos y estándares de calidad; todo esto a través del sentido de pertenencia a una cultura del conocimiento emprendedor, las artes y las ciencias, con

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

principios institucionales que transforman y responden a las necesidades del entorno y contribuir al desarrollo social y económico de la región, mediante un enfoque innovador, multidisciplinario y pluricultural.”

Las características institucionales que emanan de la Misión de la CARHS son pilares para la formación de los alumnos y del actuar de la comunidad universitaria en general, con un componente muy importante de responsabilidad social. De lo anterior, es posible que los actores internos y externos, es decir; los *stakeholders* de la Coordinación, puedan ser identificados, a fin de trabajar en distintas propuestas estratégicas para lograr beneficios en común que contribuyan, vinculen, beneficien tanto a la sociedad como a la propia universidad y sus principales actores.

Específicamente el programa educativo de la Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas pretende formar a profesionales de calidad y pertinencia social, con actitud creativa, analítica y propositiva, pero para lograr este resultado dicho programa debe impregnarse de aspectos formativos que desarrollen las características de dicho profesionista.

Por lo que la UASLP ha implementado modelos curriculares flexibles que incluyen las competencias requeridas que logren formar un universitario integral, competente para el campo profesional y para la aportación de soluciones sociales (Manual para la Formulación de las Propuestas Curriculares y Planes de Gestión (UASLP, 2007) de la Nueva Oferta Educativa autorizada por el H. Consejo Directivo Universitario). Para materializar lo anterior, se enunciaron las competencias transversales que se deben formar en cada alumno y futuro egresado. En la siguiente tabla se pueden observar las 6 competencias transversales, habilidades, valores y actitudes del alumno en esta licenciatura:

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Componentes de la formación profesional y competencias del egresado de Contaduría Pública y Finanzas		
a) Área básica o transversal		
Conocimientos	- Áreas económico-administrativas. - Métodos de investigación. - Gramática, redacción y estilos básicos de comunicación. - Dominio del idioma inglés. - Tecnologías de la información y comunicación. - Noción del contexto regional, nacional e internacional. - Responsabilidad social, ética y medio ambiente.	
Habilidades	- Comunicación en forma oral, escrita y gráfica en español e inglés. - Pensamiento analítico / crítico. - Interacción responsable entre grupos - Trabajo en equipo - Utilizar de forma eficiente recursos informáticos. - Enfrentar el riesgo y la incertidumbre - Adquirir conocimientos teóricos (observar, comparar, relacionar, ejemplificar, aplicar)	
Actitudes y valores	- Responsabilidad social y ciudadana. - Compromiso con las empresas e instituciones en donde desarrolle su actividad profesional, con respeto y honestidad. - Valoración del trabajo en equipo. - Cooperación en el desarrollo del país.	

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

	- Conducta ética.
Competencias	- Competencia de razonamiento científico-tecnológico: razonar a través del establecimiento de relaciones coherentes y sistematizables entre la información derivada de la experiencia y los marcos conceptuales y modelos explicativos derivados de los campos científicos y tecnológicos propios de la profesión. - Competencia cognitiva y emprendedora: aprender a aprender, capacidad emprendedora y de adaptación a los requerimientos cambiantes del contexto, a través de habilidades de pensamiento complejo (análisis, problematización, contextualización, investigación, discernimiento, decisión, innovación y liderazgo). - Competencia de sustentabilidad y responsabilidad social: asumir las propias responsabilidades bajo criterios de calidad y pertinencia hacia la sociedad, y contribuyendo activamente en la identificación y solución de las problemáticas de la sustentabilidad social, económica, política y ambiental. - Competencia ético-valoral: afrontar las disyuntivas y dilemas propios de su inserción en el mundo social y productivo, ya sea como ciudadano y/o como profesionista, a través de la aplicación de criterios, normas y principios éticos. - Competencia intercultural e internacional: comprender el mundo que lo rodea e insertarse en él bajo una perspectiva cultural propia y al mismo tiempo tolerante y abierto a la comprensión de otras perspectivas y culturas. - Competencia de comunicación en español e inglés: comunicar sus ideas en forma oral y escrita, tanto en español como en inglés, así como a través de las más modernas tecnologías de información.

Fuente: *Propuesta para la apertura de nuevos programas educativos en la UASLP*

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

De esta forma el plan de estudios contempla no sólo la formación teórica del alumno, sino que adquiere competencias transversales que lo complementan como futuro profesionista. Particularmente en el área de Responsabilidad Social, en varios de los cursos, a los alumnos se les enfrenta a problemas de los cuales deben aportar soluciones técnicas, generando evidencias y estableciendo criterios de evaluación que permitan valorar el trabajo realizado.

Competencia de sustentabilidad y responsabilidad social	
Competencia	Asumir las propias responsabilidades bajo criterios de calidad y pertinencia hacia la sociedad, y contribuyendo activamente en la identificación y solución de las problemáticas de la sustentabilidad social, económica, política y ambiental.
Contexto de actuación y realización	
Al enfrentarse a una situación donde deba plantear un problema, emprender una iniciativa o fundamentar una solución técnica, el egresado recopilará y sistematizará la información necesaria, analizará y expresará en forma coherente los elementos del contexto que deben tomarse en cuenta, ya sea a nivel macro o de la organización en que trabaja, incorporando elementos innovadores, así como de anticipar y realizar la secuencia de etapas que se requieren para el desarrollo de un proyecto productivo, y si se requiere, liderar su puesta en marcha.	
Componentes de formación requeridos	
Conocimientos	•Fundamentos de ecología •Panorámica de la problemática ambiental. •Conceptos básicos sobre la sustentabilidad social, económica, política y ambiental •Nociones del contexto regional, nacional y global.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Competencia de sustentabilidad y responsabilidad social	
	• Desafíos de la sociedad.
Habilidades	• Pensamiento sistémico y crítico. • Identificación de las relaciones existentes entre problemáticas regionales, nacionales y globales.
Actitudes y valores	• Disposición al trabajo en equipo. • Interés de participación en espacios políticos y sociales. • Cooperación en el desarrollo del entorno. • Respeto al medio ambiente • Uso sustentable de los recursos naturales
1.	• Participará en acciones a favor de la igualdad de oportunidades que mejoren la calidad de vida de los grupos desfavorecidos.
2.	• Implementará estrategias o procedimientos para llegar a un determinado resultado, basándose en un marco conceptual explícito.
3.	• Seleccionará la metodología adecuada para la elaboración de proyectos propios de su profesión.
4.	• Sistematizará los marcos conceptuales y modelos explicativos provenientes del avance científico y tecnológico de su profesión.
5.	• Analizará y detectará los impactos ambientales propios de las actividades productivas de su profesión.
6.	• Participará en el cuidado de los ecosistemas y la biodiversidad mediante acciones de prevención y protección relacionadas con su profesión y con su

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Competencia de sustentabilidad y responsabilidad social	
	papel de ciudadano.

Fuente: *Propuesta para la apertura de nuevos programas educativos en la UASLP*

Semillero de voluntariados

Vinculando los valores fundamentales de la institución junto con el programa de estudio y las competencias desarrollables; permite proponer desde la cátedra; alternativas que contribuyan con la solución de diversas problemáticas sociales.

Es así que la estrategia que se ha diseñado al interior de la Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas que se imparte en el campus, que al tener contemplada en su malla curricular la materia de Responsabilidad Social Corporativa, se ha creado un sistema de evaluación para que los alumnos participen como agentes desarrolladores de la Responsabilidad Social, creando sus propias propuestas de solución de problemáticas reales con soluciones reales y asibles para su entorno próximo.

Por tercer año consecutivo, los alumnos de quinto semestre han creado diversos proyectos sociales, culturales y ambientales que han logrado un importante impacto en la localidad; convirtiéndose en voluntarios en dichas acciones, al desarrollar su propio sistema de trabajo, creación de enlaces, búsqueda de recursos financieros; es decir, desarrollando habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y autogobierno.

Se ha observado que el 89% de los proyectos generados cumplieron las metas planteadas, con el respectivo seguimiento del cronograma de compromiso; pero es significativo que el 58.8% se encuentran funcionando y con la posibilidad de dar continuidad a su trabajo voluntario, trascendiendo más allá de la evaluación de una materia.

Proyectos:

1) Rescatando nuestro patrimonio cultural.

Objetivo: Investigar los eventos, rituales y celebraciones culturales que existen en la región, para crear un proyecto de difusión pertinente e incluyente.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Principales logros: Realización de dos concursos internos de pintura y fotografía sobre la temática.

Estatus: En funcionamiento.

2) Talleres de oficios para evitar la deserción estudiantil.

Objetivo: Capacitar a estudiantes de bajos recursos en oficios, para que, mediante un trabajo corresponsable logren obtener ingresos para su sostenimiento escolar.

Principales logros: Apoyo a 12 alumnas de bajos recursos, realización de lotería en conjunto con el patronato universitario, repartición de ganancias.

Estatus: Posibilidad de continuar

3) Campaña medio-ambiental.

Objetivo: Concientizar a los alumnos de la CARHS para la disminución y buen uso de los desechos. Estatus: Cancelado

4) Facebook para universitarios responsables.

Objetivo: Compartir temas que fomenten los valores, fortalezcan el desempeño estudiantil y creen conciencia en el cuidado del medio ambiente.

Principales logros: Videos y entrevistas de diversos temas compartidos en la web.

Estatus: En funcionamiento.

5) Centro de información Universitaria a la Comunidad.

Objetivo: Asesorar y orientar a los alumnos del nivel medio superior para la obtención de becas que les permitan continuar con sus estudios universitarios.

Principales logros: Información permanente de becas y otros temas para universitarios.

Estatus: En funcionamiento.

6) Optimización de la artesanía huasteca.

Objetivo: Asesorar a artesanas regionales para lograr la optimización de costos en sus trabajos y crear nuevos canales de comercialización.

Principales logros: Asesoría a un grupo de artesanos locales.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Estatus: Posibilidad de continuar.

7) Modelo de negocio para cafetaleros de la huasteca potosina.

Objetivo: Crear un Modelo de Negocio que proporcione eficiencia en el esquema de promoción y venta de los pequeños productores.

Principales logros: Creación de modelo.

Estatus: Posibilidad de continuar.

8) Recetario *Ajuhiak* Fiesta-Familia- Huasteca.

Objetivo: Difusión de los platillos tradicionales de la Huasteca Sur, con la finalidad de difundir y preservar la riqueza cultural de la Huasteca Sur.

Principales logros: Realización de dos ferias de comida tradicional, recopilación de recetas.

Estatus: Posibilidad de continuar.

9) Granito de arena, promotor de turismo cultural Huasteco.

Objetivo: Creación de empresa social que promueva actividades de turismo cultural alrededor de los parajes tradicionales, con el fin de difundir la cultura Huasteca.

Principales logros: Trabajo colaborativo con una comunidad indígena.

Estatus: Posibilidad de continuar.

10) Huertos escolares con beneficios económicos.

Objetivo: Enseñar a alumnos de nivel básico a crear sus propios huertos escolares para obtener sus frutos y poder obtener un beneficio económico al venderlo.

Principales logros: Creación de huerto en escuela primaria rural.

Estatus: Posibilidad de continuar.

11) Nat-Uni, Huerto medicinal.

Objetivo: Creación de un muestrario viviente de las plantas medicinales existentes en la Huasteca Sur con el fin de difundir el conocimiento, sobre sus usos y beneficios.

Principales logros: Creación de huerto, visitas guiadas.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Estatus: Posibilidad de continuar.

12) Reforestando la Huasteca.

Objetivo: Combatir los efectos de la contaminación, enseñando a niños a reforestar y cuidar de los árboles.

Principales logros: Taller y siembra de árboles en una escuela primaria rural.

Estatus: Posibilidad de continuar.

13) Cuidado a la fauna de la CARHS.

Objetivo: Lograr que la fauna que habita dentro del terreno de la CARHS cuente con lugares con agua y evitando su migración, para posterior proyecto de evidencia y recaudación de fondos para preservación de especies endémicas.

Principales logros: Evidencia del uso de estanques de agua por la fauna local.

Estatus: En funcionamiento.

14) Manos Huastecas creando arte.

Objetivo: Apoyo a artesanos para aplicar a convocatorias de apoyo de gobierno federal como FONART.

Principales logros: Acercamiento con autoridades locales

Estatus: Posibilidad de continuar.

15) Educación financiera para madres de familia.

Objetivo: Formar a mujeres de una comunidad indígenas en temas financieros, con la posibilidad de planear su propia empresa.

Principales logros: 10 proyectos de emprendimiento de mujeres indígenas

Estatus: Posibilidad de continuar.

16) Taller de cuidado de parajes turísticos rurales.

Objetivo: Enseñar a la población indígena a cuidar y hacer cuidar los parajes turísticos naturales.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Principales logros: 5 escuelas de diferentes comunidades indígenas.

Estatus: Posibilidad de continuar.

17) Cajeros confiables:

Objetivo: Enseñar a población indígena el uso de los cajeros automáticos de BANORTE, primordialmente a beneficiarios de programas gubernamentales.

Principales logros: Aproximadamente 600 personas atendidas, con evidencia del 68% de aprendizaje sobre el uso de los cajeros.

Estatus: En funcionamiento.

Estrategia de sistematización

Al encontrar resultados favorecedores con esta estrategia y considerando la relevancia institucional, el paso obligado es crear un interés permanente en los alumnos de la CARHS, por lo que actualmente se gestionan la impartición de cursos para la creación y formalización de grupos como los colectivos sociales, asociaciones civiles o voluntariados, con el propósito de aprovechar las iniciativas estudiantiles y docentes, a través de esquemas de trabajo pertinentes, que pueden traer como beneficios colaterales para los alumnos el que puedan canalizar sus esfuerzos en un servicio social con beneficio comunitario, adquirir elementos para su currículum ciudadano e incluso generar proyectos de tesis que enfatizen acciones solidarias, con el fin de formar profesionistas competentes, pero atentos a su entorno, solidarios y responsables socialmente.

Es así que se propone el siguiente sistema, mediante el cual los interesados deberán inscribirse a una capacitación otorgada año con año para desarrollar o mejorar el proyecto. En los cursos se abordaran temas como: constitución legal, construcción de redes, planeación estratégica, atracción de fondos, matriz de marco lógico, estrategias de comunicación, etc.

A la par de la capacitación se desarrollaran proyectos, lo cuales podrán ser sometidos a la supervisión y evaluación de un comité académico que encuentre en dicho proyecto la pertinencia y alcances tanto sociales como académicos; el cual a ser autorizado, el o los alumnos constituirán su propio proyecto que podrá trabajar ya sea para realizar su Servicio

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

Social o para que este sea el proyecto sobre el cual desarrollara su tesis para obtener su grado académico.

Figura 5. Componentes de trabajo para la formación de la Responsabilidad Social en el Estudiante Universitario.



De esta forma se cumplen varias expectativas de innovación, inclusión, pertinencia, fortalecimiento de competencias, formación de ciudadanos responsables, que se requieren en nuestra sociedad, pero aún más al tener de cerca contextos desfavorecidos tan cercanos como los que se presentan en la Huasteca Potosina Sur.

Faltan las conclusiones: y decir que es OSC

BIBLIOGRAFÍA:

- Domínguez, M. y López, E. (2009) Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria. Recuperado de: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1506/Hum8_art9.pdf?sequence=1 Última vista 20 de Junio de 2016.

FORMACIÓN DE UN PERFIL DE EGRESADO UNIVERSITARIO, MEDIANTE EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA ACADÉMICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, GENERANDO PROYECTOS DE VOLUNTARIADO. CASO CARHS.

- Más ciudadanía (2014) Curriculum Ciudadano. Recuperado de: <http://curriculumciudadano.mx/?btnLogin=Ir+al+Curr%C3%ADculum+Ciudadano>. Última visita 28 de Junio de 2016.
- UASLP (2007) *Propuesta para la apertura de nuevos programas educativos en la UASLP* en agosto de 2007. Presentado al H. Consejo Directivo el 23 de febrero de 2007. México, San Luís Potosí.
- Vallaey, F. (Sep.2008) Responsabilidad Social Universitaria: Una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001820/182067s.pdf#182170>, Revista Educación y Sociedad año13 número 2 págs. 177-204 Última visita 20 de Junio de 2016.



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 25 – Agosto 2017
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 27 de junio de 2016.
Fecha de aceptación: 21 de julio de 2017.

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

Julissa Karina Villanueva Barahona
julissakarina@yahoo.es
Vicente Bernabé Salazar Soledispa
salazarsvb@ug.edu.ec
Cindy María Hidalgo Andrade
cindy_mha@hotmail.com
Universidad de Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

La presente investigación que tuvo como objetivo el análisis sobre la capacidad de almacenamiento de arroz y maíz de las empresas de abastecimiento agrícola, donde se procesó información de la oferta y demanda de arroz y maíz de los años 2012, 2013 y 2014 a nivel nacional y se cruzó información con los registros de almacenamiento público. Se identificó que el almacenamiento de granos es básicos en Ecuador, se aplica el modelo business canvas para su almacenamiento y está concentrado en un 56 % en piladoras, infraestructuras privadas con silos metálicos, que ofrecen al productor el servicio de limpieza, secado y compra; mientras la contraparte pública tiene como meta absorber hasta 10 y 15 % de la cosecha nacional de ambos rubros, con el objetivo de regular precios en beneficio directo del productor. Sin embargo, en los años estudiados, la absorción bordeó hasta el 5 % de la producción nacional de arroz y maíz amarillo, resultado que para las empresas significa que sí se ha

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

cumplido con sus objetivos, especialmente por la estabilidad de precios al productor. Su reto es incrementar la cobertura de absorción de cosechas.

En Ecuador, el maíz amarillo duro y el arroz forman parte de la seguridad alimentaria nacional.

PALABRAS CLAVE:

Producción, almacenamiento, arroz, maíz, seguridad alimentaria, consumo.

ABSTRACT

This research aimed at the analysis of the storage capacity of rice and corn businesses agricultural supply, where information on the supply and demand of rice and corn in the years 2012, 2013 and 2014 nationwide processed and he passed information records public storage. It was identified that grain storage is basic in Ecuador, the model business canvas for storage applies and is concentrated by 56% in piladoras, private infrastructure with metal silos, which offer the producer the cleaning, drying and purchase; while public counterpart aims to absorb up to 10 and 15% of the national harvest of both sectors, with the aim of regulating prices directly benefit the producer. However, in the years studied, the absorption skirted up to 5% of domestic production of rice and yellow corn, a result that for companies means that itself has met its objectives, especially the stability of producer prices. Your challenge is to increase coverage crop absorption. In Ecuador, the yellow corn and rice are part of national food security.

KEY WORDS:

Production, storage, rice, corn, food security, consumption.

INTRODUCCIÓN

El arroz es el segundo cereal más consumido como alimento para humano, después del trigo. Registra una mayor demanda internacional desde el año 2006. (FAO, 2015). Entre los mayores productores constan China, Vietnam, India, Filipinas, Madagascar y Japón. El maíz, es un cereal secundario utilizado como ingrediente para alimentos preparados para el consumo humano, como tortillas, purés y snacks. Básicamente se utiliza como componente para alimento animal de granja, para su posterior consumo humano; aunque en los últimos años también es requerido para la fabricación de biocombustibles. Los principales países productores son “Estados Unidos, con el 43% de la oferta

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

mundial; China, con el 21%; seguido por Brasil, México y Argentina”. (INEC, 2010)

El arroz y maíz son productos de ciclo corto que están incluidos en políticas de seguridad alimentaria, a nivel mundial. Según pronósticos de la FAO, “los requerimientos mundiales de arroz en la campaña 2014-2015 se encontraban cercanos a los 500 millones de toneladas de arroz pilado, que significa el 1,7% mayor a lo registrado en la campaña anterior. El consumo per cápita mundial de arroz se mantiene en el orden de los 57,4 kg (126,2 libras), de acuerdo con la misma fuente”. (FAO, 2015).

En Ecuador, el consumo per cápita de arroz superó las 100 libras al año en el período estudiado (45,4 Kg); en el maíz amarillo, el consumo por persona bordeó las 90 libras año (40,9 Kg).

La producción de arroz pilado del país, entre tanto, superó las 766.000 toneladas entre los años 2012 y 2014, para atender los requerimientos del mercado nacional (MAGAP, 2015); mientras que en el caso del maíz el déficit histórico ha cortado brechas, a punto de reducir drásticamente las importaciones, ante la mejoría productiva nacional: mientras en 2012 Ecuador producía 950.000 TM de maíz, la cifra bordeó 1'400.000 TM de maíz dos años después. (MAGAP, 2015).

El peso socioeconómico de ambos productos muestra la necesidad de conocer cómo el país tiene distribuido sus centros de almacenamiento, para asegurar su provisión y qué tanto peso en esta gestión tiene el sector público, frente a la realizada por el sector privado.

Para ello, se analizaron las cifras de oferta y demanda de arroz y maíz amarillo duro de los años 2012, 2013 y 2014, así como los datos de almacenamiento de granos a nivel nacional, frente a los registrados por el sector público.

OFERTA Y DEMANDA

Para este análisis es necesario diferenciar dos niveles de mercado, desde el inicio de la cadena productiva (Barrantes, 2006):

- 1) El de los productores que son los oferentes, y el de los intermediarios que son los demandantes que determinan el precio en finca;
- 2) De los intermediarios que se convierten en oferentes y de los consumidores finales que son los demandantes que definen el precio final de consumidor. El tipo de mercado en la puerta de la finca

puede ser caracterizado como un oligopsonio, o a veces como un monopsonio.

El poder del oligopsonio provoca que los productores perciban un precio pagado menor al que estaría determinado por libre competencia. (Rebolledo, 2010). El monopsonio, en cambio, ocurre cuando el comprador puede influir el precio del producto que compra. Es atípico en los mercados de productos de consumo final, porque usualmente los consumos de los demandantes son pequeños en comparación. (Fontaine, 2008). Así es como los compradores tienen el poder de fijación de precios y el productor vende porque necesita ingresos.

BALANCE OFERTA Y DEMANDA DE ARROZ

En Ecuador, los stocks de arroz empiezan a agotarse de forma marcada en marzo de cada año, pero la cosecha pico de invierno inicia de forma escalonada en abril, para satisfacer la demanda nacional. Sin embargo, en ese intervalo se registran procesos inflacionarios que, sin el oportuno control, tienden a volverse especulativos al consumidor final, mientras que los productores reciben precios superiores a la medida.

La producción superó las 725.000 toneladas de arroz pilado entre los años 2012 y 2014, mientras que la demanda estuvo ligeramente por encima de ésta. Por lo tanto, hubo la necesidad de hacer importaciones mínimas, para garantizar el consumo nacional.

En el análisis de los años bajo estudio se observa que la producción va en crecimiento y como consecuencia el volumen de importaciones desciende notablemente, al extremo de que en el año 2014 la producción total estuvo por encima de la demanda.

Las cifras muestran que Ecuador es un país arrocerero. El consumo per cápita supera las 100 libras al año (INEC, Cadenas Agroalimentarias, 2014). Para el 2014, cada persona consumía 53,2 kg de arroz, que equivale a 117,04 libras. (El Telégrafo, 2014).

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

TABLA 1. Oferta y demanda de arroz en Ecuador.

CONCEPTO	OFERTA, EN TM		
	2012	2013	2014 *
Inventario Inicial	91.101,00	74.693,00	70.953,00
**Producción total	725.814,00	767.630,00	739.247,00
Importaciones	45.304,00	257,00	152,00
Total Oferta	771.611,00	842.066,00	810.048,00
DEMANDA EN TM			
Consumo doméstico	682.500,00	728.000,00	728.000,00
Exportaciones	14.418,00	43.113,00	281,00
Total Demanda	696.918,00	771.113,00	728.281,00
Excedentes/ Déficit	74.693,00	70.953,00	82.071

*Estimaciones

**Arroz pilado

Fuente: (SINAGAP, 2015)

Elaborado por: Autores

BALANCE DE OFERTA Y DEMANDA DE MAÍZ

En Ecuador, la demanda de maíz ha sido históricamente mayor que la producción. De allí que se han requerido importaciones para satisfacer los requerimientos, las mismas que se redujeron paulatinamente conforme la producción mejoraba a la par de políticas de incentivo agrícola.

Si en el 2013 el país importó 131.335 toneladas de maíz amarillo duro, en 2014 la cifra se redujo a cerca de 113.655 toneladas un año después, mientras que en el 2015 la internación del producto fue para 33.000 toneladas, según cifras del MAGAP. Este cereal es utilizado como materia prima para alimento de engorde de los animales de granja, para alimento humano. De acuerdo con el Sistema Nacional de Información del MAGAP, el consumo doméstico (atribuido a los fabricantes de alimentos balanceados) absorbe alrededor de 1,4 millones de toneladas al año.

TABLA 2. Oferta y demanda de maíz en Ecuador.

CONCEPTO	OFERTA, EN TM			
	2010	2011	2012	2013
Inventario Inicial	13.763	31.553	58.395	24.0001
Producción Total	685.000	720.000	950.000	1,255,000.0 0
Importaciones	471.695	531.394	302.830	131.340
Total Oferta	1,170.458	1,282.946	1,311.224	1,410.34

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

	DEMANDA EN TM			
Consumo Doméstico	1,135.093	1,220.530	1,284.475	1,396.17
Exportaciones	3.812	4.021	2.749	748
Total Demanda	1,138.905	1,224.552	1,287.224	1,396.92
Excedentes/Déficit	31.553	58.395	24.001	13.42

Fuente: (SINAGAP, 2015)

Elaborado por: Autores

Los requerimientos de esta materia prima por parte de la industria son mayores en los meses de mayo, junio, julio y agosto, cuando coincide la cosecha pico escalonada de invierno. De enero a abril, en cambio, empieza la rotación de inventarios almacenados para satisfacer la demanda previa a la cosecha.

TABLA 3. Demanda de maíz en la industria (Toneladas)

MES	2012	2013	2014
ENERO	-	25.667,42	58.510,44
FEBRERO	-	25.920,84	17.117,33
MARZO	410,57	3.936,08	6.988,69
ABRIL	14.655,90	15.891,89	28.598,73
MAYO	122.325,92	171.555,42	183.314,33
JUNIO	152.093,15	188.055,96	182.349,63
JULIO	153.883,58	138.887,77	169.188,10
AGOSTO	102.292,82	108.762,96	112.400,28
SEPTIEMBRE	62.455,61	41.158,05	75.639,82
OCTUBRE	56.355,60	83.142,83	97.850,62
NOVIEMBRE	37.347,12	80.921,03	68.742,75
DICIEMBRE	25.986,80	40.540,77	29.127,53
TOTAL	727.807,07	924.441,02	1.029.828,25

Fuente: (SINAGAP, 2015)

Elaborado por: Autores

LA INTERVENCIÓN ESTATAL

El problema temporal en la cadena de comercialización de este producto surge al inicio de la cosecha, a finales de abril de cada año, debido a que las industrias suelen tener en stock materia prima de compras anteriores. Del 2012 al 2014, fueron necesarias importaciones para satisfacer la demanda, algo que se espera deje de suceder debido a la meta nacional de autosuficiencia desde 2015.

Ante este comportamiento cíclico, hay países que recurren a la intervención estatal para mantener un punto de equilibrio en los precios en finca. Es el caso

de Colombia, que en temporada alta de cosecha se deprime el precio del arroz, afectando los ingresos del productor.

El Incentivo al Almacenamiento de Arroz en Colombia, en adelante IAA, es un programa del gobierno diseñado para estabilizar y soportar el precio en periodos de excedentes estacionales, específicamente en la principal cosecha del año. Para regular la oferta del grano y garantizar precios rentables al productor el -IAA- ofrece un apoyo económico a productores e industriales interesados en almacenar el arroz, el cual está destinado a cubrir los costos del almacenamiento. El apoyo se reconoce siempre que el arroz sea pagado al productor al precio establecido por el programa (Resolución IAA, MADR, 2011). De esta forma evita caídas de entre el 10 y 35% del precio de mercado. (Gutiérrez, 2012).

El problema es que no siempre este tipo de intervenciones logra controlar el otro extremo de la cadena, como del consumidor final. El mismo documento plantea cambios al IAA, al considerar que el apoyo no debe centrarse en “incrementar el precio del grano como ocurre actualmente con el IAA, puesto que se generan externalidades negativas que atentan contra la competitividad del sector”. (Gutiérrez, 2012).

En Ecuador funciona un Consejo Consultivo para el Arroz y Maíz, respectivamente, en donde intervienen Estado, sector Productor e Industrial, para delinear políticas como la fijación de precios mínimos de sustentación al productor. Además, el Estado compra estas cosechas a dicho precio cuando los precios o la demanda del sector industrial tienden a comprimirse, con el objetivo de regular precios al productor. Se debe considerar que el modelo de comercialización de productos agrícolas suele verse trastocado por factores externos.

DISTRIBUCIÓN DEL ALMACENAMIENTO

La capacidad instalada de almacenamiento de granos básicos en Ecuador es de 1'208.995,00 toneladas métricas, distribuidas entre agroindustrias (piladoras y fabricantes de alimentos balanceados), silos, bodegas, almaceneras, centros de acopio, entre otros, según datos al 2011.

El almacenamiento de maíz se concentra en las instalaciones administradas por empresas fabricantes de alimentos balanceados, lideradas por tres agrupaciones: AFABA, APROBAL y PRONACA que principalmente absorben la cosecha de maíz, incluso el almacenado por la UNA EP, dentro de una política

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

de absorción previo a la autorización de permisos de importación en caso de requerirlo.

Mientras que en el caso del arroz, las plantas piladoras son las principales almaceneras que, además, brindan el servicio de limpieza y secado. El almacenamiento se realiza en plantas de silos fijos, principalmente.

TABLA 4. Almacenamiento de granos básicos en Ecuador, al 2011

ORIGEN	Capacidad de almacenamiento en TM	%
PILADORAS	673,415.00	55.70
ALMACENERAS	379,834.00	31.42
FABRICANTES DE BALANCEADOS	108,888.00	9.00
UNA	46,858.00	3.88
TOTAL	1'208.995,00	100

Fuente: (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), 2011)

La empresa de almacenamiento público maneja un mix de instalaciones entre plantas de silos fijos, silos bolsa, centros de acopio, bodegas y centros de tránsito.

En el año 2013 introdujo el sistema de almacenaje de granos en bolsas plásticas, que es un sistema hermético donde se crea una atmósfera auto-modificada por la disminución del oxígeno y la creciente concentración de dióxido de carbono. Está conformado por siete sistemas de ensilado, cada uno tiene una embolsadora, una extractora, dos tolvas de 30.000 litros y 60 bolsas de 60 metros de largo x 2.70 metros de diámetro, y un kit de para monitoreo y supervisión del grano ensilado. Cada bolsa tiene la capacidad de guardar 200 toneladas métricas, en total, este sistema de silos puede acopiar actualmente 7 688 toneladas. (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), 2013).

La empresa cuenta con cinco plantas de silos fijos, con una capacidad de 51.000,00 toneladas. Están situadas en Babahoyo, Ventanas, Quevedo, en la provincia de Los Ríos; Daule, en Guayas; y Portoviejo, en Manabí. Además, mantiene convenios con propietarios de centros de acopio, para activar la compra de cosechas en sectores rurales, cercanos a las áreas de sembríos, cuya capacidad es de 60.000,00 toneladas. (Unidad Nacional de Almacenamiento EP, 2013).

3 CIFRAS DEL ALMACENAMIENTO PÚBLICO

La empresa de almacenamiento público, para el año 2012 contaba con una capacidad instalada operativa de 82.333 toneladas métricas, cifra que incluye las 53.000 toneladas en plantas de silos fijos y 29.333 toneladas de las bodegas, donde se almacena la reserva estratégica estatal de arroz pilado.

En el 2013, estuvo apta para receptar 89.398 toneladas de granos, al igual que en el 2014. Para ambos casos, la empresa ya contaba con 7.688 toneladas métricas de capacidad instalada en silos bolsas; adicionalmente, la empresa contó con un espacio en bodegas para almacenar granos equivalentes a 28.710 toneladas.

TABLA 5. Almacenamiento público de arroz y maíz en Ecuador

Indicadores	Años, en toneladas métricas		
	2012	2013	2014
*Capacidad instalada	82.333,00	89.398,00	89.398,00
*Capacidad demandada, país	2.156.186,00	2.296.308,00	2.452.589,00
**Porcentaje Almacenamiento público para productos de ciclo corto (arroz y maíz)	3,82%	3,89%	3,65%

Fuente: (SINAGAP, 2015) (UNA EP, 2014)

Elaborado por: Autores

TABLA 6. Capacidad de almacenamiento público operativo, 2014

MODALIDAD	TIPO	UBICACIÓN	CAPACIDAD	TOTAL (T M)
PROPIO	Plantas de Silos Fijos	Babahoyo	30,000	53,000
		Ventanas	10,000	
		Quevedo	5,000	
		Portoviejo	4,000	
		Daule	4,000	
	Silos Bolsa	Ventanas	4,578	7,688
		Portoviejo	3,110	
		Bodegas	10,877	
		Marianitas	14,833	
		Bodega Marianitas 2		

Fuente: (UNA EP, 2015)

Elaborado por: Autores

3.2 MODELO DE GESTIÓN DEL ALMACENAMIENTO PÚBLICO

La empresa que aglutina el almacenamiento público de granos sigue como modelo de gestión la compra de la cosecha de arroz a pequeños y medianos productores, a quienes se les paga el precio mínimo de sustentación vigente en el país, según su nivel de impurezas y humedad, fijado a través de un Consejo

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

Consultivo. Posteriormente, limpia, seca y almacena el producto para su posterior venta, generalmente a las industrias.

El comportamiento de las compras de arroz es cíclico. De enero a marzo la adquisición es mínima, porque son los meses de siembra en la temporada invernal. La cosecha arranca de forma escalonada desde finales de marzo e inicio de abril y las compras de la empresa llegan a su pico más alto en mayo. Similar comportamiento se registra entre septiembre y octubre, para la cosecha de verano. En invierno de los años 2013 y 2014, la absorción de arroz fue mayor este último año, mientras que las mayores compras de verano fueron de octubre de 2013.

En el año 2012 se realizaron mayores ventas de arroz, comenzando desde enero y alcanzando el máximo nivel de las mismas con más de 14.000 toneladas en el mes de marzo. En el año 2013 las ventas más altas fueron en el mes de marzo y julio. En el año 2014 no se registraron ventas en el primer semestre, comenzando en el mes de julio con tendencia a la baja.

TABLA 7. Compra y venta de arroz en el sector público,

En TM		
AÑO	COMPRAS	VENTAS
2012	6,265.05	29,568.17
2013	12,526.18	5,903.59
2014	21,123.14	6,577.20
TOTAL	39,914.37	42,048.96

Fuente: (UNA EP, 2015)

Elaborado por: Autores

Las compras de maíz duro y amarillo realizadas por la UNA EP durante los años 2013 y 2014 se mantuvieron casi al mismo nivel a lo largo del año, siendo las del año 2013 superiores con 96.626,26 toneladas de maíz, mientras que las del 2014 disminuyeron en 17% de toneladas en el año. Las compras tanto para el año 2013 y 2014.

Las ventas del maíz en el año 2012 fueron bajas, sin embargo en el año 2013 y 2014 alcanzaron su máximo nivel en el mes de enero con la venta de 44.919 toneladas de maíz en el 2013, seguido de 25.000 toneladas vendidas en el 2014, cuyas ventas posteriores tanto para el 2013 y 2014 disminuyeron hasta el mes de mayo sin registro de ventas en meses posteriores en los tres años hasta el mes de noviembre del 2013 que repuntó hacia la alza en ventas a diciembre de mismo año.

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

TABLA 8. Compra y venta de maíz del sector público, En TM

AÑO	COMPRAS	VENTAS
2012	89,941.25	7,342.18
2013	96,626.29	125,834.26
2014	68,721.59	52,043.01
TOTAL	255,289.13	185,219.45

Fuente: (UNA EP, 2015)

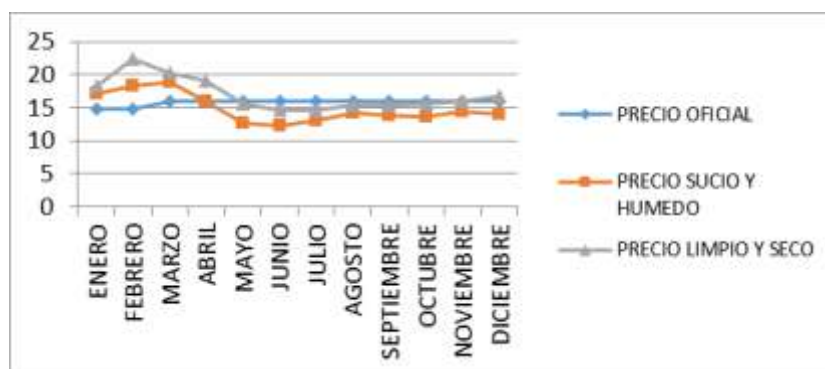
Elaborado por: Autores

Beneficios del almacenamiento público

Con el pago de un precio mínimo de sustentación vigente, los agricultores recibieron dicho valor al vender su cosecha a la empresa. Esta preferencia se da más en momentos cuando en el mercado se paga precios por debajo del de sustentación. El número de agricultores beneficiados por la venta de su cosecha al sector público bordea los 5.000 entre pequeños y medianos productores, en cada año analizado.

Como referencia se puede citar que en el 2014 la empresa logró una participación del 5% en la absorción de maíz con respecto a la oferta nacional. El precio del quintal de maíz sucio y húmedo –ofrecido por los productores- es el más sensible a sufrir caídas en el mercado y durante el 2014 aquello se registró con mayor fuerza entre abril y mayo; pero con el precio de compra de la empresa la curva registró una tendencia al alza. Para la empresa, estos resultados contribuyen directamente con el bienestar de los agricultores/proveedores, ya que en los años estudiados se logró reducir los comportamientos especulativos en el mercado.

Figura 1. Precio oficial vs. precio agroindustria del maíz, 2014.

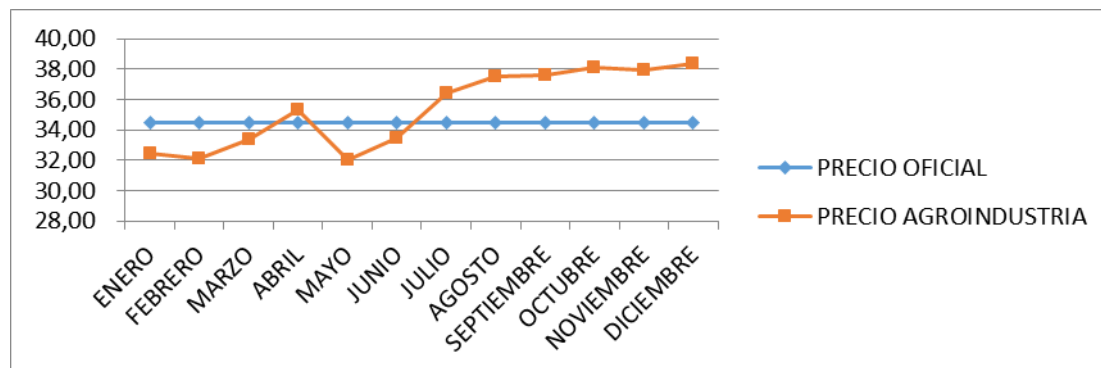


Fuente: (UNA EP, 2015). Elaboración propia.

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

Similar situación se registró en el caso del arroz. De enero a junio el precio de la agroindustria estuvo por debajo del precio mínimo de sustentación, mientras que este tendió a elevarse entre julio y diciembre.

Figura 1. Precio Oficial Vs Precio Agroindustria Del Arroz, 2014



Fuente: (UNA EP, 2015). Elaborado por: Autoras.

La gestión de almacenar la reserva estratégica contribuye un aporte a la soberanía alimentaria. La empresa almacenaba hasta inicios del 2015, cerca de 14.000 TM de arroz pilado, que servirán para atender momentos críticos en la comercialización interna, con un mayor impacto al consumidor: si el PVP sube, la empresa ingresa este producto al mercado a un precio real. En el primer cuatrimestre del 2015, por ejemplo, el quintal de arroz pilado se comercializaba hasta en 50 dólares en la Costa, pero con un precio de venta de 37,50 por parte de la empresa, ese valor volvió a su punto de equilibrio paulatinamente.

Retos del almacenamiento público

Se detectaron debilidades en el modelo de gestión del almacenamiento público, que deben ser asumidas como retos para superarlos, de acuerdo con una encuesta institucional realizada a 71 productores en el primer trimestre del 2015 en las provincias de Guayas y Los Ríos, de los cuales el 68% utiliza los servicios de comercialización de arroz, maíz y soya, de allí la importancia del tema investigado.

Los agricultores consultados alegan que sí es beneficioso venderle su cosecha a la empresa a un precio estable durante el año, sin importar la tendencia a la baja o al alza en el resto del mercado. Al respecto, el 94% respondió que sí considera que la participación de la empresa contribuye con la regulación de precios de arroz y maíz.

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

Se consultó ¿Cómo califican el tiempo de pago del producto que vendió a la UNA EP? Y el 58% de los encuestados mencionó que es “Bueno” el tiempo de pago, no obstante existe un 21% que lo califica como “Malo”.

Al solicitar sugerencias para mejorar el servicio brindado por la empresa, relacionados con la compra de ciclo corto, respondieron:

- Que la cobertura de compra sea mayor en otras zonas rurales de cantones arroceros y maiceros,
- Que se inicie las compras de la cosecha desde marzo (la empresa suele abrir los centros de acopio entre abril y mayo en zonas rurales);
- Que los tiempos de pago de la cosecha se acorten: en la actualidad los mismos se efectúan hasta después de 5 días hábiles después de la entrega de la cosecha, siempre que el productor haya entregado su documentación completa y a tiempo.

De los tres puntos antes citados, el primero requiere mayor interés para esta investigación. Ante la falta de almacenamiento propio del sector público en determinados sectores rurales, la empresa a cargo recurre a la contratación de centros de acopio particulares. La cobertura en la provincia del Guayas es del 32% (tiene operaciones directas en 8 cantones de 25); mientras que en Los Ríos la cobertura llega al 46,15% (tiene operaciones directas en 6 de 13 cantones). En la provincia de Manabí, entre tanto, se realizaron compras de maíz en Portoviejo y Tosagua, durante los años analizados.

CONCLUSIONES

Para los años 2012, 2013 y 2014, la empresa encargada del almacenamiento público contaba con una capacidad de almacenamiento inicial propia de 82.333 toneladas métricas, la misma que se incrementó a 89.398 toneladas. Las 7.065 toneladas adicionales responden a la instalación de silos bolsa adquiridos en 2013.

La capacidad instalada de almacenamiento le permitió a la empresa tener una participación de entre un 4 y 5 % del mercado nacional de arroz y maíz en los años estudiados, volumen que le permitió cumplir con su objetivo de regular precios.

Una de las debilidades de la empresa es la falta de cobertura con infraestructura propia, para la absorción de cosechas en las zonas rurales productivas, especialmente en territorios arroceros y maiceros de Guayas y Los Ríos, donde la empresa pública ha centrado sus compras. Ante dicha

PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS

necesidad, la empresa recurre a la contratación de centros de acopio particulares.

Existe un plan de expansión con la construcción de nuevos silos y la repotenciación de los ya existentes, para ampliar la cobertura, liderado por el MAGAP.

REFERENCIAS

- Barrantes, G. (2006). *Agricultura Campesina, Comercialización y Sostenibilidad*. Obtenido de <http://ips.or.cr/Publicaciones/Comercializacion.pdf>
- FAO. (2012). *Manual de manejo poscosecha de granos a nivel rural*. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/x5027s/x5027s0d.htm>
- FAO. (1 de abril de 2015). *Comercio y Mercados, FAO*. Obtenido de <http://www.fao.org/economic/est/publications/publicaciones-sobre-el-arroz/seguimiento-del-mercado-del-arroz-sma/es/>
- FAO. (2015). *Situación Alimentaria Mundial*. Obtenido de <http://www.fao.org/worldfoodsituation/csdb/es/>
- Fontaine, E. (2008). Evaluación Social de Proyectos. En M. F. Castillo (Ed.), *Evaluación social de proyectos* (pág. 268). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <http://www.economicas.unsa.edu.ar/iie/Archivos/Fontaine.pdf>
- González-Rojas, K., García-Salazar, J., Matus-Gardea, J., & Martínez-Saldaña, T. (agosto de 2011). *Vulnerabilidad del mercado nacional del maíz (Zea mays L.) ante cambios exógenos internacionales*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/agro/v45n6/v45n6a8.pdf>
- Gutiérrez, M. (2012). *Impacto del incentivo al almacenamiento de arroz sobre el precio del arroz en Colombia (2000 - 2011), pag 9*. Obtenido de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/12077/1/GutierrezGomezMartin2012.pdf>
- INEC. (2010). *Sistema Agroalimentario del Arroz 2000 - 2009*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.com/sistagroalim/pdf/Arroz.pdf>
- INEC. (15 de octubre de 2010). *Sistema Agroalimentario del Maíz*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.com/sistagroalim/pdf/Maiz.pdf>

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

INEC. (2014). Inflación por años.

INEC, Cadenas Agroalimentarias. (2014). *APLICATIVO AGROALIMENTARIAS*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/cadenas-agroalimentarias/>

INEC, Cadenas Agroalimentarias Maíz. (2014). *Aplicativo Agroalimentarias*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/cadenas-agroalimentarias/>

MAGAP. (2015). *SINAGAP, Balance Oferta y Demanda de Maíz*. Obtenido de <http://sinagap.agricultura.gob.ec/consumo-final-maiz>

MAGAP. (2015). *SINAGAP, Oferta y Demanda de Arroz*. Obtenido de <http://sinagap.agricultura.gob.ec/produccion-arroz>

MAGAP, SINAGAP, Arroz. (diciembre de 2012). *Informe Situacional de la Cadena del Arroz*. Obtenido de http://sinagap.agricultura.gob.ec/phocadownloadpap/Comercializacion/Boletines/arroz/arroz_2012_1.pdf

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP). (31 de octubre de 2011). *Capacidad instalada de almacenamiento de granos básicos*. Obtenido de <http://simce.ambiente.gob.ec/sites/default/files/documentos/anny/capacidad%20instalada%20de%20almacenamiento%20de%20granos%20b%C3%A1sicos%20MAGAP.pdf>

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP). (1 de abril de 2013). *Silos Bolsa*. Obtenido de <http://www.agricultura.gob.ec/silos-bolsa/>

Rebolledo, M. (2010). *Estimación del Poder de Oligopsonio en el Mercado del Arroz*. Obtenido de Universidad de Chile: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/ag-rebolledo_m/html/index-frames.html

Revista Técnica Maíz & Soya. (1 de Octubre de 2014). *Maíz & Soya*. Obtenido de Maíz & Soya: <http://maizsoya.com/maiz-el-cambio-de-la-matriz-productiva-radica-en-la-sustitucion-de-importaciones/>

Sistema de Información Nacional del MAGAP, maíz. (Marzo de 2013). *SINAGAP*. Obtenido de MAGAP: <http://sinagap.agricultura.gob.ec/index.php/2012-12-13-15-09-15/cadenas-maiz-spr>

**PRODUCCIÓN Y ALMACENAMIENTO PÚBLICO DE ARROZ Y MAÍZ EN ECUADOR ENTRE
LOS AÑOS 2012 Y 2014: BENEFICIOS Y RETOS**

UNA EP. (2015). *UNA EP*. Obtenido de www.una.gob.ec/?p=2569

Unidad Nacional de Almacenamiento EP. (2013). *Unidad de Negocios de Ciclo Corto*. Obtenido de <http://www.una.gob.ec/?p=2109>