

Revista Científica Ra Ximhai

Ciencias Sociales

Vol. 20 Número 4 Especial julio - diciembre 2024

Publicación de la Universidad Autónoma Indígena de México

Editora General

M. en C. Aminne Armenta Armenta

D.R. © Ra Ximhai

Hecho en México

Printed in Mexico

El Nombre

La identificación de esta revista con el nombre de Ra Ximhai (escrito en lengua hñahñú), que traducido al español significa “el mundo, el Universo o la vida”, hace referencia a la naturaleza desde un punto de vista cosmológico signado por los indígenas otomíes. La revista lleva este título como un homenaje a las culturas indígenas del país que forman parte importante de la riqueza cultural de México.

Diseño de portada: M. en C. Aminne Armenta Armenta

RA XIMHAI, Volumen 20 Núm. 4 Especial julio-diciembre 2024, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma Indígena de México. Domicilio Fuente de Cristal 2334 entre Coral y Cuarzo. Fracc. Fuentes del Bosque. C.P. 81229 Tel: (668) 8160-320, <https://raximhai.uaim.edu.mx/index.php/rx>, raximhai@uaim.edu.mx. Editora responsable: M. en C. Aminne Armenta Armenta. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-102612472100-102, E-ISSN: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Todos los artículos publicados son sometidos a arbitraje por especialistas en el tema mediante el sistema de “pares ciegos”. El contenido de los artículos es responsabilidad de los autores.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 México.

Ra Ximhai

COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO

Dra. Chantal Cramaussel Vallet
Colegio de Michoacán

Dr. Ernesto Guerra García
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Mario Magaña Mancillas
Universidad Autónoma de Baja California

Dr. Bruno Baronnet
Universidad Veracruzana

Dra. Zulema Trejo Contreras
Colegio de Sonora

Dr. José Luis Moctezuma Zamarrón
Instituto Nacional de Antropología e Historia/Sonora

Dr. Eduardo Andrés Sandoval Forero
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. José Manuel Juárez Núñez
UAM-Xochimilco

Dr. Gunther Dietz
Universidad Veracruzana

Dr. José Guadalupe Vargas Hernández
Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez

Dr. Robinson Salazar Pérez
Director de la Red de Investigadores por la Democracia y la Paz, Buenos Aires, Argentina

Dr. Daniel Mato
Universidad Nacional Tres de Febrero, Argentina

Dra. Marely Graciela Figueroa Pérez
Universidad Tecnológica de Culiacán

COMITÉ EDITORIAL INTERNO

Dra. Claudia Selene Castro Estrada
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Celso Ortiz Marín
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Estuardo Lara Ponce
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. Elvia Nereyda Rodríguez Saucedo
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Francisco Antonio Romero Leyva
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Pedro Antonio López de Haro
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Iván Noel Álvarez Sánchez
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Jesús Ramón Rodríguez Apodaca
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. María Azucena Caro Dueñas
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Juan Antonio Fernández Velázquez
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. Aida Alvarado Borrego
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. Lizbeth Félix Miranda
Universidad Autónoma Indígena de México

Dra. Olia Acuña Maldonado
Universidad Autónoma Indígena de México

Dr. Francisco Ricardo Ramírez Lugo
Universidad Autónoma Indígena de México

M. en C. Aminne Armenta Armenta
Editora General
Universidad Autónoma Indígena de México

Ra Ximhai

Vol. 20 Número 4 Especial julio-diciembre 2024

La revista *Ra Ximhai* está indexada en el **Master Journal List** (Clarivate Analytics), la Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico **REDIB**, el Sistema de Información Bibliográfica sobre las publicaciones científicas seriadas y periódicas producidas en América Latina, el Caribe, España y Portugal (**LATINDEX**), Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades (**CLASE**), Electronic Journals Service (**EBSCO**), Red de Revistas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (**REDALYC**), Servicios de Alertas y Hemeroteca Virtual de la Universidad de Rioja, España (**DIALNET**), el Directory of Open Access Journals (**DOAJ**), Hispanic American Periodicals Index (**HAPI**), **Academic Journals Database**, Revistas Electrónicas de Ciencia y Tecnología de la Organización de Estados Iberoamericanos (**OEI**), el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe (**CLACSO**), el Instituto de Apoyo a la Investigación e Innovación (**INAPI**), In4referencial Científico (**in4ciencia**), **Revistas Indexadas de Actualidad Iberoamericana**, **Academia.edu**, **Researchgate**, **WorldCat** e **Indice de Publicaciones Periódicas REMERI**.

Es posible consultarla a través de las siguientes bibliotecas virtuales universitarias:

De **Alemania**: Technische Universität Braunschweig, Uppsala University Library, Kassel University Library.

De **Argentina**: Librería del Ministerio de Ciencia y Tecnología, Biblioteca Digital de Ciencia y Tecnología Administrativa.

De **Australia**: Library of Southern Cross University.

De **Canadá**: Memorial University of Newfoundland Libraries.

De **China**: Electronic Journal Library.

De **Colombia**: Centro de Estudios Superiores María Goretti.

De **España**: Biblioteca de la Universidad de Sevilla y MIAR (Matriz de Información para el Análisis de Revistas) Universitat de Barcelona.

De **Estados Unidos**: University of Georgia Libraries, Thomas Library de la Universidad Witteberg, Information Network of the State Library of Ohio, Albertsons Library of Boise State University, University of Tennessee Libraries, Columbia University Libraries, Binghamton University Libraries, Electronic Journals of Texas Tech University, University of Illinois at Urbana Champaign Library Gateway, Cornell University Library, Libraries of the University of South Florida (USF), Washington Research Library Consortium (WRLC), South Dakota State University, Georgetown University Library, Marymount University Library y The Catholic University of America.

De **Finlandia**: Tampereen Yliopiston Kirjasto Andor.

De **Francia**: Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur, Centre National de la Recherche Scientifique, Bibliothèques Universitaires de l'Université de Caen Normandie, Université Jean Monnet (Saint-Etienne), Sciences Po Paris, Accès Unifié aux Référentiels HAL, Centre pour la Communication Scientifique Directe.

De **Inglaterra**: Oxford Brookes University, University of Leicester, University Library of University of Sheffield.

De **Italia**: Sistema Archivistico e Bibliotecario Politécnico Milano, Sapienza Digital Library, Biblioteca Universitaria di Lugano de la Università Della Svizzera.

De **Japón**: University of Tsukuba Library.

De **México**: e-journals y revistas de ciencias sociales UNAM.

De **Suecia**: Göteborg University Library

Ra Ximhai

**El mundo,
El universo o
La vida**

**VOLUMEN 20 NÚMERO 4 ESPECIAL
JULIO-DICIEMBRE 2024**

La presente edición de la revista fue coordinada por la M. C. Aminne Armenta Armenta y el Dr. Iván Noel Álvarez Sánchez Profesor Investigador, ambos adscritos a la Universidad Autónoma Indígena de México.

CONTENIDO

Vol. 20 Núm. 4 Especial julio-diciembre 2024
Ciencias Sociales

- 11** **Presentación**
Aminne Armenta Armenta

ARTÍCULO CIENTÍFICO

- 13** **Superando barreras geográficas: el impacto social de la educación a distancia en comunidades marginadas y rurales**
María Leonor Rosales Escobar; Dubelza Beatriz Oliva Garza y Ma. Dolores Delgado Celis
- 35** **Música e interculturalidad: objetos virtuales de aprendizaje del programa Per-Q**
Fernando Eduardo Martínez González; Hassem Rubén Macías Brambila y Liza Mayela Rodríguez Jiménez
- 61** **Gobernanza institucional: un análisis de la cultura organizacional en Centros de Investigación Universitarios**
Lisandro José Alvarado Peña; Luis Alfredo Vega Osuna; Xicotencatl Reyes Bazúa y Sergio Miguel Hernández Medina
- 87** **Educación indígena y su influencia en los cambios culturales en el pueblo originario El Carricito, El Fuerte, Sinaloa**
Gabriela López Félix; Elsa Yadira Huicho Galaviz y Dolores I. Romero Acosta
- 103** **Red comunal vecinal, fomento de una cultura de paz**
Carmen María González Rodríguez y María del Rosario Romero Castro

- 127** **La participación de la mujer yoreme mayo en el proceso artesanal. Una mirada al trabajo femenino en el entorno familiar del artesano indígena**
Adria Vega Castro y Aida Alvarado Borrego
- 145** **Cultura organizacional y criterios de éxito en el sector hotelero de Los Mochis, Sinaloa**
Karla Judith Moreno Rentería e Iván Noel Álvarez Sánchez
- 159** **Riesgo laboral del personal que atiende la salud ginecológica**
Narce Dalía Reyes Pérez; Perla Murua Guirado y Marcela Padilla Languré
- 187** **La recuperación y conservación del paisaje: preservando la biodiversidad, a través de un modelo de acciones de socioecogestión turística**
Fernando Mohedano López

CONTENTS

Vol. 20 Num. 4 Special July-December 2024
Social Sciences

- 11** **Presentation**
Aminne Armenta Armenta

SCIENTIFIC ARTICLE

- 13** **Overcoming geographical barriers: the social impact of distance education on marginalized and rural communities**
María Leonor Rosales Escobar; Dubelza Beatriz Oliva Garza y Ma. Dolores Delgado Celis
- 35** **Music and interculturalism: virtual objects of learning from the Per-Q program**
Fernando Eduardo Martínez González; Hassem Rubén Macías Brambila y Liza Mayela Rodríguez Jiménez
- 61** **Institutional governance: an analysis of organizational culture in University Research Centers**
Lisandro José Alvarado Peña; Luis Alfredo Vega Osuna; Xicotencatl Reyes Bazúa y Sergio Miguel Hernández Medina
- 87** **Indigenous education and its influence on cultural changes in the indigenous people of El Carricito, El Fuerte, Sinaloa**
Gabriela López Félix; Elsa Yadira Huicho Galaviz y Dolores I. Romero Acosta
- 103** **Neighborhood community network, promotion of a culture of peace**
Carmen María González Rodríguez y María del Rosario Romero Castro
- 127** **The participation of the yoreme mayo woman in the artisanal process. A look at female work in the family environment of the indigenous artisan**
Adria Vega Castro y Aida Alvarado Borrego

- 145** **Organizational culture and criteria for success in the hotel sector of Los Mochis, Sinaloa**
Karla Judith Moreno Rentería e Iván Noel Álvarez Sánchez
- 159** **Occupational risk of gynecological health care personnel**
Narce Dalia Reyes Pérez; Perla Murua Guirado y Marcela Padilla Languré
- 187** **The recovery and conservation of the landscape: preserving biodiversity, through a model of tourism socio-eco-gestation actions**
Fernando Mohedano López

PRESENTACIÓN

El presente número especial de la revista Ra Ximhai pone en el centro de atención diversos trabajos de investigación que abordan problemáticas relevantes en contextos educativos, sociales, culturales y ambientales. Cada uno de los artículos seleccionados aporta una perspectiva única, basada en el rigor académico y el compromiso con el desarrollo humano y sostenible.

El primer artículo *Superando barreras geográficas: el impacto social de la educación a distancia en comunidades marginadas y rurales*, es un estudio que explora el impacto social y económico de los egresados de la modalidad a distancia en el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí (ITSLP). Los resultados demuestran que el 85% de los egresados se desempeñan en su área profesional y el 93% han mejorado su situación laboral, aunque persisten retos como la baja tasa de titulación debido a la acreditación del idioma inglés. Este trabajo reafirma la pertinencia de la Educación a Distancia para comunidades marginadas.

El segundo artículo titulado *Música e interculturalidad: objetos virtuales de aprendizaje del programa Per-Q*, analiza el impacto de los Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) del programa Per-Q, que combina música y tecnología para promover la diversidad cultural en adolescentes. Los recursos digitales se centran en ritmos e instrumentos de culturas prehispánicas de México, logrando acercar a los jóvenes a sus tradiciones y fortaleciendo su competencia intercultural.

En el tercer artículo *Gobernanza institucional: un análisis de la cultura organizacional en Centros de Investigación Universitarios*, se describe la gobernanza institucional y la cultura organizativa como estrategias clave en los Centros de Investigación Universitarios (CIU) venezolanos. Los resultados destacan una tendencia positiva hacia la gestión institucional, fortaleciendo creencias y valores organizacionales para elevar la calidad investigativa.

El siguiente artículo *Educación indígena y su influencia en los cambios culturales en el pueblo originario El Carricito, El Fuerte, Sinaloa*, visibiliza las experiencias de educación indígena en la comunidad El Carricito, abordando cómo la lengua originaria y las danzas tradicionales se integran

al sistema educativo. Sin embargo, se concluye que la escuela aún está desvinculada de la vida comunitaria, lo que limita el impacto de la educación bilingüe.

El artículo *Red comunal vecinal, fomento de una cultura de paz*, es un estudio cualitativo, que analiza cómo la organización vecinal en Ahome, Sinaloa, contribuye a la seguridad, confianza y pertenencia comunitaria. La investigación resalta la importancia del liderazgo local para promover el bienestar común y fortalecer una cultura de paz.

El siguiente artículo *La participación de la mujer yoreme mayo en el proceso artesanal. Una mirada al trabajo femenino en el entorno familiar del artesano indígena*, se centra en la doble participación de las mujeres en el ámbito doméstico y artesanal en San Miguel, Zapotitlán. Se documenta cómo las mujeres contribuyen a la economía familiar mediante la elaboración de artesanías ceremoniales y domésticas, resaltando su papel fundamental y poco reconocido.

En el séptimo artículo *Cultura organizacional y criterios de éxito en el sector hotelero de Los Mochis, Sinaloa*, mediante un estudio multicaso en Los Mochis, Sinaloa, se analiza cómo la cultura organizacional influye en el éxito de dos hoteles. Los hallazgos destacan la relevancia de los valores compartidos, la orientación al cliente y la cohesión del equipo como factores clave.

En el siguiente artículo *Riesgo laboral del personal que atiende la salud ginecológica*, se identifican y evalúan riesgos laborales en trabajadores del área de ginecología en una institución pública. Los resultados subrayan la necesidad de garantizar la seguridad y salud laboral, especialmente frente a riesgos ergonómicos y de carga laboral repetitiva.

Por último, el artículo *La recuperación y conservación del paisaje: preservando la biodiversidad, a través de un modelo de acciones de socioecogestión turística*, presenta el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística (MASET) aplicado en diversos contextos, como la Laguna de Tecocomulco y Bahía de Ohuira. Los casos muestran cómo involucrar a la comunidad y turistas puede acelerar la regeneración ambiental y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este número especial, cada artículo refleja el compromiso de los autores con la investigación y la generación de conocimiento aplicable, buscando aportar soluciones concretas a los desafíos sociales, culturales y ambientales.

SUPERANDO BARRERAS GEOGRÁFICAS: EL IMPACTO SOCIAL DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN COMUNIDADES MARGINADAS Y RURALES

OVERCOMING GEOGRAPHICAL BARRIERS: THE SOCIAL IMPACT OF DISTANCE EDUCATION ON MARGINALIZED AND RURAL COMMUNITIES

María Leonor **Rosales-Escobar**¹; Dubelza Beatriz **Oliva-Garza**² y Ma. Dolores **Delgado-Celis**³

Resumen

La Educación a Distancia (EaD) ha demostrado ser una herramienta valiosa para promover la inclusión educativa en comunidades marginadas y rurales, facilitando el acceso a la educación superior y contribuyendo al desarrollo social y humano en estos contextos. El objetivo de este trabajo consistió en analizar el impacto social y económico de los egresados de la modalidad a distancia en comunidades marginales y rurales para identificar áreas de oportunidades. La investigación se desarrolló en el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí (ITSLP) perteneciente al

Tecnológico Nacional de México (TecNM), con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. La población de estudio fueron 179 egresados, pertenecientes a los municipios de: El Naranjo, Aqualulco, Moctezuma y Xilitla del estado de San Luis Potosí, de las carreras de Ingeniería Industrial e Ingeniería en Sistemas Computacionales; como instrumento de recolección de información, se aplicó un cuestionario desarrollado en Microsoft *Forms* compartido por correo electrónico. De las respuestas obtenidas, los resultados arrojaron que el 85% se desempeñan en el

¹ Tecnológico Nacional de México /Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, maria.re@slp.tecnm.mx, ORCID: 0000-0001-5173-2189

² Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, dubelza.og@slp.tecnm.mx, ORCID: 0000-0003-2901-6092

³ Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, ma.dc@slp.tecnm.mx, ORCID: 0000-0003-0141-497X

campo de su profesión y el 93% mejoraron su situación laboral. Sin embargo, solo el 10% se ha titulado; el problema localizado por lo que no se titulan, es la acreditación del idioma inglés. Respecto al nivel de identidad y pertenencia con la institución, el 100% la recomendaría a amigos, familiares o conocidos. Con base en el análisis de los resultados obtenidos, se puede afirmar que la EaD es una modalidad pertinente para que los jóvenes de comunidades marginadas o rurales continúen su formación profesional.

Palabras clave: educación a distancia, comunidad rural, impacto social.

Abstract

Distance Education (EaD) has proven to be a valuable tool for promoting educational inclusion in marginalized and rural communities, facilitating access to higher education, and contributing to social and human development in these contexts. The objective of this work is to analyze the social and economic impact of distance learning graduates in marginalized and rural communities to identify areas of opportunity. The research was developed at the Technological Institute of San Luis

Potosí (ITSLP) which belongs to the National Technological Institute of Mexico (TecNM), with a quantitative approach and descriptive scope. The study population was 179 graduates belonging to the municipalities of El Naranjo, Ahuahualco, Moctezuma, and Xilitla in the state of San Luis Potosí from the Industrial Engineering and Computer Systems Engineering careers; as an instrument for collecting information, a questionnaire developed in Microsoft Forms was applied and shared by email. The results showed that 85% of the respondents are working in their field of profession, and 93% have improved their employment situation. However, only 10% have graduated; the problem identified for not graduating is the accreditation of the English language. Regarding the level of identity and belonging to the institution, 100% would recommend it to friends, family, or acquaintances. Based on the analysis of the results obtained, distance learning is a relevant modality for young people from marginalized or rural communities to continue their professional training.

Keywords: distance education, rural community, social impact.

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), en la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), han promovido y avalado las metas principales respecto a la educación en nuevas tecnologías. Para llevarlas a cabo, enuncia el Objetivo 4, Educación de calidad para todos, de acuerdo con la meta 4:4:

De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento; Indicador 4.4.1 Porcentaje de jóvenes y adultos con conocimientos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), por tipo de conocimiento técnico (p.33).

Atendiendo esta meta, el TecNM, creó el Modelo de EaD para ofrecer la educación superior tecnológica en las modalidades no escolarizadas a distancia y mixta, para incrementar la cobertura de los servicios educativos, con una perspectiva de inclusión, equidad y calidad, con el apoyo de las TIC.

En el ITSLP, se ofertó por primera vez la EaD en el periodo escolar agosto diciembre 2009 con el programa académico de la carrera de Ingeniería Industrial, posteriormente en el periodo escolar agosto diciembre 2011 se amplió ofreciendo el programa académico de Ingeniería en Sistemas Computacionales, en los municipios de Moctezuma, Xilitla, Aqualulco y El Naranjo, todos pertenecientes al estado de San Luis Potosí.

Hasta este momento no se conoce el impacto que ha tenido la EaD en sus egresados, es por eso que, se planteó la pregunta de investigación: ¿cuál es el impacto social y económico de la EaD de los egresados del TecNM/ITSLP?, por lo que el objetivo de esta investigación fue: Analizar el impacto social y económico de los egresados de la modalidad a distancia para identificar áreas de oportunidades.

De acuerdo con Garbarini, et al. (2020), la EaD es “una modalidad que permite superar las limitaciones de tiempo y espacio, dedicada, especialmente, a aquellas poblaciones que, por razones familiares o laborales o por estar aislados geográficamente, no podían acercarse a las escuelas o instituciones educativas en general” (párr.14).

Para Caruth, G. y Caruth, D. (2013), la EaD es la instrucción en la que los estudiantes están separados de los instructores para alcanzar un nivel académico al terminar el curso de estudio.

La EaD digital se define como un modelo de educación no presencial, que es llevado a través de sistemas digitales, como la educación e-learning, web, Internet, red, tecnologías y aprendizaje en línea (Aguilar, 2020). Además, este modelo digital es abierto, no tiene una ubicación física, es flexible en: el uso del tiempo y en las diferencias de aprendizaje de las personas; a la interacción sincrónica y asincrónica; y al aprendizaje activo, entre otros temas (Singh y Thurman, 2019).

El Centro Nacional de Estadísticas Educativas de Estados Unidos (NCES) define la EaD como “cursos de educación o capacitación impartidos en ubicaciones remotas (fuera del campus) a través de audio, vídeo (en vivo o pregrabado), o tecnologías informáticas, incluidas las sincrónicas e instrucción asincrónica” (NCES, 2002, p. 2).

Educación en línea, es la modalidad en que “los docentes y estudiantes participan e interactúan en un entorno digital”, utilizando recursos tecnológicos proporcionados por la informática y el uso de computadoras *de*

manera sincrónica por medio de internet. El docente es el tutor que acompaña y asesora al estudiante, empleando herramientas como Blackboard, Schoology, Ed modo, Google Hangouts, Zoom, Google Meet, Jitsi, entre otros (Cravino, en Iriarte, 2021, p. 140). En estos cursos, la entrega de material y la interacción de los estudiantes con los instructores, se realizan completamente en línea.

Educación virtual, es la modalidad que funciona de manera asincrónica, los materiales del curso se suben a la plataforma seleccionada para revisión de los alumnos, se discuten dudas en foros públicos; utiliza los mismos recursos informáticos que la educación en línea y el ritmo de aprendizaje es más flexible. Las plataformas empleadas pueden ser correos electrónicos, videos en YouTube, grupos de WhatsApp o Facebook (Cravino, en Iriarte, 2021).

Educación Remota de Emergencia, es la que actualmente se llama “educación virtual” que según Escudero (2021) consiste en la compleja y rápida adecuación de los sistemas educativos con el propósito de seguir impartiendo clase en escenarios de aislamientos o limitaciones de circulación originados por la pandemia de COVID-19 que hicieron imposible la forma presencial.

Por otro lado, el proceso de educación virtual, según Bellen (2011), llamado también educación *internacional en casa* se refiere a toda actividad académica internacional o intercultural, realizada por cualquier universidad con otra, tal proceso ha aumentado la modalidad de cursos virtuales online.

El aprendizaje en línea es sucesor de la EaD. La educación en línea comparte su historia con la instrucción por correspondencia. En 1873, Anna Eliot Ticknor fundó la Sociedad Ticknor para impulsar los estudios en el hogar para las mujeres e inscribió a más de siete mil. Esta Sociedad creó una de las primeras escuelas por correspondencia de Estados Unidos, una opción de aprendizaje a distancia por correo (Caruth, GD y Caruth, DL 2013).

En cuanto a e-learning, Area y Adell (2009), lo definen como la modalidad de enseñanza-aprendizaje que a través de redes de computadores se diseña, se pone en práctica y se evalúa un curso formativo. El docente, debe asumir un papel activo, tanto en la metodología, la identificación y diseño de recursos de aprendizaje, también en la forma de evaluar y en la interacción con los estudiantes; así como, en el manejo de los soportes tecnológicos (Sangrà, 2001; Montes et al., 2012).

En México, la EaD surgió en 1921 después de la revolución mexicana de 1910, para alfabetizar a la población campesina que poblaba principalmente las zonas rurales, siguiendo los principios de la escuela activa de John Dewey, “aprender haciendo” (Iturriaga, 2007). Para ser profesor, fue

suficiente saber leer y escribir. A los profesores rurales se les preparó por correspondencia, entregando la solución de un cuestionario de la revista *El Maestro Rural* por correo postal a la Dirección de las Misiones Culturales en la Ciudad de México, el título lo obtenían haciendo de manera presencial un examen final como evidencia.

En ese período, el recurso tecnológico más empleado fue la radio, para ofrecer cursos masivos de alfabetización, también fueron la televisión y el cine educativo, aunque con menor impacto (Mejía, 2011).

La modernización educativa en México se dio en el período de 1970-1999, con el surgimiento de la primer Universidad Abierta a Distancia, para atender estudiantes que no tuvieron ingreso a la educación presencial (Amador, 1969).

Los programas de EaD van en aumento a la par del surgimiento de la innovación educativa y la presencia de Internet en las universidades y hogares. En los años 2000-2019, en México, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) participó en la implementación del modelo de educación superior abierta y a distancia (ANUIES, 2001).

Con el cierre de las escuelas en México por la pandemia COVID-19, la educación impartida, se consideró educación remota por emergencia, dado que no cumplió con los principios establecidos del modelo educativo a distancia (Escudero, 2021).

La EaD digital en México se establece de manera oficial en 2019 en la Ley General de Educación, definida como no escolarizada a través de programas educativos a distancia, en línea, o virtuales mediada por las tecnologías digitales a través de plataformas digitales, correo electrónico, foros y chats (Diario Oficial de la Federación, 2019).

El Observatorio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), indica que “la génesis de la EaD en la Región de América Latina se localiza en la década de los 70” (Rama, 2019, p.15), debido a la expansión educativa de nivel superior.

De acuerdo con Mollis (2003): el número de estudiantes matriculados en las instituciones de educación superior en todo el mundo, en la segunda mitad del siglo XX, se multiplicó por más de seis veces, pasando de los 13 millones que había en 1960 a los 82 millones que se registraron en 1995.

De acuerdo con Rama (2009), “la evolución hacia la masificación educativa finalmente alcanzó a la Educación Superior en los años ochenta, con tasas de crecimiento de matrícula superiores a los restantes niveles educativos” (p.175).

En octubre de 1980 en Madrid, España se presenta el *I° Simposio Iberoamericano de Rectores de Universidades Abiertas* (García, 1999), en donde se propone trabajar en colaboración para “aunar esfuerzos para mejorar y promover el intercambio entre las universidades abiertas y a distancia en Iberoamérica” (Miranda y Yee, 2010, p.14).

Según el informe del Banco Mundial: La Educación Superior en América Latina y el Caribe, “en los últimos 15 años, la tasa bruta de matrícula pasó del 21% en 2000 a 43% en 2013” (Ferreira, Avitabile, Botero, Haimovich y Urzúa, 2017, p.2).

De acuerdo con Rodríguez, *et al.* (2012), un alumno que accede a la educación en línea lo hace principalmente por dos razones: no está geográficamente en la localidad en donde se ofertan los estudios que desea cursar o no dispone del tiempo suficiente para acceder a las aulas, siendo el trabajo la principal razón.

Los datos reportados por el NCES dan cuenta de las características principales de los alumnos de la modalidad a distancia: a) se dedican a los estudios en tiempo parcial, b) trabajan tiempo completo, c) son independientes económicamente, y d) tienen a su cargo a otras personas (citado por Learreta, Cruz y Benito, 2012).

El estudiante a distancia se cataloga como adulto o no tradicional, debido a que muchos están en la fuerza laboral, tienen la responsabilidad de una familia y buscan en la educación las destrezas necesarias para desarrollar su carrera (Eurich, 1990).

La mayoría de los estudios empíricos que han tenido como objeto las poblaciones de estudiantes de la modalidad a distancia coinciden en que se trata de adultos, es decir, son personas que ya tienen compromisos laborales y familiares, o que habitan en lugares lejanos a las universidades, por lo que no tienen posibilidades de inscribirse en programas presenciales (Gallego y Martínez, 2003).

En un estudio realizado por Rodríguez, *et al.* (2012) con estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua que cursan la licenciatura en la modalidad en línea, se encontró que el perfil demográfico de los estudiantes que ingresan a esta modalidad: son adultos, con una edad promedio de 30 años; el 71% son casados; el 50% tienen su hogar propio, el 55% son cabeza de familia; el 75% trabajan de manera formal, el 83% percibe un ingreso menor a los \$10,000 pesos mensuales, el 79% labora en empresa privada, el 52% lo hacen en un horario matutino. El 25% de los estudiantes que no trabajan, el 14.75% del total, en su mayoría son amas de casa que decidieron estar frente a su familia, pero que muestran interés por superarse y sólo el 10.25%, no encuentra trabajo.

Por otra parte, la investigación desarrollada por Edel (2004) en la Escuela Normal Superior de Tejupilco, sede de la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, campus Toluca, México, en la cual participaron seis profesores: cuatro mujeres y dos hombres, inscritos en la segunda generación 1999 – 2002 de la Maestría en Educación con Especialidades (MEE), se encontró que, el *perfil del usuario del programa*, es uno de los principales indicadores del alumno a distancia para concluir sus estudios hasta su titulación, lo cual se relaciona con su capacidad de adaptación al modelo de enseñanza aprendizaje, que implica desarrollar y/o poseer un *perfil* con: alto sentido de responsabilidad académica (disciplina, organización, administración del tiempo, etc.); capacidad para aprender por cuenta propia, desarrollar habilidades para aprender a aprender; disponibilidad para el trabajo colaborativo virtual; apertura y flexibilidad al manejo de tecnología; disponibilidad para el aprendizaje y /o habilidad para el manejo de un segundo idioma; motivación intrínseca dada con niveles de satisfacción personal, desarrollo profesional y personal; y extrínseca, con el apoyo familiar y/o laboral.

En la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, se realizó un estudio exploratorio, para el seguimiento de egresados del bachillerato a distancia, con el propósito de caracterizar sus estrategias de éxito académico en el modelo y en su posterior introducción al ámbito educativo y laboral (Gutiérrez, et al., 2015). Los resultados obtenidos muestran una valoración alta del modelo a distancia por parte de sus egresados, ya que les deja hacer otras actividades, como ser ama de casa, madre de familia o trabajador de tiempo completo; así también señalan el ahorro que representa el no tener que ir hasta una escuela. Como competencia adquirida, se destaca el manejo de las nuevas TIC. Así también consideran que el trabajo independiente o el autoestudio es una competencia que se va desarrolla en diferentes niveles.

En la investigación realizada por Torres-Nazario (2013) en el Recinto de Ponce de la Universidad Interamericana de Puerto Rico (UIPR-Ponce), participaron 16 estudiantes que completaron un grado universitario de asociado o bachillerato por la modalidad de estudios a distancia entre los años 2003 al 2011. De los resultados obtenidos, se menciona que, de los 16 participantes, 12 son mujeres y 4 son hombres; son estudiantes adultos o no tradicionales, debido a que muchos están en la fuerza laboral, tienen la responsabilidad de una familia y buscan en la educación las destrezas necesarias para desarrollar su carrera (Eurich, 1990), la mayoría tenían experiencia previa universitaria. Las razones por las que regresan a sus estudios, entre otras, son: ven a la educación como una inversión en su futuro; tienen múltiples compromisos y responsabilidades con la familia y el trabajo; no tienen relación con una cohorte de edad particular; finalmente,

tienen una limitada aceptabilidad social y apoyo relacionada con su estatus como estudiante universitario debido a que están fuera de los roles de un estudiante tradicional (Benshoff & Lewis, 1992).

Los resultados de una investigación realizada por Moreno y Cárdenas (2012) muestran las características de los estudiantes de modalidad a distancia de la carrera de psicología de la Universidad Autónoma de México (UNAM): la edad promedio de los participantes al ingresar a la licenciatura era de 31.38 años; 60% eran mujeres; un 50% eran solteros; 32% casados; divorciados, viudos o separados 10%; y el 8% unión libre. La mayor parte de ellos trabajan (82%) o tienen responsabilidades ocupacionales; el 34% trabajan en el área de la carrera que estudian; el 53% tienen un trabajo permanente y el 29% eventual; los demás tienen diferentes actividades; el 65% se sostiene sus estudios y su economía; una menor proporción cuenta con el apoyo de alguno de los padres o de su pareja. Respecto al manejo de las herramientas de las tecnologías de la información, el dominio es básico; y en habilidades y estrategias de aprendizaje autorregulado, presentan un nivel bajo.

En el estudio de Herrera, et. al. (2009), se describen las experiencias vividas por 85 estudiantes y 38 maestros en EaD de tres universidades mexicanas: UNAM; el Instituto Politécnico Nacional (IPN); y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), con el propósito de poner especial atención a los estados emocionales e interpersonales vividos. De la aplicación de un cuestionario abierto para estudiantes y uno para docentes, se obtuvieron los siguientes resultados: la mayoría de los estudiantes opinaron que “sufren de estrés durante la resolución de exámenes en línea, cuando el tiempo es limitado; las fechas límites para entrega de trabajos, los ponen nerviosos; y padecen tensión por la espera de la respuesta de algún profesor” (p. 13). En cuanto a las opiniones de los maestros: valoran positivamente “la amistad con otros maestros y estudiantes, y el que estudiantes tímidos, que en una clase presencial regularmente no participan, en la modalidad virtual se sienten más libres para comunicarse” (p.14). Por otro lado, “los estudiantes del IPN y del ITESM ponen más énfasis en la importancia de resolver los problemas que tienen que ver con aspectos técnicos y logísticos. En cambio, los estudiantes de la UNAM les dan más importancia a problemas de comunicación con los maestros”, respuestas que están relacionadas con su perfil de estudios.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Se trata de un estudio cuantitativo de alcance descriptivo, el cual, según Hernández, et al. (2014), busca especificar los perfiles, las características y las propiedades de distintas personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno a analizar, midiendo o recogiendo información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables referidas; Para el análisis de la información se empleó estadística descriptiva y representación tabular y gráfica de las variables estudiadas.

La población de estudio está conformada por 179 egresados de las dos carreras que se están analizando; como instrumento de recolección de información, como técnica de recolección de información se aplicó un cuestionario desarrollado en Microsoft *Forms* y fue compartido a través de correo electrónico, debido a la ubicación de los egresados.

El cuestionario consta de 12 preguntas distribuidas en cuatro categorías: Datos generales; Formación Académica; Situación laboral; e Identidad, se aplicó durante el periodo comprendido entre mayo y junio de 2024.

En la Tabla 1 se muestran las variables de investigación que se tomaron en cuenta.

Tabla 1. Variables de estudio

Variable	Componente de la variable	Criterio de medición
Datos generales	Sexo	a) Mujer b) Hombre
	Edad	a) 24- 29 b) 20-35
Formación Académica	Programa de estudio	a) Ingeniería Industrial. b) Ingeniería en Sistemas Computacionales.
	Estudios concluidos	a) Si b) No
	Unidad de EaD	a) El Naranjo b) Ahualulco c) Moctezuma d) Xilitla
	Titulado	a) Si b) No

	Competencias desarrolladas	<ul style="list-style-type: none"> a) Escritura (buena ortografía y redacción). b) Lectura (comprender información escrita). c) Comunicación verbal (explicar un tema, usar vocabulario técnico de tu disciplina). d) Comunicación asertiva (escuchar mejor a los demás). e) Habilidades de computación. f) Habilidades de investigación. g) Organización de tiempo (puntualidad, responsabilidad en la entrega de trabajos). h) Trabajo individual. i) Trabajo de equipo. j) Tolerancia (respetar diferentes filosofías y culturas).
Situación laboral	¿Has trabajado en un campo relacionado con tu formación académica?	<ul style="list-style-type: none"> a) Desde antes de ingresar a la ingeniería. b) Inicié durante la ingeniería. c) Después de egresar. d) No he trabajado en un campo relacionado.
	¿El haber estudiado una carrera en esta modalidad cambio tu situación personal o laboral?	<ul style="list-style-type: none"> a) Si b) No
	¿De qué manera cambió tu situación laboral?	<ul style="list-style-type: none"> a) Conseguí un mejor trabajo (Cambio de empresa). b) Mejoré mi posición laboral (me ascendieron en mi trabajo). c) Mejoraron mis ingresos. d) Inicie un negocio. e) Generé más experiencia laboral.
Identidad	Pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> a) Me inscribiría de nuevo en esta institución.

Mejoras a la modalidad de EaD	b) Recomendaría la institución a mis amigos, familiares o conocidos. c) Me siento parte de la ITS LP. Pregunta abierta.
-------------------------------	---

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el TecNM/ITS LP, la población escolar de las carreras de Ingeniería Industrial y Sistemas Computacionales que cursan la modalidad a distancia, de las cohortes generacionales de agosto - diciembre 2009 a agosto - diciembre 2019 se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Población escolar de EaD en el ITS LP 2009-2019

Carrera	Población	Porcentaje
Ing. en Sistemas Computacionales	210	33
Ing. Industrial	420	67
Total	630	100

De acuerdo con el Sistema de Información Integral (SII) del Instituto, el estatus que presenta esta población escolar se muestra en la Figura 1.

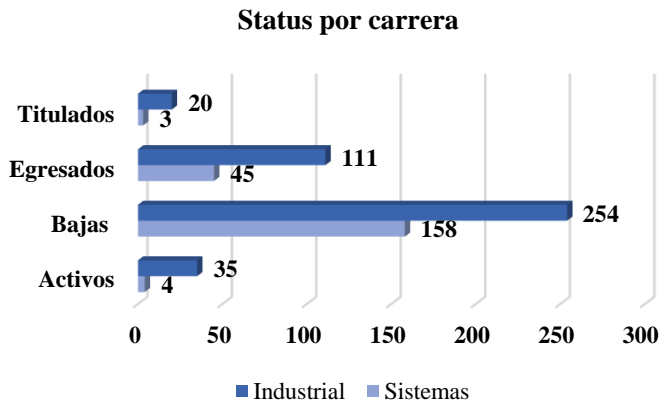


Figura 1. Estado actual de los estudiantes de EaD.

Como se puede observar en la Figura 1, los estudiantes que concluyeron su plan de estudios, 131 de Industrial y 48 de Sistemas, representa un índice de eficiencia de egreso de 27%; sin embargo, titulados son 20 de Industrial y 3 de Sistemas, que representa un índice de titulación de solo 13%, que es muy bajo; por el contrario, el índice de deserción corresponde al 65%, lo que resulta de interés e importancia para indagar qué situaciones o circunstancias han provocado estos resultados.

Se recibieron 41 respuestas del instrumento aplicado a 179 egresados, que representan, el 23% de la población. Del grupo de participantes que contestaron la encuesta: 19 son mujeres y 22 hombres; de los cuales, 19 son egresados del programa de estudio de Ingeniería Industrial; y 22, de Ingeniería en Sistemas Computacionales; 31 tienen una edad entre 24-29 años; 10 de ellos entre 30-31 años, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Distribución de la muestra por sexo, edad y carrera que cursaron

Sexo	Cantidad	Rango de edades	Cantidad	Carrera	Egresados
Mujeres	19	24-29	31	Sistemas Comp.	22
Hombres	22	30-35	10	Industrial	19
Total	41	Total	41	Total	41

De la Tabla 3, se aprecia que el 46% (19) de la muestra son mujeres y 54% (22) son hombres; que el 76% (31) tiene entre 24-29 años y sólo el 24% (10) está entre 30-35 años; de los 41 egresados, 22 (54%) son de la carrera de Sistemas Computacionales y el 46% (19) de Industrial.

Las Unidades de EaD, pertenecen a los municipios de: El Naranjo, Ahualulco, Moctezuma y Xilitla, de acuerdo con la distribución mostrada en la Figura 2.

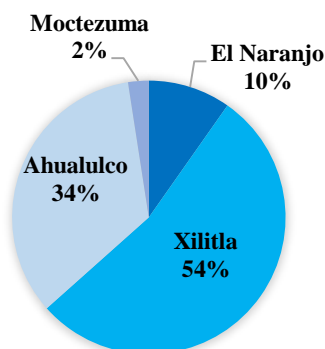


Figura 2. Distribución de las Unidades de EaD.

De la Figura 2, se observa que la mayor proporción de egresados de la muestra es de Xilitla con 54% (22); el 34% (14) es de Ahualulco; el 10% (4) del Naranjo; y el 2% (1), es de Moctezuma.

De la variable de Formación Académica; además del programa de estudio, que cursaron los egresados; el 98% concluyeron sus estudios en alguna de las unidades con las que cuenta el ITSLP, El Naranjo, Ahualulco, Moctezuma y Xilitla y el 2% representa un estudiante que tuvo dificultad para realizar la residencia profesional, misma que forma parte del plan de estudios. Uno de los aspectos relevantes en esta sección es que solo 4 de los egresados, equivalente al 10% están titulados, el 90% restante 37 de ellos no lo han logrado; siendo el principal factor, la falta de acreditación del idioma inglés (74%). En la Figura 3 se muestran los principales factores que afectan la titulación.

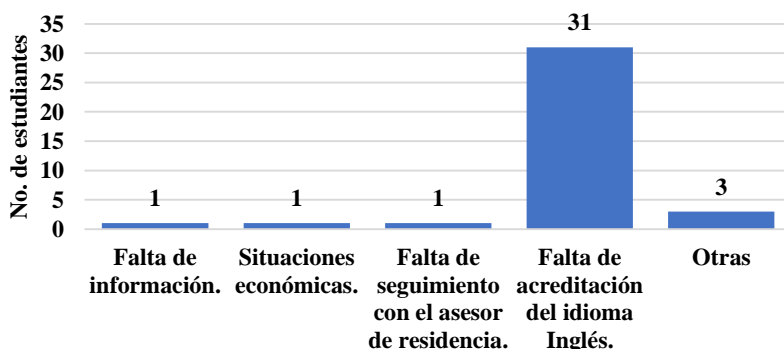


Figura 3. Factores que afectan la Titulación de los egresados de EaD.

Con respecto a las competencias genéricas o habilidades blandas desarrolladas durante sus estudios en la modalidad de EaD, se encuentran en una escala de Likert, siendo el 5: lograda con excelente satisfacción y el 1, no lograda, o muy insatisfecho. Los resultados se muestran en la Figura 4.

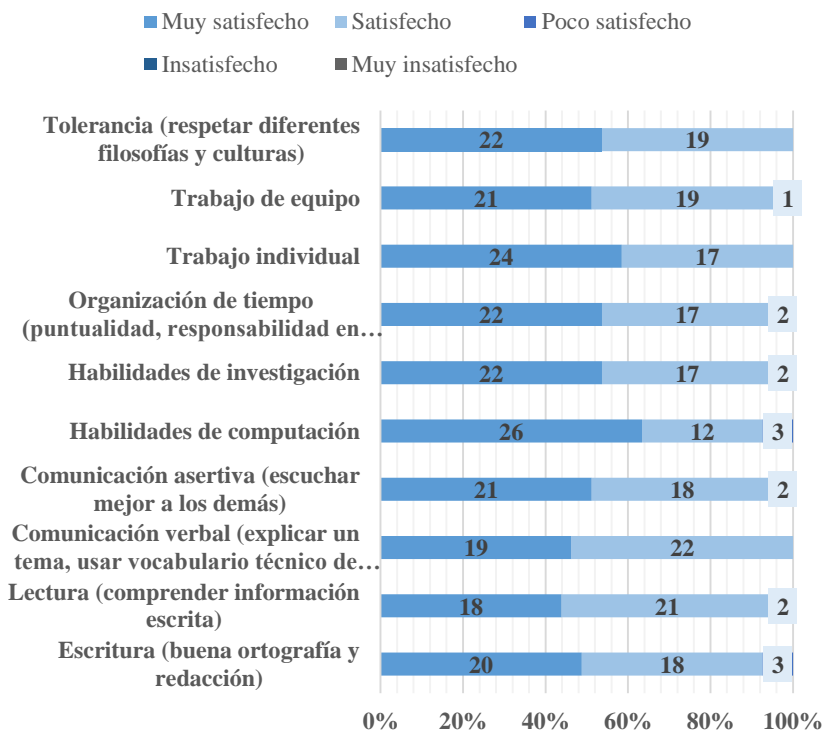


Figura 4. Logro de las competencias genéricas en la modalidad a distancia.

Con respecto a la situación laboral de los egresados, se les preguntó si habían trabajado en un campo relacionado con su formación académica, un 46% de ellos respondió "Sí, después de egresar", 34% "Sí, inicié durante la ingeniería", 5% de las personas respondieron "Sí, desde antes de ingresar a la ingeniería"; y un 15% "no ha trabajado en un campo relacionado con su formación académica".

Otra pregunta de la situación laboral fue, si el haber estudiado una carrera en esta modalidad cambió su situación personal o laboral, a lo que 38

egresados, que representan el 93% respondieron que sí; y sólo 3, que corresponde al 7% de los participantes contestaron que, no había habido algún cambio. En la figura 5 se muestra los principales aspectos en lo que ellos consideran cambio su vida.

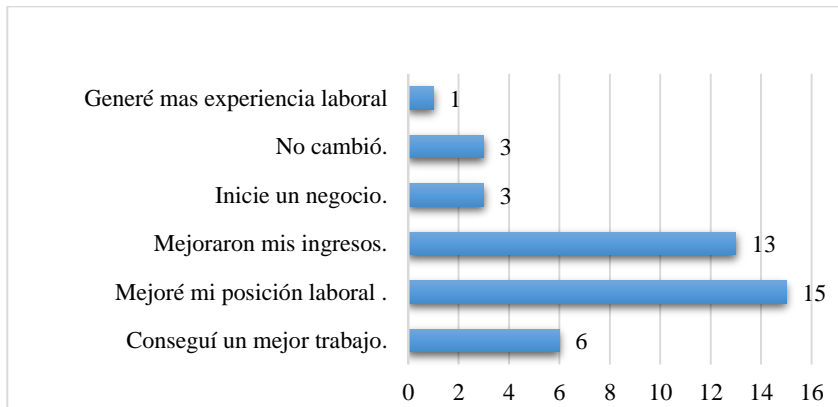


Figura 5. Percepción del cambio en la situación laboral.

Para conocer su nivel de identidad y pertenencia, se realizaron los siguientes cuestionamientos: “Me inscribiría de nuevo en esta institución” en la que el 93% contestó afirmativamente. En relación con: “Recomendaría la institución a mis amigos, familiares o conocidos”, el 100% dijo que sí; y respecto a “si se sentía parte de la ITSLP”, el 95% contesto que sí.

En el aspecto de mejoras a la modalidad de EaD, los comentarios de mayor frecuencia son el del dominio de un segundo idioma (inglés) requisito para poder titularse; que las aulas y equipo estén en buen estado para una mejor enseñanza; conectividad a internet más eficiente; infraestructura, laboratorios, practicas, talleres y visitas industriales.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede afirmar que la EaD es una modalidad pertinente para que los jóvenes de comunidades marginadas o rurales puedan continuar con sus estudios de formación profesional. Así también, se confirma que los usuarios de esta modalidad son estudiantes no tradicionales, no pertenecen a una cohorte de edad particular y son personas

que trabajan o tienen responsabilidades ocupacionales, se costean sus estudios y tienen a su cargo otras personas, que, según la literatura revisada, son algunas características de su perfil.

Además, la EaD favorece el cambio de nivel de vida de los estudiantes de estas comunidades ya que incide favorablemente para que mejoren su situación personal y profesional, a través de un incremento en sus ingresos, obtengan una mejor posición dentro de la empresa en la que laboran, o incluso logren un mejor trabajo, situación que en la literatura revisada corresponde a una de las principales motivaciones para seguir sus estudios en esta modalidad. De igual manera, se comprueba que, la EaD influye positivamente en el desarrollo de competencias genéricas como el manejo de nuevas tecnologías, administración del tiempo, responsabilidad y organización, el trabajo en equipo, habilidad para la búsqueda de información, comunicación, entre otras, hoy en día habilidades que valoran mucho las empresas al momento de contratarlos.

Por otro lado, es recomendable que se preste especial atención al índice de titulación para lograr incrementarlo, dando puntual seguimiento a los estudiantes que egresan en esta modalidad. Así como implementar alternativas viables para que los estudiantes acrediten el idioma inglés ya que es un requisito para titularse.

En este estudio resultó difícil que la población de estudio contestara la encuesta, por dos razones: al ubicarse en las comunidades rurales alejadas de las cabeceras municipales, que no tienen acceso a internet y por la falta de seguimiento de egresados por parte de la institución. Lo que se tomará en cuenta para una futura investigación.

LITERATURA CITADA

- Aguilar, F. D. R. (2020). Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia. *Estudios Pedagógicos*, XLVI (3), 213-223. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Amador, R. (1969). 40 años del sistema universidad abierta de la UNAM. *Crónica histórica. Perfiles Educativos*, 34 (137). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2012.137.34124>
- ANUIES (2001). *Plan maestro de educación superior abierta y a distancia. Líneas estratégicas para su desarrollo.*

<https://docplayer.es/244121-Plan-maestro-de-educacion-superior-abierta-y-a-distancia-lineas-estrategicas-para-su-desarrollo.html>

- Area, M., y Adell, J. (2009). E-Learning: Enseñar y aprender en espacios virtuales. En J. De Pablos (Coord.), Tecnología educativa. La formación del profesorado en la era de Internet (pp. 391-424). Ediciones Aljibe.
- Benshoff, J. M. & Lewis, H.A. (1992). Nontraditional college students”. *ERIC Digest*. Disponible en: <http://www.ericdigests.org/1992-3/college.htm>
- Bellen, J. (2011). *Internationalisation at Home in a Global Perspective: A critical Survey of the 3rd Global Survey Report of IAU. In Globalisation of Higher Education. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, Vol 8. N°2, pp.249-264.
- Caruth, GD y Caruth, DL (2013). Educación a distancia en Estados Unidos: de los cursos por correspondencia a Internet. *Revista turca en línea de educación a distancia*, 14(2), 141-149. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/155816>
- Diario Oficial de la Federación. (2019). *Ley general de educación*. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4759065&fecha=13/07/1993#gsc.tab=0
- Edel Navarro, R., (2004). Educación a distancia y eficiencia terminal exitosa: El caso de la sede Tejupilco en la Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey. *ROJO. Revista de Educación a Distancia, III* (12), 0. Universidad de Murcia. Murcia, España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54701201>
- Escudero-Nahón, A. (2021). Metasíntesis sobre la narrativa educativa durante la pandemia por COVID-19. *Diálogos Sobre Educación*, 22. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i22.849>
- Eurich, N.P. (1990) The learning industry: Education for adult workers. *The Carnegie foundation for the advancement of teaching*. New Jersey: Princeton University Press.
- Ferreya, M., Avitabile, C., Botero-Álvarez, J., Haimovich-Paz, F., Urzúa, S. (2017). At a Crossroads: Higher Education in Latin America and the Caribbean. *Directions in Development—Human Development; World Bank, Washington, DC. © World Bank*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26489>
License: CC BY 3.0 IGO.
- Gallego, R. A. y Martínez, C. E. (2003,15 de febrero). Estilos de aprendizaje y e-learning. Hacia un mayor rendimiento académico. *Revista de*

Educación a Distancia. (7).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54700703>.

- Garbarini, L., Martinelli, S. y Weber, V. (2020). *Reflexiones presentadas en la serie de webinars “Educación y creatividad en tiempos de #coronavirus”*, organizada por Wikimedia y la Universidad Virtual de Universidad Nacional de Quilmes. Argentina. <https://www.cin.edu.ar/las-universidades-y-el-compromiso-de-seguir-ensenando/>
- García, L. (1999). Historia de la Educación a Distancia. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 2(1), 8-27. doi: <https://doi.org/10.5944/ried.2.1.2084>
- Gutiérrez Leyton, A. E., Cavazos Salazar, R. L., Serna Alejandro, R. V., García Quintanilla, M., Ruiz, Y., & Vázquez Contreras, G. E. (2015). Valoración del modelo de educación a distancia de la Universidad Autónoma de Nuevo León a partir de la percepción de sus egresados: una aproximación a la identificación de competencias desarrolladas. *Revista Mexicana De Bachillerato a Distancia*, 7(13), 11. https://doi.org/10.22201/cuaed_20074751e.2015.13.64990
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera Corona, L., Mendoza Zaragoza, N.E., & Buenabad Arias, M.D.L. Á. (2009). Educación a distancia: una perspectiva emocional e interpersonal. *Apertura*, 9 (10),62-77. ISSN: 1665-6180. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68812679007>
- Iriarte, A. (comp. 2021). *Hacia un nuevo paradigma de la educación superior, la modalidad virtual a distancia. Desafíos y consecuencias de los cambios originados en el contexto de pandemia global*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Iturriaga, J. (2007). La creación de la Secretaría de la Educación Pública. In *Historia de la Educación Pública en México* (pp. 157–182). Fondo de Cultura Económico.
- Learreta, B., Cruz, A. y Benito, A. (2012,15 de marzo). Análisis documental sobre el estudiante adulto en la educación superior: un perfil emergente de alumnado. *Revista Iberoamericana de Educación*. 3(58). <http://www.rieoei.org/deloslectores/4678Learreta.pdf>.

- Mejía, R. (2011). La escuela que surge de la revolución. <http://politicahorma.blogspot.com/2012/11/escuela-que-surge-de-la-revolucion.html>
- Miranda-Justiniani, A. & Yee-Seuret, M. (2010). Educación a distancia en Iberoamérica: XXX aniversario de la AIESAD. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 13 (2), 13-36.
- Mollis, M. (2003). Las universidades en América Latina. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO.
- Montes, R. A., Rodríguez, G., González, M., y Gea, F. M. (2012). Enseñanza online y Recursos de Aprendizaje Abiertos: Recomendaciones de procedimientos basados en modelos de calidad. En L. Bengochea y J. R. Hilera (Coords.), Actas del III Congreso Iberoamericano sobre Calidad y Accesibilidad de la Formación Virtual (pp. 386-393). Editorial Universidad de Alcalá.
- National Center for Education Statistics NCES (2002). Distance Education Instruction by Postsecondary Faculty and Staff: Fall 1998, NCES 2002-155 (Washington, D.C.: U.S. Department of Education. <http://nces.ed.gov/pubs2002/2002155.pdf>
- ONU. Naciones Unidas A/RES/70/1 (2015) Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 [sin referencia al Comité Principal (A/70/L.1)] 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S
- Rama, C. (2009). La tendencia a la masificación de la cobertura de la educación superior en América Latina. *Revista iberoamericana de educación*, 50(173-195).
- Rama, C. V. (2019). Políticas, tensiones y tendencias de la Educación a Distancia y virtual en América Latina. Ediciones EUCASA.
- Rodríguez, E.N, Moriel, M.H. y García, M.I (2012). Ponencia: El perfil demográfico del alumno de la modalidad en línea de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. <http://flisol.fca.uach.mx/apcam/2014/04/05/Ponencia%20168-UACH.pdf>
- Sangrà, A. (2001). Enseñar y aprender en la virtualidad. *Educación*, (28), 117-131. <https://raco.cat/index.php/Educación/article/view/20746>
- Singh V., y Thurman A. (2019). How many ways can we define online learning? A systematic literature review of definitions of online

learning (1988-2018). *American Journal of Distance Education*,
33(4), 289-306. <https://doi.org/10.1080/08923647.2019.1663082>

Torres-Nazario, M. (2013). *Las experiencias de los egresados de un
programa a distancia en Puerto Rico*. HETS Online Journal ©.
<https://hets.org/resources/flash/vol4-1/pdf/VolIV-Fall.pdf>

AGRADECIMIENTOS

Al Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, por el apoyo institucional recibido para realizar esta investigación.

SÍNTESIS CURRICULAR

María Leonor Rosales Escobar

Ingeniero Químico por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Maestra en Computación Aplicada por el Colegio de Postgraduados, Edo. de México, Maestra en Educación por la Universidad del Centro de México (UCEM) y Doctora en Educación por el Centro de Estudios Superiores Tangamanga, Plantel Tequis de San Luis Potosí. Docente de tiempo completo del Departamento de Sistemas y Computación del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, Líder de la Línea de Investigación Educativa “Modelos Educativos y Currículo”. Perfil PRODEP y miembro del Cuerpo Académico “Docencia, aprendizaje y administración del conocimiento”. Ha sido autora y colaboradora de diversas investigaciones educativas y ha publicado varios artículos sobre las investigaciones realizadas. Correo electrónico: maria.re@slp.tecnm.mx

Dubelza Beatriz Oliva Garza

Ingeniero en Sistemas Computacionales y Maestría en Ciencias en Ciencias de la Computación por el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (ITSLP). Doctorado en Gestión Educativa por el Centro de Investigación de la Administración Educativa (CINADE). Docente de Tiempo Completo del Departamento de Sistemas y Computación en el TNM/ITSLP, Perfil deseable por PRODEP, forma parte del Cuerpo Académico ITSLP-CA-13

– “Estudios en Formación y Alta Dirección”. Ha sido autora y colaboradora de diversas investigaciones educativas y ha publicado varios artículos sobre las investigaciones realizadas. Correo electrónico: dubelza.og@slp.tecnm.mx

Ma. Dolores Delgado Celis

Contador Público por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), Maestra en Administración por la Universidad de Texas (UTPB), Maestra en Contaduría con mención honorífica por la Universidad Autónoma de Campeche (UAC). Docente de tiempo completo del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Luis Potosí. Perfil PRODEP. Miembro del Cuerpo Académico “Gestión de la Mejora”. Ha sido autora y colaboradora de diversas investigaciones educativas y de ingeniería aplicada y ha publicado varios artículos de las investigaciones realizadas. Correo electrónico: ma.dc@slp.tecnm.mx

MÚSICA E INTERCULTURALIDAD: OBJETOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA PER-Q

MUSIC AND INTERCULTURALISM: VIRTUAL OBJECTS OF LEARNING FROM THE PER-Q PROGRAM

Fernando Eduardo **Martínez-González**¹; Hassem Rubén **Macías-Brambila**² y Liza Mayela **Rodríguez-Jiménez**³

Resumen

El presente trabajo analiza el impacto en jóvenes adolescentes de Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA), elaborados en el programa de aprendizajes musicales rítmicos Per-Q, como recursos para el desarrollo de la competencia intercultural. Per-Q: Programa de educación musical para ambientes virtuales de aprendizaje, fue un proyecto realizado en los estudios del posgrado de la Maestría en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, presentado en su primera implementación como un curso en línea de aprendizajes rítmicos. Per-Q promueve la interculturalidad dentro de sus competencias principales, en donde la

música se presenta como un elemento que fomenta la diversidad y el reconocimiento de la identidad cultural. Dentro del proyecto se elaboraron recursos digitales de creación original, que presentan información sobre el ritmo y los instrumentos de percusión en las culturas prehispánicas de México. Por medio de una investigación descriptiva mixta, fue posible conocer la percepción y las opiniones de adolescentes en edades entre los 12 y 18 años sobre dos de los recursos propios del programa. Los recursos, que por sus características se consideran como OVA, buscan acercar a las nuevas generaciones a sus raíces y tradiciones culturales por medio de la música e impulsar la

¹ Afiliación: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 142 Tlaquepaque. Email: fernandomargz@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-5578-2922

² Afiliación: Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Email: hassem.macias@udgvirtual.udg.mx, ORCID ID: 0000-0002-6540-7464

³ Afiliación: Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Email: mayela.rodriguez@academicos.udg.mx, ORCID ID: 0000-0002-9084-3831

competencia intercultural entre los jóvenes mexicanos.

Palabras clave: educación musical, competencia intercultural, recursos digitales.

Abstract

The present work analyzes the impact that Virtual Learning Objects (VLO) has had on young teenagers, carried out as part of the Per-Q program of rhythmic musical learning, as tools for the development of intercultural competence. Per-Q: Program of musical education for virtual learning environments, was a project created as part of the postgraduate studies in the Master degree on Learning Management in Virtual Environments from the Virtual College System of the University of Guadalajara, present in its first implementation as an online course of rhythmic learning. Per-Q

promotes interculturalism as part of its main competences, where music is presented as an element that encourages diversity and the acknowledgement of cultural identity. The project set out to create original digital resources that provide information regarding rhythm and percussive instruments belonging to the prehispanic cultures of Mexico. Through a mixed descriptive research, it was possible to know the perception and opinions of teenagers between 12 and 18 years of age regarding two of the resources belonging to the program. The resources, which are considered VLOs due to their characteristics, seek to acquaint the new generations with their roots and cultural traditions through music, as well as to promote intercultural competence amongst young Mexicans.

Keywords: musical education, intercultural competence, digital resources.

INTRODUCCIÓN

La integración de prácticas educativas inclusivas que fomentan la interculturalidad responde a la importancia de reconocer la diversidad social y a la vez, constituye un medio para promover y visibilizar la gran riqueza cultural de nuestro país. La diversidad cultural es una fuente de enriquecimiento para las relaciones entre grupos y personas y ayudan al desarrollo de los individuos dentro de su contexto cultural. La competencia intercultural es concebida como el conjunto de capacidades que “contribuyen a la formación de cada uno de los miembros de un determinado contexto sociocultural” (Aguado, 1996, como se citó en Olcina-Sempere, 2020, p. 295). Dentro de esas capacidades se encuentran el entender la cultura propia, favorecer las habilidades comunicativas en contextos donde convergen diferentes culturas, así como lograr una actitud positiva dentro de la interacción entre diferentes culturas que permita conocer sus costumbres y tradiciones (Olcina-Sempere et al, 2020).

En México, la educación intercultural se presenta como una alternativa que favorece y promueve dinámicas inclusivas dentro de la socialización y el aprendizaje en los entornos educativos, a favor de la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Secretaría de Educación Pública, 2017).

La interculturalidad forma parte de los principios de la Nueva Escuela Mexicana (NEM), fomentando “la comprensión y el aprecio por la diversidad cultural, así como el diálogo y el intercambio intercultural sobre una base de equidad y respeto mutuo” (Subsecretaría Educación Media Superior, 2019, p. 8).

El Artículo 15 de la Ley General de la Educación, Cap. II, Fracción VII, establece que entre los fines de la educación está el de promover la comprensión, el aprecio, el conocimiento y la enseñanza de la pluralidad étnica, cultural y lingüística de la nación, el diálogo e intercambio intercultural sobre la base de equidad y respeto mutuo; así como la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024, p. 8).

Hernández (2024), establece que, entre los principales retos de la NEM, en materia de inclusión, se encuentra la formación docente para que maestros y maestras puedan contar con estrategias y herramientas de educación inclusiva, así como la integración de recursos que puedan atender las diferencias culturales en las aulas. La visión intercultural busca ser pertinente con la diversidad social y cultural de México para lograr una convivencia armónica y reconocer los derechos y particularidades de las comunidades del país.

La música, puede ser una herramienta que fomente la diversidad y la pluralidad y para lograr una apropiación cultural social e individual. Como lo establecen Olcina-Sempere et al. (2020, p. 299) “la consideración de la música en la sociedad actual debe contemplarse desde un punto de vista multicultural”. Asimismo, Hargreaves et al. (2002, como se citó en Olcina-Sempere et al, 2020), confirman que a través de la música se puede contribuir a desarrollar la competencia intercultural, lo cual es posible gracias a la influencia de la música en el entorno que rodea una persona desde muy temprana edad. La construcción social del aprendizaje se remonta a la Teoría Sociocultural de Vygotsky, la cual establece que el desarrollo humano se da en un proceso social en la medida en que el individuo interactúa con el ambiente (Salas, 2001). Por lo anterior, se puede afirmar, que el aprendizaje musical se presenta como parte de la formación social y cultural de individuos y grupos, y como una experiencia de aprendizaje a través de la interacción y la participación.

Así pues, la inter y multi culturalidad, como tendencia en la educación musical puede ser identificada desde las décadas de 1980 y 1990, que corresponde con los períodos “de transición” y “de los nuevos paradigmas”, establecidos por la pedagoga musical Violeta Hemsy de Gainza dentro de su clasificación y secuenciación del desarrollo pedagógico de la música en

el siglo XX. Hemsy de Gainza (2004) habla de modelos en lugar de métodos en los nuevos paradigmas, los cuales se remiten a una producción colectiva. También identifica en Latinoamérica prácticas populares en la enseñanza de la música (cantos, danzas, juegos, ceremonias) y la incorporación de juegos rítmico-corporales y danzas étnicas en la pedagogía musical europea.

Per-Q programa de educación musical rítmica

Realizado como proyecto de los estudios del posgrado de la Maestría en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, Per-Q, programa de educación musical para ambientes virtuales de aprendizaje, fue desarrollado, implementado, y evaluado, entre los años 2020 y 2023, período que coincidió con la pandemia de COVID-19. El proyecto se enfoca en el ritmo como objeto de estudio principal, contemplado como un aspecto práctico de la música y su implementación en Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA), modalidad que permite la accesibilidad a los aprendizajes y contenidos; es una propuesta que parte del reconocimiento de la importancia de la música y el ritmo en la formación integral de las personas y, como un factor de inclusión social y elemento unificador entre culturas y épocas. Considerando los enfoques de la didáctica musical y aspectos del socioconstructivismo tanto para la mediación en AVA como parte de las dinámicas de interacción en los procesos de enseñanza-aprendizaje de la música, el programa Per-Q toma elementos de diferentes métodos de enseñanza musical rítmica que proponen maneras creativas y divertidas de aprender a hacer ritmos. Entre los métodos base del programa se encuentran el Programa Dum-Dum y Slap Happy que tienen en común actividades de ritmo y movimiento, el uso del juego como recurso didáctico y el propósito de fomentar la multi e interculturalidad por medio de la enseñanza de ritmos de diferentes partes del mundo.

El Programa Dum-Dum fue desarrollado en España por Santiago Pérez-Aldeguer a partir de la necesidad de encontrar formas prácticas para desarrollar la competencia intercultural en la educación primaria (Pérez-Aldeguer, 2014). Con el programa, los alumnos se conocen y reconocen sus diferencias y, aprenden juegos y canciones por medio del lenguaje del ritmo musical.

Por otro lado, Slap Happy forma parte de una serie de programas de educación musical elaborados por Alan Dworsky y Betsy Sansby. Slap Happy presenta una manera divertida de tocar ritmos de instrumentos de percusión con golpes y movimientos del cuerpo. Gracias a Slap Happy los

maestros de música pueden brindar a sus estudiantes la posibilidad de tocar ritmos del mundo sin tener que comprar o conseguir algún instrumento (Dworsky, 2002).

Inspirado en ambos métodos que promueven competencias multiculturales y la preservación y difusión de diversas tradiciones musicales, el programa Per-Q integró dentro de sus contenidos actividades relacionadas con aprendizajes multi e interculturales, específicamente de las tradiciones musicales de México desde el ritmo y la percusión, temáticas principales del programa.

La propuesta de Per-Q consideró, dentro de un primer momento de implementación del proyecto, enfocar el programa a un público infantil, tomando en cuenta que los objetivos y actividades de los métodos base están dirigidos a niños y niñas. Entre febrero y marzo de 2023 se ofertó un curso gratuito en línea de aprendizajes rítmicos para infantes de 7 a 12 años, desde la plataforma de Classroom, la cual fue elegida en su momento, debido a su facilidad de uso y accesibilidad, y a la familiarización de alumnos y alumnas con las herramientas de Google, a partir de las políticas públicas estatales establecidas durante la pandemia. Los contenidos del curso fueron una introducción a los aprendizajes musicales rítmicos teniendo como temas principales los conceptos de ritmo y percusión, definición y ejemplos de instrumentos de percusión, ejercicios básicos de ritmos producidos por el cuerpo y movimientos, y la interculturalidad, desde una revisión del ritmo y los instrumentos de percusión del México prehispánico. El proyecto Per-Q, presentado como un programa formal de educación musical, cuenta con una identidad gráfica propia y recursos educativos de creación original. A continuación, se presenta el logo oficial.



Figura 1. Logo del programa Per-Q.

Fuente: Imagen corporativa original del proyecto Per-Q.

Objetos virtuales de aprendizajes originales

De acuerdo con Feria-Marrugo (2016), un objeto virtual de aprendizaje OVA, “es una unidad de contenido o temática, un material digital para fines específicos de aprendizaje con objetivos, actividades y evaluación”. Sus principales características son la fiabilidad de su información, sus componentes multimedia, sus elementos de compatibilidad para ser utilizados sin inconvenientes técnicos, además, deben de ser interactivos, didácticos, auténticos y pedagógicamente enfocados en las necesidades de sus usuarios (Feria-Marrugo, 2016). El proyecto Per-Q, desarrolló recursos digitales de elaboración propia que cumplen con las características de OVA, y son pertinentes con los temas del programa y las unidades de aprendizaje del curso. Para cada actividad del curso en línea de aprendizajes rítmicos se crearon videos con sus respectivos recursos adicionales para la evaluación y retroalimentación de sus contenidos, tomando en cuenta también la Teoría Cognoscitiva del Aprendizaje Multimedia y técnicas de gamificación.

El aprendizaje multimedia, se refiere al aprendizaje por medio de palabras e imágenes, y parte de la premisa de que los objetivos principales del aprendizaje son el recordar y entender (Mayer, 2009). La Teoría Cognoscitiva del Aprendizaje Multimedia, propone los llamados principios multimedia, los cuales pueden ser considerados en la producción de recursos y estrategias educativas. Algunos de los principios multimedia establecidos por Latapie (2007) están presentes en el diseño de las actividades, como el principio multimedia, los estudiantes aprenden mejor con palabras e imágenes que solo con palabras, el principio de modalidad, aprendemos mejor con imágenes y narración que con imágenes y texto escrito, la atención dividida, las personas aprenden mejor cuando las palabras e imágenes están integradas física y temporalmente, la segmentación, las personas aprenden mejor en textos segmentados, que en un gran bloque de información, y el principio de personalización, las personas aprenden mejor con lenguaje coloquial que formal. Los videos de las actividades fueron elaborados considerando dichos principios con narraciones tanto en voz en off, como con presentadores. La integración de imágenes alusivas al tema junto con algunos textos, una duración no mayor a 4 minutos por video y el uso de un lenguaje no formal, que pudiera ser comprendido fácilmente por el público meta.

Para la integración de elementos gamificados dentro de los recursos, se utilizaron herramientas como Quizizz, una opción para aplicar cuestionarios y encuestas de manera fácil y accesible y, sobre todo, desde una dinámica de gamificación en un formato adecuado a actividades de juego, propiciando

un ambiente de concurso o competencia. Cada video contó con su respectiva liga a un cuestionario de Quizizz.

Los videos y recursos elaborados con los elementos anteriormente mencionados presentaron información y contenidos de los temas del programa considerados para el curso, incluida la competencia intercultural. Per-Q, contó con la participación del maestro Ernesto Cano Lomelí, etnomusicólogo, maestro en ciencias musicales, compositor e investigador, en el video “El ritmo en el México prehispánico”, correspondiente a la actividad del curso referente a la interculturalidad, en donde compartió información sobre la importancia del ritmo en las culturas indígenas de México, y presentó diferentes instrumentos de percusión prehispánicos. El maestro Ernesto Cano Lomelí, explica en el video, cómo los antiguos mexicanos utilizaban las sílabas Ti, Qui, To, Co y Ton, como representación de timbres y sonidos dentro de sus estructuraciones rítmicas, lo que forma parte de una tradición oral de enseñanza de enseñanza de la música por medio de la verbalización de los sonidos. También presenta en el video los principales instrumentos de percusión de origen prehispánico: el teponaztli, el tambor huéhuetl, el caparazón de tortuga o ayotl (antecesor del teponaztli), la ayacaxtli o maraca y, el chicahuaztli o gran güiro. El recurso, como OVA, tiene dentro de sus aprendizajes esperados el conocer la importancia del ritmo como elemento de la música en el México prehispánico, conocer diferentes instrumentos de percusión prehispánicos, sus timbres, formas y sonidos y acercar al público juvenil a diferentes manifestaciones musicales y culturales, iniciando con las que corresponden a la propia cultura. El video, incluido en el curso, se encuentra disponible para su consulta pública en el canal de YouTube de Per-Q.

A continuación, se muestran imágenes en forma de figuras que ilustran algunas escenas del video en las que el Mtro. Ernesto Cano presenta los instrumentos musicales.



Figura 2. Mtro. Ernesto Cano tocando instrumento prehispánico.

Fuente: El ritmo en el México prehispánico - Mtro. Ernesto Cano. (Video). Per-Q (2023).

La figura 3 corresponde a una imagen del video del maestro Ernesto Cano Lomelí en el que realiza una demostración del sonido y ejecución de cada instrumento junto con una explicación de los mismos.



Figura 3. Mtro. Ernesto Cano tocando instrumento prehispánico.

Fuente: El ritmo en el México prehispánico - Mtro. Ernesto Cano. (Video). Per-Q (2023).

Durante el proceso de desarrollo del proyecto Per-Q, se creó otro producto dentro de la temática de la música prehispánica: Per-Q Teponaztli, aplicación creada como complemento del programa. Se trata de una representación virtual de un teponaztli, instrumento de percusión presentado en el video “El ritmo en el México prehispánico”. Per-Q Teponaztli está basado en aplicaciones que representan instrumentos musicales de manera virtual, como *Drum Kit* (batería) o *Shakers* (maracas y percusiones menores), donde por medio del contacto táctil con la pantalla o el mismo movimiento del dispositivo se produce la simulación de estar tocando el instrumento. Con la aplicación se busca acercar a los jóvenes a los rasgos culturales de México a través de la gamificación, propiciando el interés y motivación, por aprender sobre un instrumento de percusión que puede ser poco conocido o no convencional.

Una primera versión de la aplicación fue presentada en el Congreso Internacional Interdisciplinario de Energías Renovables, Mantenimiento Industrial, Mecatrónica e Informática, CIERMMI 2022, en octubre del 2022 mediante una ponencia en línea y con la publicación de un artículo en la revista ECORFAN- Journal Practical Didactics V6, N16. en diciembre de 2022. Per-Q Teponaztli, fue finalmente lanzada para su descarga gratuita en abril de 2023, disponible para dispositivos Android. La aplicación se puede descargar desde la plataforma Google Play (antes Google Play Store).

En la figura 4, se puede apreciar una imagen del instrumento en la aplicación.



Figura 4. Dibujo original de teponaztli para la app.

Fuente: Imagen corporativa original del proyecto Per-Q.

Reutilización de los Objetos Virtuales de Aprendizaje

Una vez terminado el curso en línea de aprendizajes rítmicos se procedió a la evaluación del mismo, también como parte de la presentación de resultados del proyecto dentro de los estudios del posgrado de la Maestría en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales. Con base en los resultados de la evaluación, se concluyó, que la implementación de la propuesta demuestra las fortalezas del proyecto, entre las que destacan un sólido sustento teórico, una propuesta innovadora y un dominio de competencias digitales del equipo involucrado para realizar y diseñar productos y OVA de calidad, adecuados para su uso e integración en AVA. Por otro lado, la principal debilidad del proyecto fue que el público objetivo del curso, niños y niñas, es un sector que no tiene autonomía en sus decisiones y requiere de la autorización y acompañamiento de sus padres o familias, para poder realizar actividades relacionadas a cursos, además de que no todos los niños menores de 12 años, cuentan con dispositivos propios. Tanto al ofertar y promover el curso como en la evaluación de los resultados, solo se obtuvo información de la percepción de los adultos sin poder saber realmente lo que pensaban los niños respecto al curso y sus recursos.

Estos resultados llevan a un replanteamiento tanto de las estrategias de presentación y difusión del programa como del uso de los recursos elaborados, abriendo la posibilidad de dirigir el proyecto también a más sectores y público de diversas edades. Los adolescentes son el grupo en formación inmediato después de los niños y en cuyo proceso consolidan su identidad y continúan desarrollando sus habilidades sociales. La NEM

coloca al centro de la acción pública el máximo logro de aprendizaje de los adolescentes, junto al de las niñas y los niños (Subsecretaría de Educación Media Superior, 2023) vinculando así el principio de interculturalidad del programa educativo en una visión integral.

Por otro lado, los adolescentes, como grupo que utiliza dispositivos digitales en mayor medida, pueden acceder a contenidos y recursos de manera autónoma. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2023, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el grupo de personas de 12 a 17 años ocupa el tercer lugar de mayor porcentaje de usuarios de internet en México con el 92.4%, solo por debajo del grupo de personas de 18 a 24 años y de 25 a 35 años, mientras que las personas de 6 a 11 años están en el séptimo lugar con 71.4%. De acuerdo con el INEGI (2023), aproximadamente el 78% de los adolescentes en México tienen sus propios teléfonos móviles lo que les permite acceder y hacer uso de ellos desde dispositivos personales.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo, se realizó una investigación descriptiva mixta con la finalidad de conocer el impacto y percepción de los jóvenes adolescentes de los recursos originales de Per-Q referentes a la interculturalidad: el video “El ritmo en el México prehispánico” y la app Per-Q Teponaztli. La decisión de realizar esta investigación en ese sector de la población, corresponde a los resultados de la implementación del curso en línea de aprendizajes rítmicos. Los recursos digitales originales de Per-Q, como OVA, pueden ser reutilizados en la población adolescente para continuar con el objetivo del programa, de desarrollar la competencia intercultural en los jóvenes y acercarlos a las raíces y tradiciones culturales del país.

El primer recurso evaluado fue el video “El ritmo en el México prehispánico” para el cual se realizó una encuesta como método de recolección de datos, mediante un formulario en línea creado con la herramienta Google Forms. El formulario se diseñó como un instrumento estructurado con preguntas cerradas y abiertas, contando con el enlace del video para su consulta, e incluyendo, preguntas sobre los conocimientos previos de los encuestados sobre la música y los instrumentos prehispánicos, su percepción sobre el video respecto a aspectos que llamaron su atención y aprendizajes adquiridos, así como su interés en contenidos educativos y culturales y, las redes y medios para acceder a ellos. La única información

que se le solicitó a los encuestados, fue su edad, género con el que se identificaban, y nivel educativo de estudios. La muestra fue de 40 adolescentes de un rango de edad de 12 a 18 años, residentes de la Zona Metropolitana de Guadalajara. El formulario se difundió por medio de redes sociales entre junio y julio de 2024 con el apoyo de adultos que compartieron el enlace entre sus hijos, familiares y conocidos.

Paralelamente a la aplicación de la encuesta, se llevó a cabo un grupo focal para explorar las percepciones del público meta respecto al segundo recurso, la app Per-Q Teponaztli. El ejercicio se realizó de manera presencial en la ciudad de Tlaquepaque, Jalisco, durante los primeros días del mes de julio de 2024.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El formulario sobre el video “El ritmo en el México prehispánico” fue contestado por 40 adolescentes, 22 mujeres (55%), 17 hombres (42.5%), y un participante que se identifica con otro género (2.5%). 28 de los adolescentes encuestados (55%) están en el rango de edad entre 12 y 25 años y el resto, 22 (45%), entre 16 y 18. El 40% de los participantes estudia el nivel secundaria, el 52.5% bachillerato, y el 7.5 % contestó que estudia otro nivel educativo.

A continuación, se presentan por medio de gráficos los resultados de las primeras tres preguntas del formulario que permitieron obtener información de los conocimientos previos de los encuestados sobre el tema del video.

Antes de ver el video ¿sabías algo sobre la música y el ritmo en las culturas del México prehispánico?

40 respuestas

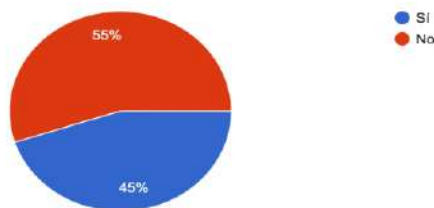


Figura 5. Gráfica de respuestas de pregunta 1.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

¿Habías escuchado antes música o ritmos prehispánicos?

40 respuestas

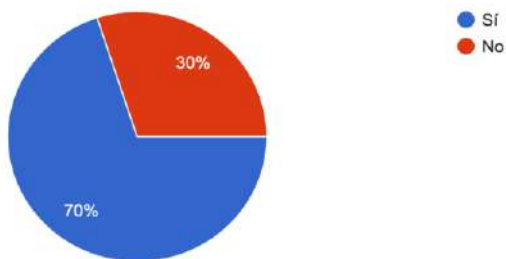


Figura 6. Gráfica de respuestas de pregunta 2.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

¿Conocías algún instrumento musical de origen prehispánico?

40 respuestas

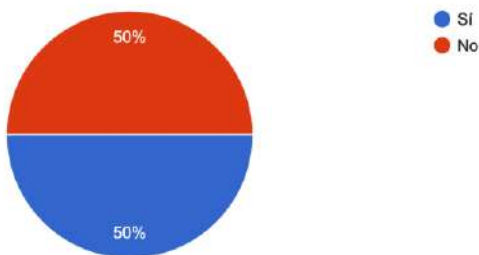


Figura 7. Gráfica de respuestas de pregunta 3.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

La siguiente serie de preguntas del formulario fueron abiertas. En la primera de ellas se preguntó "De los instrumentos presentados en el video ¿Cuál fue el que más te gustó o el que más te llamó la atención y por qué?". La información de esta y todas las preguntas abiertas se tabularon para presentarse en las siguientes tablas.

Tabla 1. Respuestas de la pregunta 4

Instrumento	Razones más mencionadas	Número de menciones
Caparazón de tortuga	Interesante el uso del caparazón como instrumento musical, sonido relajante, curiosidad sobre su origen.	15
Teponaztli	Ritmo atractivo, detalles interesantes, impacto visual y sonoro.	11
Chicahuaztli	Forma única, sonido agradable.	8
Tambor Huehuatl	Fácil de practicar, sonido peculiar.	5
Otros	No especifica.	2

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

El instrumento más mencionado fue el caparazón de tortuga. Resaltan algunas respuestas como “no me imaginé que se usará para la música” o “me parece interesante el sonido que emite y me dio curiosidad pensar en cómo lo conseguían”. Otra respuesta interesante fue que el instrumento que más le gustó a uno de los encuestado fue el Huehuatl ya que “según la mitología mexicana este y el teponaztli bajaron del cielo y a partir de su llegada comenzó la música”, parafraseando al maestro Ernesto Cano Lomeí, lo que se puede interpretar como un aprendizaje adquirido por el participante a raíz de su interés y atención en el recurso.

La siguiente pregunta abierta fue sobre los aspectos del video que más les gustaron a los encuestados: “¿Qué fue lo que más te gustó del video?”.

Tabla 2. Respuestas de la pregunta 5

Aspecto más gustado del video	Razones más mencionadas	Número de menciones
Los instrumentos	Interés en la variedad de instrumentos mostrados.	11
La explicación de la estructura rítmica y las sílabas	Interés en el uso de sílabas en los ritmos prehispánicos. Claridad en la explicación.	8
Explicación del presentador	Apasionada presentación. Habilidad para comunicar y demostrar los sonidos de los instrumentos.	8
Temática y aprendizaje general	Interés en aprender sobre la música prehispánica.	6
Origen de los instrumentos	Aprendizaje sobre el origen de los instrumentos.	6
Mensaje del video	Importancia de preservar y valorar la música prehispánica.	5

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

El aspecto que más gustó del video fueron los instrumentos presentados, lo que se puede atribuir a la demostración tanto visual como sonora de cada uno de ellos. Un participante comentó que le gustó “como se tocaba cada instrumento”. La explicación sobre el uso de sílabas en la elaboración de ritmos también fue uno de los aspectos de mayor interés en los encuestados, seguido por la explicación del maestro Ernesto Cano con respuestas como “el señor explica apasionadamente” y “la manera en que se explica es fácil de entender”.

En la última de las preguntas abiertas se preguntó respecto a los aprendizajes que adquirieron los encuestados gracias a la información del video: ¿Qué aprendiste con el video?”.

Tabla 3. Respuestas de la pregunta 6

Aspecto aprendido con el video	Aspectos más mencionados	Número de menciones
Los instrumentos prehispánicos	Descubrimiento de nuevos instrumentos e interés en ellos.	15
Origen y contexto de los instrumentos prehispánicos	Conocimiento sobre el origen y evolución de los instrumentos.	11
Uso de sílabas para medir niveles tímbricos	Aprendizaje sobre las sílabas y los tonos.	10
Música y ritmos en las culturas prehispánicas	Estudio de ritmos y patrones musicales de la era prehispánica.	4

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

Con un resultado similar a la respuesta anterior, el descubrimiento de los instrumentos prehispánicos es el aspecto más aprendido del video seguido por su origen y contexto. “Conocí nuevos instrumentos” y “Aprendí sobre los instrumentos, un poco de historia y como sonaban” son ejemplos de respuestas de estos principales aspectos. El uso de las sílabas para medir los niveles tímbricos es también uno de los aprendizajes más mencionados.

La sección final del formulario, retomó preguntas cerradas que buscaban obtener información sobre el interés de los encuestados en aprender más sobre el tema, sus gustos sobre contenidos culturales y los medios por los que acceden a ellos. Los resultados de esa serie de preguntas se presentan en las Figuras 8, 9 y 10.

¿Te gustaría aprender más sobre las culturas del México prehispánico?
40 respuestas

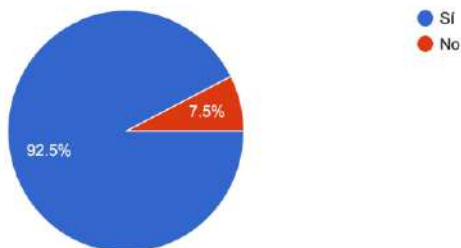


Figura 8. Gráfica de respuestas de pregunta 6.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

¿Te gusta ver contenido de cultura, historia y arte en las redes sociales o al navegar en internet?
40 respuestas

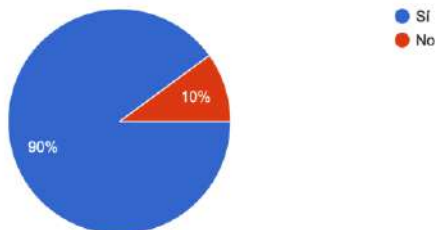


Figura 9. Gráfica de respuestas de pregunta 7.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

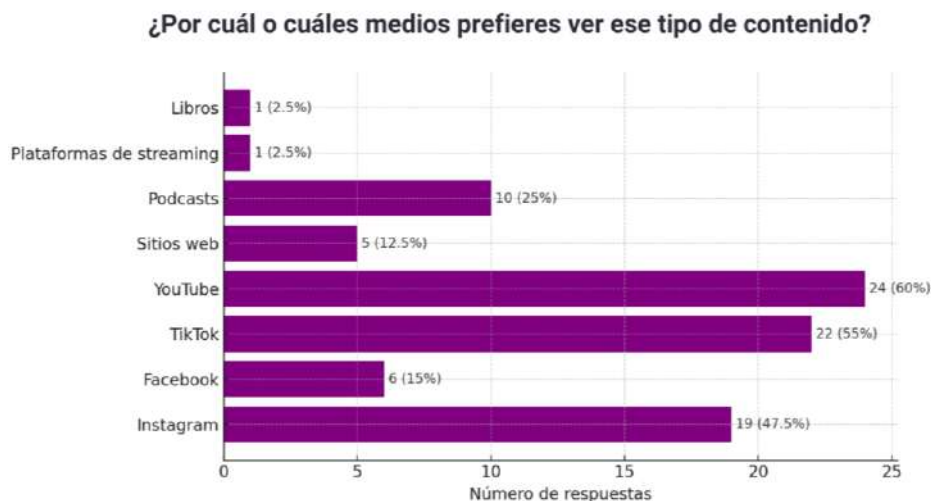


Figura 10. Gráfica de respuestas de pregunta 8.

Fuente: Resultados del formulario (elaboración propia).

Una amplia mayoría de los encuestados muestra tener interés en conocer más sobre el tema, con un resultado similar en cuanto al consumo de contenido cultural, histórico y artístico. La pregunta 8, última del formulario, “¿Por cuál o cuáles medios prefieres ver ese tipo de contenido?”, permitió a los encuestados elegir varias respuestas dentro de las opciones presentadas. Los resultados muestran que el medio más consultado para esos contenidos es YouTube, seguido por TikTok y luego Instagram, información que confirma cuales son las plataformas y redes sociales más recurrentes entre los adolescentes. De acuerdo con ENDUTIH (2023) YouTube es utilizada por los jóvenes mexicanos de 12 a 17 años para ver videos educativos y tutoriales, TikTok se ha vuelto muy popular por sus videos cortos y virales e Instagram, es la red de uso común en los jóvenes para compartir fotos y videos. Al conocer la preferencia de los jóvenes por determinadas plataformas y redes sociales se pueden identificar los medios idóneos para difundir los recursos y contenidos en ese sector, y aprovechar la interacción que se suscita en esos espacios, para lograr un desarrollo colectivo del aprendizaje.

Por otro lado, el estudio del impacto en jóvenes adolescentes de la app Per-Q Teponaztli, realizado mediante la técnica de grupo focal. El grupo se

conformó de 6 adolescentes de 12 a 15 años, cuatro mujeres y dos hombres. La sesión se llevó a cabo de manera presencial en la ciudad de Tlaquepaque, Jalisco. Las fases de la sesión se establecieron en un guion semi estructurado. Aunque el propósito del grupo focal estaba enfocado en la revisión de la app Per-Q Teponaztli, se decidió incluir dentro de sus fases la presentación del primer recurso, el video “El ritmo en el México prehispánico”, como un recurso complementario y, para obtener información adicional aprovechando la interacción directa que se genera dentro de un grupo focal. Los resultados se presentan en la siguiente tabla, cuya información está tabula con base en el guion semi estructurado y las respuestas obtenidas.

Tabla 4. Resultados del grupo focal

Fase	Actividades y preguntas	Respuestas, percepciones observaciones y citas del grupo focal
Fase 1: Introducción y presentación	Saludos y bienvenida. Explicación del propósito del grupo focal: conocer opiniones sobre la nueva Per-Q Teponaztli.	Las y los participantes estuvieron de acuerdo en ser parte del grupo focal y que los resultados se compartieran como parte de la investigación realizada.
Fase 2: Información preliminar	Se realizaron las siguientes preguntas: ¿Descargas aplicaciones seguido? ¿Qué tan seguido descargas nuevas aplicaciones? ¿Tienes aplicaciones educativas en tu dispositivo?	Todos los participantes respondieron que suelen descargar aplicaciones. Dos de ellos dicen que descargan en promedio una aplicación por semana, otra descargó una aplicación “hace dos días”, otra “hace dos meses”, y el resto contestó que “de vez en cuando”. Una participante tiene la aplicación Duolingo para aprender inglés,

		los demás solo descargan aplicaciones de juegos.
Fase 3: Instrucciones	Presentación de video “App Per-Q Teponaztli	<p>Se presentó el siguiente video que contiene información sobre la aplicación y cómo descargarla: https://www.youtube.com/watch?v=ZET-6s0Zejw</p> <p>Dos participantes no pudieron descargar la aplicación ya que sus dispositivos eran iPhones y la app no está disponible para su descarga en ese sistema operativo. Se les proporcionó un dispositivo con la aplicación instalada para que pudieran probarla.</p>
Fase 4: Experiencia de uso	Prueba de la aplicación	Las y los participantes probaron la aplicación durante 5 minutos aproximadamente sin recibir instrucciones de cómo usarla ni navegar en ella.

Fase 5: Discusión grupal, percepciones y opiniones

Se realizaron las siguientes preguntas:
Con el video, ¿queda claro cómo descargar la aplicación?

¿El video es llamativo?

¿Te genera interés en descargar la app?

¿Qué te llamó la atención de la app?

¿Conocías el instrumento musical antes de usar la aplicación? ¿Qué aprendiste con la app?"

¿La app es fácil de usar?

Todos concluyeron que el video es claro e interesante y que motiva a descargar la app.

Para todos, la app y el instrumento son interesantes. Cuatro de los participantes afirman que no conocían instrumentos prehispánicos. “No había visto el instrumento, se me hizo súper padre”, comenta una de ellos. Otra participante solamente conocía el caparazón de tortuga, el palo de lluvia y las “sonajas que se ponen en el pie”. Solo una participante del grupo “había visto un teponaztli en la casa de un familiar”.

La mayoría del grupo coincide en que la app es fácil de usar y que las funciones son claras. “Me parece que la información está bien explicada”. A una participante no le quedó muy claro cuáles son las partes del instrumento que se deben de tocar.

Fase 6: adicional	Recurso	Presentación del video “El ritmo en el México prehispánico” como recurso complementario. Se realizó la siguiente pregunta: ¿Hubiera sido mejor ver el video antes de descargar la aplicación?	Cuando se presentó el video el grupo estuvo de acuerdo en que no es necesario verlo antes. “No hubo diferencia de ver después el video porque en la aplicación viene la información”. “El video y la aplicación se complementan, pero pueden verse por separado”.
Fase 7: Conclusiones y cierre	Resumen de las ideas discutidas y comentarios finales.		

Fuente: Resultados del grupo focal (elaboración propia).

El número de participantes en el grupo focal fue reducido, sin embargo, la información recabada ofrece un panorama general de la aceptación de los recursos entre el público adolescente. Al igual que en los resultados de la encuesta, el ejercicio del grupo focal revela el interés que genera el tema de la música y los instrumentos prehispánicos en los jóvenes gracias a los productos presentados. Se identifican áreas de oportunidad como ampliar la disponibilidad de la aplicación a dispositivos iPhone y lograr una mayor claridad en las instrucciones e información presentada para el uso efectivo de la app, lo cual también pudiera ser apoyo de otros recursos complementarios como videos tutoriales, lecciones o ejemplos de ritmos.

Como resultado general de la investigación se demuestra que los OVA originales del programa Per-Q tienen un impacto favorable entre los jóvenes de 12 a 18 años y que los OVA cumplen con su función como recursos reutilizables, lo que lleva al desarrollo de ideas no solo de adaptación de los recursos en diferentes contextos, sino también a la elaboración y producción de nuevos OVA diseñados para los nuevos públicos meta con base en los objetivos de competencia intercultural establecidos en el proyecto. Algunos ejemplos de estos nuevos recursos pueden ser otras aplicaciones más completas de los diversos instrumentos prehispánicos y la producción más constante de videos informativos en formatos adecuados a las redes y

plataformas establecidas, considerando estrategias de difusión y accesibilidad efectivas para un mayor alcance y exposición de los contenidos.

CONCLUSIONES

La música juega un papel importante en el desarrollo de la competencia intercultural al ser un elemento que refleja la identidad de cada individuo y cada comunidad. La música, dentro de toda la diversidad social y cultural, es una fuente de aprendizaje que puede fomentar la inclusión, el respeto y la convivencia armónica, además de que contribuye a la formación de una sociedad más equitativa. Como un medio de expresión y comunicación, la música puede conectar y unir a las personas a partir del reconocimiento y aceptación de las diferencias y del encuentro de similitudes y puntos en común, lo que también lleva a un sentido de colaboración comunitaria.

La exploración y difusión de la diversidad cultural se ha favorecido con los avances tecnológicos de las últimas décadas. Un mundo globalizado y cada vez más interconectado ha sido posible gracias a las nuevas tecnologías, propiciado una mayor interacción social y un intercambio cultural global. El desarrollo tecnológico ha impactado significativamente también al ámbito educativo, el cual se ha integrado a estos cambios con la intención de lograr una educación de mayor calidad, accesible y equitativa, cualidades que coinciden con los propósitos de la competencia intercultural.

Ante una sociedad modelada por las nuevas tecnologías, los OVA, se presentan como herramientas tecnológicas que facilitan los procesos educativos mediante recursos interactivos y elementos multimedia, logrando experiencias de aprendizajes apropiadas a las características y contextos de la sociedad actual.

El proyecto Per-Q, presenta una transversalidad entre música, interculturalidad y nuevas tecnologías en donde cada elemento constituye un eje o medio dentro de la formación integral de las personas. La cohesión del arte y la tecnología a través de propuestas innovadoras puede proporcionar a los jóvenes medios para el intercambio y comprensión intercultural como parte de su desarrollo individual y social, lo que los ayuda también a reconocer y valorar sus propias tradiciones y costumbres desde expresiones artísticas como la música.

Los contenidos del programa Per-Q referentes a la música e instrumentos prehispánicos son parte de la competencia intercultural intencionada desde

la propuesta y adecuados a los propósitos y objetivos del principio de interculturalidad presente en los programas educativos públicos en México. La elaboración, producción y difusión de recursos de creación original que abordan estas temáticas buscan acercar a los jóvenes a las raíces musicales de su país y despertar en ellos el interés tanto de conocer y aprender sobre su propia cultura como a ser parte de una sociedad equitativa, diversa y plural y a trabajar a favor de la inclusión y la igualdad.

LITERATURA CITADA

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Ley General de Educación. Últimas reformas publicadas DOF 07-06-2024. Gobierno de México. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Dworsky, A. (2002). *Slap Happy: How to Play World-Beat Rhythms with Just Your Body and a Buddy*. Dancing Hands Music. Minnetonka, MN. Estados Unidos.
- Feria-Marrugo, I. M. (2016). Objetos virtuales de aprendizaje y el desarrollo de aprendizaje autónomo en el área de inglés. *Praxis*, 12, 63
- Hemsey de Gainza, V. (2004). La educación musical en el siglo XX. *Revista musical chilena*, 58(201), 74-81. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0716-27902004020100004&script=sci_arttext
- Hernández, M.V. (2024). Retos de las maestras y los maestros en la educación intercultural e inclusiva de la Nueva Escuela Mexicana. Secretaría de Educación Pública. México. <https://educacionbasica.sep.gob.mx/wp-content/uploads/2024/05/educacion-intercultural.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2023). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), 2023. <https://www.inegi.org.mx/programas/endutih/2023/>
- Latapie, I. (2007). Acercamiento al aprendizaje multimedia. *Investigación universitaria multidisciplinaria: Revista de investigación de la Universidad Simón Bolívar*, (6), 7. <http://www.cienciashumanasusb.mx/wp->

content/uploads/2018/07/acercamiento_al_aprendizaje_multimedia_m.pdf

Mayer, R. (2009). *Multimedia Learning*. Second Edition. Cambridge University Press.

Olcina-Sempere, G., Reis-Jorge, J., & Ferreira, M. (2020). La Educación intercultural: la música como instrumento de cohesión social. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(1), 288-311.

Per-Q. (14 de mayo de 2023). *El ritmo en el México prehispánico - Mtro. Ernesto Cano*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Zpd7CyxMGck&t=1s>

Pérez- Aldeguer, S. (2014). *Programa Dum-Dum. 12 Sesiones para mejorar la competencia intercultural mediante la percusión*. Laertes. Barcelona, España.

Salas, A. L. C. (2001). Implicaciones educativas de la teoría sociocultural de Vigotsky. *Revista educación*, 25(2), 59-65. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44025206.pdf>

Sánchez Medina, I.I. (2014). Estado del arte de las metodologías y modelos de los Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVAS) en Colombia. *Entornos*, (28), 93-107. doi:/10.25054/01247905.528

Secretaría de Educación Pública (2017). *¿Sabes en qué consiste la Educación Intercultural?* Gobierno de México. <https://www.gob.mx/sep/articulos/sabes-en-que-consiste-la-educacion-intercultural>

Subsecretaría Educación Media Superior. (2019). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. Secretaría de Educación Pública. México. <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NE M%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>

AGRADECIMIENTOS

Al Mtro. Ernesto Cano Lomeí por sus aportaciones y apoyo al proyecto Per-Q. Al equipo desarrollador de la app Per-Q Teponaztli: Daniel Watson, programador, y Samuel Lozano, diseñador gráfico. A la Mtra. Paola Mercado Lozano, coordinadora de la Maestría en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales de Aprendizaje del Sistema de Universidad Virtual

de la Universidad de Guadalajara. Al Dr. José Luis Arias López, director de la Unidad 142 Tlaquepaque de la Universidad Pedagógica Nacional. A todos los jóvenes que participaron en la recolección de información para la presente investigación.

SÍNTESIS CURRICULAR

Fernando Eduardo Martínez González

Asesor de la Unidad 142 Tlaquepaque de la Universidad Pedagógica Nacional. Profesor de música en CIH- Community of Innovative Humans. Google Certified Trainer y Google Certified Educator Niveles 1 y 2. Maestro en Gestión del Aprendizaje en Ambientes Virtuales, Licenciado en Desarrollo Educativo y Técnico en Música por la Universidad de Guadalajara. ORCID ID: 0000-0002-5578-2922. Datos de contacto: Email: fernandomargz@gmail.com, WhatsApp: 3314689762

Hassem Rubén Macías Brambila

Profesor Investigador del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-863 Gestión y Desarrollo de Competencias en Entornos Virtuales, además de ser miembro fundador del Colegio de Profesionistas de Información de Jalisco, evaluador del Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería y del Consejo Nacional de Acreditación en Informática y Computación; Licenciado en Sistemas Computacionales por la Universidad del Valle de Atemajac y Maestro en Educación con Intervención en la Práctica Educativa por la Secretaría de Educación Jalisco. ORCID ID: 0000-0002-6540-7464

Liza Mayela Rodríguez Jiménez

Profesor Investigador del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara, miembro del Cuerpo Académico UDG-CA-863 Gestión y Desarrollo de Competencias en Entornos Virtuales, miembro del Comité para la Evaluación o Acreditación del programa educativo de la Licenciatura en Administración de las Organizaciones del Sistema de Educación Virtual. Maestra en Tecnologías de Información y Licenciada en Sistemas de Información por la Universidad de Guadalajara. ORCID ID: 0000-0002-9084-3831.

GOBERNANZA INSTITUCIONAL: UN ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN CENTROS DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIOS

INSTITUTIONAL GOVERNANCE: AN ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN UNIVERSITY RESEARCH CENTERS

Lisandro José **Alvarado-Peña**; Luis Alfredo **Vega-Osuna**; Xicotencatl **Reyes-Bazúa** y Sergio Miguel **Hernández-Medina**

Resumen

La gobernanza en instituciones públicas, implementa políticas y normativas emitidas por los entes gubernamentales, para el logro de los objetivos; una gestión de calidad promueve una cultura organizacional que fortalezca el arraigo de creencias y valores. Como objetivo se planteó: Describir la gobernanza institucional y la cultura organizativa como estrategias de gestión en los Centros de Investigación Universitarios (CIU) venezolanos. Es un estudio descriptivo, y diseño no experimental, transeccional y de campo. Se constituyó una muestra de 48 docentes-investigadores, de 6 CIU adscritos a universidades públicas de Venezuela. Un resultado importante reveló una tendencia positiva, hacia la gestión y gobernanza de la cultura organizativa desplegada en los CIU; con un 39,6% en “Buena”; 31,3% en “Muy buena” y en “Aceptable” con 22%. Se concluyó que la gobernanza institucional se

implementa en la gestión institucional de los CIU, difundiendo y fortaleciendo las creencias y los valores, para elevar la calidad investigativa.

Palabras clave: gobernanza, gobernanza institucional, cultura organizativa, centros de investigación universitarios, calidad investigativa.

Abstract

Governance in public institutions implements policies and regulations issued by government entities to achieve objectives; quality management promotes an organizational culture that strengthens the roots of beliefs and values. The objective was to describe institutional governance and organizational culture as management strategies in Venezuelan University Research Centers (CIU). This is a descriptive study with a non-experimental, cross-sectional, field design.

Recibido: 13 de noviembre de 2024. Aceptado: 20 de diciembre de 2024.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 20(4): 61-85.

doi.org/10.35197/rx.20.04.2024.03.la

A sample of 48 professors-researchers from 6 CIUs affiliated with public universities in Venezuela was constituted. An important result revealed a positive trend towards the management and governance of the organizational culture deployed in the CIUs; with 39.6% in “Good”; 31.3% in “Very good” and “Acceptable” with 22%. It was concluded that institutional

governance is implemented in the institutional management of the CIUs, disseminating and strengthening beliefs and values to raise research quality.

Keywords: governance, institutional governance, organizational culture, university research centers, research quality.

INTRODUCCIÓN

La gobernanza es un factor clave al tratarse de la eficiencia y eficacia de la gestión a nivel institucional, López-Reina y Cejas-Martínez (2023); igualmente: “se asume como el sistema de reglas, prácticas y procesos por los cuales una institución es dirigida, que se emplea en la gestión pública garantizando la transparencia, responsabilidad y eficacia en la toma de decisiones y en la implementación de acciones para el beneficio de sus grupos de interés” (López-Reina y Cejas-Martínez, 2023).

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

La gobernanza se entiende como la realización de relaciones entre diversos actores involucrados en el proceso de decidir, ejecutar y evaluar asuntos de interés público, proceso que puede ser caracterizado por la competencia y cooperación donde coexisten como reglas posibles; y que incluye instituciones tanto formales como informales (ciudadanía y sus distintos mecanismos de organización temporal y/o espontánea) (Bibliogúas-Biblioteca de la CEPAL, 2024).

La gobernanza a nivel de las Instituciones de Educación Superior (IES), suele estar relacionada con aspectos que deben asegurar la excelencia y la calidad en cuanto a los procesos administrativos que se desarrollan en el contexto educativo (Garzón y Rodríguez, 2019).

Garzón y Rodríguez (2019) citando a Brunner (2011, p. 139), señalan que la gobernanza en el sistema educativo universitario, posibilita que la organización y las operaciones que se llevan a cabo internamente en cada institución, así como las relaciones con el entorno (comunidad, entidades privadas o públicas, sociedad en general), conlleven al aseguramiento de los objetivos institucionales. Es decir, los CIU venezolanos, siendo instituciones que forman parte de las instituciones universitarias, en su estructura organizativa, deben desarrollar una gestión conformada por procesos operativos, y administrativos dirigidos por talento humano capaz de implementar y promover el cumplimiento de las políticas y normativas

emitidas por los entes gubernamentales, con el único fin de alcanzar los objetivos institucionales (Alvarado y Moreno, 2017).

Ahora bien, Quintero (2017), lo expresa en su ensayo sobre “Gobernanza y teoría de las organizaciones”, plasmando una discusión sobre la relación de lo que él llama una “nueva gobernanza pública” y lo que teóricamente se desarrolla en la “teoría de las organizaciones”, esto alude a la aplicación de la “gobernanza” por parte de los entes que rigen la administración pública (AP), y tiene relación con la gestión que se lleva a cabo en instituciones públicas como los CIU, pertenecientes a universidades nacionales.

Al respecto, Quintero (2017), describe la gobernanza pública, en palabras de Aguilar (2006, p. 90) como: “el proceso mediante el cual los actores de una sociedad deciden sus objetivos de convivencia (fundamentales y coyunturales) y las formas de coordinarse para realizarlos: su sentido de dirección y su capacidad de dirección”. En base a esto, al contextualizar la gestión en los CIU venezolanos, al revisar las estrategias, acciones y funciones que llevan a cabo los docentes e investigadores en dichos centros (CIU), la evidencia de la eficiencia en ambos aspectos, el gerencial y el investigativo, es posible observarlo a través del presente estudio.

Por lo anterior, creemos interesante destacar el planteamiento de Quintero (2017, p. 40), cuando habla de: “recuperar las fortalezas de la nueva gobernanza pública, para tejer un entramado fino pero robusto, entre ella y las administraciones públicas desde el nivel organizacional”. Específicamente, en torno a la gestión que llevan a cabo los coordinadores de los CIU venezolanos, la cual se analizó a través del aspecto “Cultura organizativa”, que se vivencia en cada CIU, describiendo como es la gestión en esta área, para lograr la calidad investigativa.

En cuanto a la cultura organizacional, en Carro-Suárez *et al.* (2017), resaltan que esta tiene un papel importante en las organizaciones, ya que esta determina el éxito o fracaso de los objetivos planteados; lo que puede constituir el fundamento de la labor que se desarrolla en los centros de investigación, unido al propósito institucional de elevar la calidad tanto de la gestión, como de la actividad investigativa propiamente dicha.

La cultura organizacional, fue descrita a partir de las opiniones de docentes-investigadores, a través de las siguientes dimensiones: Fortalecimiento del valor calidad investigativa; Promoción y difusión de la calidad investigativa; Compromiso con la productividad investigativa; y Responsabilidad con las funciones investigativas. Se consideró para este análisis, el contenido conceptual de la “gobernanza institucional”, que

permitió conocer el tipo de gobernanza que prevalece en estos centros de investigación unido a los procesos de gestión aplicados.

La investigación es descriptiva, ya que se buscó especificar las propiedades de un grupo, para ser analizada Hernández *et al.* (2014); con un diseño no experimental, transeccional y de campo, en el que se aplicó un cuestionario mixto y estructurado, para recabar la información a una muestra de 48 docentes-investigadores de universidades nacionales venezolanas, que realizan funciones de investigación en 6 CIU venezolanos adscritos a dichas universidades.

Por todo lo antes expresado, se planteó el siguiente objetivo: Describir la gobernanza institucional y la cultura organizativa como estrategias de gestión en los CIU venezolanos.

Este estudio se deriva de una investigación macro, que se realiza a nivel de los CIU venezolanos, con la cual se ha podido recabar información sobre aspectos relevantes que determinan la gestión desarrollada en estas instituciones, la promoción y fomento de la calidad investigativa entre los investigadores, a lo interno de instituciones del sector público y para el entorno general.

En la actualidad esta es una temática poco estudiada, por lo que ha sido beneficioso realizar esta investigación, ya que aportará información sobre los detalles del funcionamiento de estas instituciones y las circunstancias en las que operan, tomando en cuenta el contexto geográfico y la coyuntura política y económica que caracteriza el objeto de estudio y la situación problemática que le envuelve.

Marco teórico

Tal como lo menciona Aguilar (2006), la gobernanza denota algo más que la mera actuación directiva de los gobiernos, y se refiere más que todo a un enfoque teórico, pero muy productivo; en ese sentido, la gobernanza desde un nuevo enfoque:

...se mostrará menos gubernamentalista y más asociado con los sectores privado y social, la Administración Pública (AP), mantiene su rango de componente esencial del gobernar, en tanto contribuye a la corrección y efectividad de las decisiones gubernativas, pero se verá inducida a cambiar sus prácticas e instrumentos para ser productiva en las nuevas condiciones de la economía y la política nacional y mundial (Aguilar, 2006, p. 35).

Interpretando los planteamientos de Aguilar (2006), hoy día se espera que se incorporen nuevos métodos y estrategias por parte de la AP, por medio

de lo cual puedan reconstruir su “capacidad administrativa” y estén en condiciones de dirigir a las comunidades, y asegurar su principal tarea que es la de brindar bienes y servicios públicos de calidad. Desde este punto de vista, la gobernanza ejercida por el gobierno y sus políticas públicas, es concebida a través de una AP que tiene como centro el ciudadano, en tanto que exista corresponsabilidad con el “bien de su comunidad política” (Aguilar, 2006).

Tal corresponsabilidad se hace presente a lo interno de las instituciones públicas que dependen de la dirección y gobernación central; pero, lo que hace particular el empleo del concepto de “gobernanza” en estas instituciones es el carácter práctico y una nueva visión de la forma de dirigir de los gobiernos, lo que la hace más atractiva por el hecho de “ser una respuesta positiva”, ante las incapacidades e inviabilidades de algunos gobiernos de dirigir las sociedades contemporáneas (Aguilar, 2006).

De esta forma, encontramos en la realidad, que muchos gobiernos no están en la capacidad de generar sistemas de control y dirección, adecuados... están desorientados sobre la visión estratégica y competitiva que deben poseer las empresas, en este caso las instituciones u organismos públicos que administran, surgiendo necesidades de procesos y prácticas, que al ser aplicadas permitan dirigir y controlar, enfrentar los desafíos, y fortalecer la “gobernanza corporativa” (Escobar y Ríos, 2020).

Por su parte, Quintero (2017), habla sobre la recuperación de las fortalezas de la gobernanza pública, esta puede verse reflejada en el ámbito de los CIU venezolanos, a través de la gestión de los procesos investigativos, determinado por los resultados obtenidos, y la calidad de la producción científica, como labor y tarea por excelencia de estas instituciones.

La gobernanza organizacional es una forma estructurada de proporcionar dirección y control a través de políticas y procesos para cumplir las metas estratégicas y operativas. Por lo general, la gobernanza organizacional está a cargo de una junta directiva para garantizar la rendición de cuentas, la imparcialidad y transparencia a sus interesados (Restrepo y Ramos, 2020, p. 76).

En este sentido, Alvarado y Moreno (2017) expresan que la gobernanza es un medio para la resolución de problemas institucionales en interacción con los grupos de interés; en el contexto universitario la gobernanza provee la capacidad de decisión y gestión de sus operaciones y la organización de las IES, así como su vinculación con el entorno en pro de alcanzar los objetivos establecidos, garantizando el rol transformador de estas instituciones para con las sociedades.

En el mismo orden de ideas, la efectividad de las nuevas formas de gobernanza tiene como reto la modernización e innovación de las capacidades; en este las instituciones universitarias podrán hacer uso de una gobernanza nueva y fortalecida para renovar e impulsar la manera en que se produce y se transmite el conocimiento, en concordancia con las exigencias y demandas actuales (Alvarado y Moreno, 2017).

Los CIU en Venezuela, forman parte de la estructura organizativa de las universidades o IES, estos son dependencias que impulsan el desarrollo de la investigación científica como pilar fundamental que permite la participación, articulación y vinculación de diferentes sectores y dependencias públicas y privadas, para la satisfacción de las necesidades y carencias existentes en el entorno donde desempeñan sus funciones académicas y formativas (Rojas y Rojas, 2019).

Estos centros, son de igual forma, instituciones u organizaciones donde personas, profesionales, académicos, docentes-investigadores, se dedican a la producción de conocimiento sobre diversidad de temáticas y campos del conocimiento, desde una perspectiva científica, innovando y creando con cierta autonomía; cuyos procedimientos y metodologías conllevan al mismo objetivo (resolución de problemas de la sociedad) desde donde se implementan procedimientos particulares, según el campo del conocimiento y disciplinas abarcadas (Rojas y Rojas, 2019).

Al formar parte de la estructura organizativa de las IES o universidades, los CIU venezolanos, están estrechamente relacionados con el proceso de gestión y los aspectos organizacionales de los entes que administran y dirigen (gobiernos y autoridades universitarias); enmarcados en la normativa jurídica y basamento legal que rigen la educación superior en el país.

Dicho lo anterior, la gobernanza pudiera llegar a ser un elemento importante y si se quiere novedoso, al tratar el tema de la gestión en los CIU venezolanos. En este punto, se pretende que la gestión de la investigación, desde la perspectiva de una nueva gobernanza institucional (“gobernanza corporativa u organizativa”), sea aplicada por los directores y/o coordinadores, como se habló al principio, con la finalidad de fortalecer e innovar el proceso de gestión.

En el análisis la variable “cultura organizacional”, está relacionada con indicadores de calidad, específicamente de la calidad investigativa, en pro de lograr los objetivos institucionales, lo que a su vez depende de la “disposición”, habilidades, integridad y acciones por parte de los investigadores. En este orden de ideas, el cumplimiento del requisito de “la calidad” en los procesos y resultados que puedan obtenerse de la labor

investigativa, se encuentra estipulado en la “Ley del Sistema Venezolano para la Calidad”, que estipula aspectos orientativos en materia de calidad, donde se establecen los mecanismos para “garantizar los derechos de las personas a disponer de bienes y servicios de calidad en el país, a través de los subsistemas de Normalización, Metrología, Acreditación, Certificación, Reglamentaciones Técnicas y Ensayos” (Asamblea Nacional, 2024).

Sobre el aspecto de la calidad, en cuanto a las exigencias que rigen en materia normativa para todas las actividades productivas en el país, en ocasiones es difícil concretar y darle cumplimiento a tales exigencias, ya que muchas veces rayan en la imposibilidad, ya que los investigadores se ven presionados ante la responsabilidad que implica realizar labor investigativa en las universidades públicas, unida a la auto exigencia para cumplir y lograr la “calidad”, definida en la Ley del Sistema Venezolano para la Calidad, como: el grado en que un producto o servicio cumple con las expectativas o necesidades de los consumidores (Asamblea Nacional, 2024). De manera que el trabajo desarrollado se ve disminuido por la insuficiencia de recursos materiales, económicos, y la ausencia de presupuestos adecuados para la función que se desempeña, con respecto a los objetivos que deben lograrse, lo que impide de muchas maneras cumplir con ese requisito.

La calidad investigativa como fundamento de la labor que se realiza en los CIU venezolanos, está relacionada con otros aspectos importantes, como los que tocan la economía individual del personal docente que cumple con la función investigativa; como por ejemplo, la baja remuneración, y los casi inexistentes incentivos laborales, lo que la califica como infravalorada, conllevando esta circunstancia a la desmotivación y baja productividad. Sin embargo, un aspecto favorable es la vocación de servicio, el amor y el respeto por sus profesiones y carreras, por parte de los investigadores, lo que les impulsa, a cumplir contra marea, con los objetivos planteados, ayudando a mantener activa la producción científica.

Sin duda, es un gran esfuerzo el que hacen los investigadores en las universidades venezolanas; esta es una realidad latente, de la cual no es responsable el personal de las IES públicas nacionales, pero que sin menoscabo del trabajo que realizan, ha repercutido en los niveles de calidad investigativa e institucional, ya que al observar las posiciones ocupadas por las universidades nacionales en los *rankings* universitarios a nivel internacional en la actualidad, varias de las universidades nacionales que aun aparecen, no alcanzan los estándares de calidad, que puedan aplicarse para establecer una comparación favorable con otras instituciones a nivel internacional, o que les permitan cumplir con los requisitos de calidad, productividad y estatus, para mantenerse y seguir siendo evaluadas.

Tal como lo registra Armando Díaz, en su artículo titulado: “Las universidades venezolanas se quedan atrás en los *rankings* internacionales”, donde asegura que:

Lejos están los días en los que la educación universitaria venezolana era el estandarte de prestigio de buena parte de la sociedad, el medio para salir de la pobreza, el modo de vida digno de miles de profesionales. Hoy por hoy, el retroceso de la educación superior en los *rankings* internacionales es tan evidente y penoso como las posiciones que ocupa el país en muchas otras evaluaciones globales sobre corrupción, violencia, derechos humanos, competitividad o inflación (Díaz, 06 de febrero, 2023).

De acuerdo con lo antes expresado, hablar de “cultura organizacional” como un aspecto fundamental para determinar la calidad institucional e investigativa, está relacionada con la ideología... (Morejón-Santistevan, 2019). También señala Morejón-Santistevan (2019, p. 445) sobre las organizaciones del sector público, que estas “...son entidades sociales que muestran sus propios empoderamientos, a partir de las políticas públicas establecidas por el gobierno, presentan sus propias ideologías, valores e integración cultural” ... y destaca, además, que una organización pública fortalecida depende de la construcción de un buen entorno político-cultural.

En el ámbito de la educación superior, desde el punto de vista organizacional, la cultura organizacional se puede evidenciar en la disposición y actitud que demuestran los docentes-investigadores que permanecen activos y desarrollando la función investigación, en cada una de las IES donde se encuentran adscritos, y donde muchos formaron su carrera y se siguen formando profesional y académicamente, aún en circunstancias adversas.

Ahora bien, conceptualmente, muchos criterios y aspectos son abarcados en el concepto de “cultura organizacional”, Máynes (2016) realizó un estudio sobre cultura organizacional, donde presentó una definición a partir de diferentes autores, que describen la cultura en el contexto de las organizaciones como un concepto diverso, con un alcance amplio e inclusivo...que está conformado por aspectos cognitivos que suelen ser compartidos entre los miembros de una organización o unidad social, e incluye, las creencias, los valores, las aptitudes, los hábitos, sean estos grupales o individuales, y que los mismos son aprendidos y compartidos, según la adaptación e integración de los grupos. “Es el resultado de un funcionamiento que se asume válido, y que por ende se comparte con los nuevos miembros como la forma adecuada de percibir, sentir y pensar, en relación con ciertos problemas” (Máynes, 2016, p. 669).

Más recientemente, Rodríguez-Ponce, *et al.* (2022), reúne una serie de definiciones sobre cultura organizacional, mencionando varios autores, que

coinciden y a otros que realizan nuevos aportes a la estructura conceptual, como se presenta a continuación, en la Tabla 1.

Tabla 1. Significados y criterios conceptuales sobre “Cultura organizacional”

Autores	Cultura organizacional
Ramdhani, M.A. Ramdhani and H. Ainissyifa (2017).	Se configura a partir de los valores, las creencias y normas, que son a su vez aceptadas y compartidas por los individuos y grupos de las organizaciones.
K.S. Cameron, R.E. Quinn, J. DeGraff and A. V. Thakor (2006)	Las normas que se construyen en las instituciones, a partir de su cultura suelen ser explícitas e implícitas.
G. Di Stefano, F. Scrima and E. Parry. (2017)	La cultura define cuales de los valores cultivado son esenciales y qué tipo de comportamientos serán los más valiosos, igualmente determina cuales, de los comportamientos observados por los miembros de la organización, serán reprobados o censurados.
Shahzad, G.Y. Xiu and M. Shahbaz (2017).	Estos autores establecieron que: El tipo de cultura favorece la innovación y la creatividad.
R.K. Singh and P. Chaudhary (2018)	Las organizaciones creativas e innovadoras son más competitivas a la hora de alcanzar sus objetivos estratégicos.
K. Panuwatwanich and T.T. Nguyen (2017)	Por lo que la ventaja competitiva de las organizaciones se ve influida por las estrategias que se implementan a través de la cultura organizacional.
G. Jogaratham (2017)	
E. Ogbonna and L.C. Harris (2000)	Estos autores crearon una metodología para identificar los diferentes tipos de cultura organizacional (Ogbonna y Harris: cultura de innovación, competitiva, burocrática y comunitaria).
L.A. Viltard and M.N. Acebo (2020)	Asumir riesgos y desafíos nuevos, da paso a una cultura de innovación.
S. Bendak, A.M. Shikhli and R. H. AbdelRazek (2020)	En relación con lo anterior, los miembros de la comunidad son los innovadores y los emprendedores del sector industrial donde opera la empresa, los miembros de la comunidad, procuran ser también los primeros.
S. Abdullah, C.I. Musa and M. Azis (2017)	En relación con lo anterior, los miembros de la comunidad son los innovadores y los emprendedores del sector industrial donde opera la empresa, los miembros de la comunidad, procuran ser también los primeros.

M. Karakasnaki, E. Psomas and N. Bouranta (2017)	El énfasis en el cumplimiento de las tareas y en el logro de las metas, se logra a partir de la conformación de “una cultura a las organizaciones.
S.N. Mousavi, M. Aref Negad, F. Fathi Chegeni and M. Sepahvand (2019)	Cuando la cultura es burocrática, las políticas y las normas explícitas son relevadas, con lo que algunas conductas o comportamientos establecidos se eximen de ser cumplidos.
T. Kuo and G.Y. Tsai (2017)	Para que exista la cultura corporativa, se dispondrá de “un alto nivel de formalización” igualmente se focaliza en la eficiencia.
L. Pedraja-Rejas, E. Rodríguez-Ponce, C. Araneda-Guirriman y J. RodríguezPonce (2018).	Para la cultura “comunitaria”, las personas son el centro de la organización, por tal motivo son importantes: el compromiso de los miembros, y la cohesión de las personas.

Fuente: Elaboración propia (2024), a partir de: Rodríguez-Ponce, *et al.* (2022).

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Este artículo se deriva de un estudio mayor, donde se abarcó la problemática existente en CIU venezolanos; es una investigación de campo, en la cual se obtuvo la información a partir de las opiniones de los sujetos relacionados directamente con la problemática estudiada (Docentes-Investigadores pertenecientes a los CIU de universidades públicas); aplicando un instrumento a través de una encuesta, sin intermediación de ningún tipo, utilizando recursos y métodos propios del equipo de trabajo, recursos humanos y colaboradores de la investigación presentada (Sabino, 2014). Según los fundamentos teóricos planteados por Sabino (2014), se basó en el análisis de la realidad en la que se encuentra el fenómeno social en estudio, y que ha sido interpretada numéricamente. El tipo de estudio es descriptivo, lo que permitió identificar las características y comportamiento de la variable “cultura corporativa”, también manejada para este caso como “cultura organizativa”, y sus indicadores. Se planteó un estilo de narración crítico y reflexivo de parte de los autores, abordando un análisis entre la cultura organizacional o corporativa y la gobernanza institucional presente en los CIU venezolanos. Es una investigación no experimental, de tipo transeccional, donde las variables no fueron manipuladas por los investigadores; los datos obtenidos se tomaron tal y como provienen de la realidad observada según lo indica Hernández *et al.* (2014); se recopiló la información en un mismo momento y tiempo.

La población se constituyó por docentes-investigadores de 6 CIU venezolanos, como unidades de estudio, adscritos a las 6 siguientes universidades públicas nacionales venezolanas: La Universidad del Zulia-LUZ; Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”-UNERMB; Universidad Central de Venezuela-UCV; Universidad Simón Bolívar-USB; Universidad de los Andes-ULA; y la Universidad Experimental de Guayana-UNEG, (ver tabla 2). El método empleado fue el probabilístico; se realizó un muestreo aleatorio simple, que es según Sabino (2014, p. 84), un proceso donde cada uno de los elementos del universo poblacional, tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado.

Para la medición de la variable se aplicó una encuesta a docentes-investigadores que laboran en los CIU de las universidades públicas venezolanas mencionadas; se procedió al envío a través de correos electrónicos personales y/o institucionales, suministrados por personal autorizado de cada CIU; de un formato de *Google Forms*, contenido de un cuestionario, del cual quedó a discrecionalidad de los docentes-investigadores responderlo o no; y participar en la investigación de forma voluntaria. Los sujetos que decidieron participar en el estudio, accedieron al formato y llenaron el instrumento de recolección de información destinado para tal fin, respondiendo a cada planteamiento, seleccionando la alternativa de su preferencia.

Se procedió a la determinación de la muestra, a través del proceso de llenado del instrumento, lo que fue generando una numeración única, identificando a cada uno de los sujetos participantes (muestreo aleatorio) con un número en el orden de recepción de la data; la conformación de la muestra se dio según el número de sujetos que culminaron el cuestionario efectivamente. Dando como resultado que: 48 sujetos en total, participaron y respondieron el cuestionario al final de esta etapa, luego de un tiempo estipulado para ello, indicado por los autores de este trabajo investigativo. La cantidad de sujetos por cada CIU, obedeció al número de docentes-investigadores que completó la encuesta, sin atender a un criterio específico para ser seleccionados, solo la decisión de participar. La data recibida se organizó automáticamente en una hoja de *EXCEL*, y posteriormente fue procesada aplicándose la estadística descriptiva, con el software *SPSS*.

El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado por 10 preguntas en relación con aspectos de la variable “cultura corporativa” o “cultura organizacional”, presente en los CIU venezolanos. Esta encuesta forma parte de un cuestionario más amplio perteneciente a una investigación macro. Para la construcción de las preguntas del cuestionario se realizó la respectiva revisión teórica y consulta con expertos, y así establecer la veracidad del contenido temático sobre la variable del estudio.

Para la medición de la variable se usó una escala de *Lickert*, con alternativas de respuesta que abarcó desde: Muy bueno (1), Bueno (2), Aceptable (3), Deficiente (4), hasta Muy Deficiente (5), con una puntuación ascendente, donde 1 es una puntuación negativa y 5 es una puntuación positiva.

En la Tabla 2, se muestra la información detallada de la población y la muestra; cantidad de CIU correspondientes a cada universidad seleccionada y por región geográfica; y la cantidad de investigadores participantes del estudio, manteniendo el anonimato por medio de un acuerdo de confidencialidad.

Tabla 2. Población y muestra

Región del país	Universidad	Cantidad de CIU	Personal de Investigación
Occidente	La Universidad del Zulia (LUZ)	2	30 Investigadores
	Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” (UNERMB)		
Capital	Universidad Central de Venezuela (UCV)	2	10 Investigadores
	Universidad “Simón Bolívar” (USB)		
Andina	Universidad de los Andes (ULA)	1	5 Investigadores
Guayana	Universidad Experimental de Guayana (UNEG)	1	3 Investigadores
Total	6 universidades	6 CIU	48 sujetos

Fuente: Elaboración propia (2024).

RESULTADOS

Los datos obtenidos definieron el comportamiento de la variable “cultura organizacional”, según la opinión emitida por los investigadores de los Centros de Investigación Universitarios (CIU) venezolanos, al responder cada ítem del cuestionario.

Tabla 3. Medición de la variable “Cultura organizacional”

Variable	Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy Bueno	Fa total	Fr total
Cultura organizacional	-	3 (6,3%)	11 (22,9%)	19 (39,6%)	15 (31,3%)	48	100%

Fuente: Elaboración propia (2024), basado en los resultados de la medición.

En la Tabla 3 se observa que la mayor puntuación la obtuvo el criterio “Bueno” con 39,6% del total, por parte de 19 investigadores; 31,3% se visualiza en el criterio “Muy bueno”, de parte de 15 encuestados; de igual forma el criterio “Aceptable” se considera e incluye en la tendencia positiva de la evaluación de la variable “cultura corporativa”, donde 11 investigadores (22%) opinaron que la “cultura corporativa” en los CIU es aceptable. Los criterios “Deficiente” y “Muy deficiente”, no fueron muy votados, y obtuvieron 6,3% (3 investigadores) y 0% respectivamente.



Figura 1. Frecuencias por criterios de medición de la variable Cultura organizacional.

Fuente: Elaboración propia (2024, basado en los resultados de la medición).

Tabla 4. Medición de la variable “Cultura organizacional”

Dimen siones	Criterios de Medición - Cultura organizacional”						
	Muy Deficie nte	Deficient e	Aceptabl e	Bueno	Muy Bueno	Fa total	Fr total
Fortale cimiento o del valor calidad investi gativa	-	3 (6,3%)	14 (29,1%)	19 (39,6%)	12 (25,0%)	48	100 %
Promo ción y difusión de la calidad investi gativa	1 (2,1%)	4 (8,3%)	12 (25,0%)	25 (52,1%)	6 (12,5%)	48	100 %
Compr omiso con la product ividad investi gativa	-	6 (12,5%)	7 (14,6%)	18 (37,5%)	17 (35,4%)	48	100 %
Respon sabilidad ad con las funcion es investi gativas	-	5 (10,4%)	7 (14,6%)	23 (47,9%)	13 (27,1%)	48	100 %
Eficien cia de los progra mas de investi gación	-	2 (4,2%)	12 (25,0%)	2 (4,1%)	32 (66,7%)	48	100 %

Fuente: Elaboración propia (2024), basado en los resultados de la medición.

Los resultados presentados en la tabla 4, indican como fue el comportamiento de la variable “cultura organizacional” con respecto a los indicadores que se evaluaron en el cuestionario mixto, obteniéndose:

Una tendencia positiva en los ítems relacionados con la dimensión “Fortalecimiento del valor calidad investigativa”, entre los criterios “Muy Bueno”, “Bueno” y “Aceptable”: con 39,6% de 19 sujetos para “Bueno”; 25,0% (12 sujetos de estudio) en “Muy bueno”; y un 29,2 % de los encuestados respondieron en el criterio “Aceptable” (14 sujetos). En “Deficiente” y “Muy deficiente” las votaciones fueron bajas (6,3%, 3 sujetos y 0% respectivamente).

Igualmente, para “Promoción y difusión de la calidad investigativa” el comportamiento de las respuestas para esta dimensión fue positivo: 52,1% correspondiente a 25 de los encuestados, seleccionaron el criterio “Bueno”; seguido del criterio “Aceptable” elegido por 12 individuos o 29,1 % del total, y en la misma tendencia positiva se obtuvo 12,5% para el criterio “Muy bueno” de 6 sujetos. La tendencia negativa fue baja: “Deficiente” con 8,3% (4 personas) y “Muy deficiente” fue seleccionada por una persona para 2,1% del total.

La dimensión “Compromiso con la productividad investigativa” se comportó de forma muy favorable, estando la mayoría de las respuestas ubicadas en los criterios: “Bueno” y “Muy bueno”, con 37,5% (de 18 sujetos) y 35,4% (de 17 sujetos) respectivamente; adicionalmente para completar la tendencia positiva, se incluye el criterio “Aceptable” con un porcentaje de 14,6% de parte de 7 sujetos del total de encuestados.

La dimensión “Responsabilidad con las funciones investigativas”: obtuvo un alto porcentaje en el criterio “Bueno” con un 47,9% (de 23 encuestados), 27,1% de 13 individuos de la muestra en el criterio “Muy bueno”, y en “Aceptable” se obtuvo un 14,6% (de 7 sujetos), para una tendencia positiva en la opinión de los encuestados para esta dimensión. No así en los criterios “Deficiente” y “Muy deficiente”, donde solo opinaron negativamente para esta dimensión, 5 sujetos o un 10,4% de la muestra total.

En “Eficiencia de los programas de investigación” como última dimensión en el estudio de la variable “cultura organizativa”, los resultados también fueron favorables, con mayoría de respuestas en el criterio “Muy bueno” donde 66,7% de los sujetos encuestados la seleccionaron (32 investigadores); 25,0% o 12 encuestados opinaron en el criterio “Aceptable”, como parte de la tendencia positiva en las respuestas para esta dimensión por parte de los encuestados. Para el criterio “Deficiente” la votación fue baja: 4,2% de dos encuestados, igual que “Muy deficiente” con 0%.

DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación arrojaron que la cultura organizacional que se despliega en los CIU venezolanos se evalúa como “buena” y “muy buena”, según la opinión de los investigadores; en este sentido, Yopán *et al.* (2020), mencionan que la cultura organizacional forma parte de la gestión organizacional, en tanto que se le relaciona con otros elementos, esta es un conjunto de creencias, valores y acuerdos en común, y en relación con la gobernanza de los CIU venezolanos, la práctica de una buena cultura organizacional, conlleva a toma de decisiones grupales, lo que permite atraer, recompensar y retener a los miembros, que a la vez ayudan a alcanzar las metas institucionales.

Tal como lo expresan Kast y Rosenzweig (2003) citado por Yopán *et al.* (2020, p. 266) uno de los roles más importantes de la alta administración es dar forma a la cultura que según la personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo. Por lo tanto, para Quintero (2017, p. 43):

La gobernanza es un tema de gobierno que implica lo administrativo, pero que no se reduce a ello, ya que incluye procesos en un nivel más alto que la prestación de servicios y bienes públicos necesarios, pero que no se limitan a constelaciones de actores marcados por una ley o código, dígame actores estatales.

La investigación realizada por Quimis-Morales y Macías-Loor (2023), concuerda con los resultados obtenidos en cuanto a que el propósito de la cultura organizacional radica en el logro de las metas y objetivos de la calidad de cualquier institución a través de la misión, y visión; en el ámbito educativo ofrece la oportunidad de mejorar y favorece a todos los involucrados.

Para el fortalecimiento del valor calidad investigativa, dado que “la investigación universitaria es un proceso productivo de conocimientos, que obedece a las necesidades de la sociedad”, según Alvarado y Moreno (2017, p. 475), la calidad en la investigación como valor, es inherente a la función que desempeñan los investigadores y académicos. Desde el punto de vista de la gestión en los centros de investigación se concibe como un mecanismo que determina el potencial investigativo (Alvarado y Moreno, 2017). En este aspecto la gobernanza a través de su gestión y procesos deberá garantizar los avances y calidad de este valor (Escobar y Ríos, 2020).

Con esto coincide Yucra-Camposano (2023), al asegurar en su estudio, que la práctica investigativa es un eje fundamental para que la educación superior sea de calidad. Igualmente, para que la calidad investigativa sea un

“valor” arraigado en el personal docente y de investigación en los CIU venezolanos, es necesario motivar a este personal para que participe en el Programa de Estímulo a la Investigación e Innovación (PEII) del Ministerio del Poder Popular de Ciencia y Tecnología e Innovación (MPPCTI), así también de establecer alianzas con empresas privadas y públicas para obtener apoyo, tal como lo refieren (Flores *et al.*, 2019).

Los resultados del estudio demuestran que la “Promoción y difusión de la calidad investigativa” son dos aspectos importantes desplegados favorablemente como parte de la gestión y la cultura organizacional en los CIU venezolanos, siendo esta una fortaleza, la calidad de estos procesos depende de las políticas y normas que impulsan las acciones para cumplirlos con éxito; lo que aseguraría que la producción científica, obtenga reconocimiento y cumpla con los estándares de calidad necesarios, para contribuir con la resolución de problemas existentes en la sociedad. En este orden de ideas, Espinel y Calderón (2019), señalan la importancia de la cultura de divulgación (difusión) del trabajo investigativo realizado para resaltar su calidad, ya que toda investigación científica debe terminar en un manuscrito o artículo que pueda ser publicado, como un mecanismo para el reconocimiento, y a su vez como aporte al conocimiento científico.

De igual manera, la dimensión “Compromiso con la Productividad Investigativa”, se evaluó mayormente como buena y muy buena, de lo cual se infiere, que existe un alto compromiso con la función investigativa por parte de los docentes-investigadores de los CIU venezolanos, a pesar de no contar con el apoyo en recursos económicos y presupuestario cónsono con la importancia que tiene esta labor para el desarrollo local y regional; la misma se realiza atendiendo a la práctica de principios y valores institucionales.

En este aspecto, los responsables de la gobernanza institucional tendrán claro: las metas organizacionales, los objetivos y funciones, tal como lo señalan Restrepo y Ramos (2020); en conjunto con las políticas públicas emanadas desde el Estado, quienes en su función como administradores, atenderán con efectividad y eficiencia los requerimientos sobre insumos, recursos económicos y materiales que eleven el nivel de compromiso y se pueda cumplir a cabalidad con los objetivos de productividad, los cuales no son alcanzables sin la intervención y apoyo de los entes gubernamentales e institucionales. Esto implica, como lo mencionan Torres y Pérez (2017) en su estudio, la necesidad de generar incentivos (laborales y económicos) que motiven a los docentes-investigadores a esforzarse y a realizar un trabajo investigativo de calidad, el cual será beneficioso para la institución y para el investigador.

En cuanto a la “Responsabilidad con las funciones investigativas”, esta dimensión fue catalogada por los encuestados como: “bueno” y “muy bueno”, los resultados demostraron que existe un alto grado de responsabilidad de parte de los docentes-investigadores de los CIU venezolanos. Siendo la función investigativa una labor que abarca diferentes actividades, la cultura organizacional en los CIU, es un valor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la calidad de los procesos investigativos.

Al respecto, es interesante lo que plantean Cañete *et al.* (2017) en su artículo de opinión, destacando que ciertamente el valor moral y la ética son elementos importantes de cualquier tipo de investigación científica, así como la generación de información confiable; igualmente opinan que es de primordial, que los sujetos que desarrollan tales funciones, sean consecuentemente responsables con el rol que ejercen como investigadores.

Los resultados coinciden con el estudio de Molina del Pozo (2017), este autor sobre la responsabilidad del investigador en Europa, hace hincapié en que la adquisición de importancia de la actividad investigativa, sino que esta puede materializarse a través de los investigadores; además señalan que la exigencia de responsabilidad en rol de investigador como profesional, permite que las actividades en investigación sean fiables y garantes de seguridad.

Es así que la “Responsabilidad con las funciones investigativas”, de parte de los investigadores, depende en gran medida del tipo de gestión y gobernanza que exista; esta, según Alonso y Nápoli (2021), orienta en cuanto a elementos como los valores, ideologías, mentalidad de los investigadores, sus ideas, creencias, discursos, tipo de comunicación y opiniones; lo que refuerza este valor, como parte de la cultura en los CIU.

La dimensión “Eficiencia de los programas de investigación”, que resultó con una tendencia muy positiva, sugiere que en los CIU venezolanos, los coordinadores e investigadores, se aseguran de salvaguardar la eficiencia y calidad de los programas, por encima de las dificultades que enfrenten.

En este aspecto, varios autores a partir de sus hallazgos han determinado a la eficiencia, como una capacidad que debe estar presente en cualquier entidad para producir un efecto determinado Acevedo (2009, p. 218), es un factor clave en toda organización que realice actividades basadas en procesos, ya que se requiere de una administración eficiente para lograr los objetivos y metas Galván y García (2019); es así que las instituciones públicas, enfrentan un reto en cuanto a la evaluación de la eficiencia aplicada en los procesos de gestión (Padrón-Quindemil *et al.*, 2022).

Nunez y Cornejo (2018), indicaron en su estudio que en las IES, sean estas públicas o privadas, la eficiencia constituye un fundamento esencial que permite lograr los objetivos, siempre que se haga un uso mínimo de los recursos. En estos contextos los directores o coordinadores responsables de la gestión del conocimiento, deben ser capaces de disponer y salvaguardar los recursos, sean materiales o humanos; la eficiencia en cualquier campo equivale a hacer las cosas de forma correcta, cumplir con las funciones y entrenar al resto (Rojas y Rojas, 2018).

CONCLUSIONES

La gobernanza institucional, como parte intrínseca del proceso de gestión desarrollado en los CIU venezolanos, se visualiza a partir del nivel de la cultura organizativa observada, la cual se ha construido a partir de un conjunto de políticas, prácticas y comportamientos, descritos por la mayoría de los encuestados como: buenas. A través de los resultados, se demostró una tendencia positiva en cuanto a la influencia sobre el compromiso y responsabilidad por elevar el nivel de la calidad, como parte de la gestión desarrollada en los CIU. Se resalta la importancia del esfuerzo realizado por los docentes-investigadores para lograr objetivos y metas institucionales y organizativas, como promover, difundir y fortalecer el valor calidad investigativa, por medio de la producción y generación de conocimiento; y como consecuencia para aportar soluciones a problemáticas existentes en el entorno y sociedad.

La calidad investigativa en los CIU venezolanos, se logra debido al alto grado de responsabilidad entre los investigadores de estas instituciones; lo se puede atribuir a situaciones que concuerdan con una cultura organizacional alineada con la misión, visión y valores institucionales, a la filosofía o a las creencias y valores que practican desde los coordinadores hasta cada uno de los investigadores responsables de cada proceso; a la ética que les caracteriza, dado el accionar que emprenden aún en circunstancias adversas; y al nivel de excelencia que mantiene el cuerpo de investigadores, en el afán por mantener el estatus y nivel de prestigio institucional, que además les aporta un crecimiento y desarrollo profesional individual.

Es evidente que existe un alto nivel de compromiso desde los CIU venezolanos del estudio, aunado a un nivel de excelencia académica e investigativa que poseen tanto directivos, como los grupos de investigadores existentes, pero mucho más importante es el esfuerzo que realizan por salvaguardar y asegurar la calidad investigativa. Hay que resaltar una

limitación importante en la elaboración de este estudio, y fue la dificultad que implicó la aplicación de las encuestas en forma digital, ya que la imposibilidad del traslado a cada uno de los CIU, supuso un inconveniente al no poder establecerse contacto personal con la población y los sujetos que podían participar del estudio; impidiendo a su vez obtener una mayor cantidad de información para robustecer la investigación.

LITERATURA CITADA

- Acevedo, R. (2009). Implicaciones filosóficas de la eficiencia gerencial. *Visión Gerencial*, (2), 217-226. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881011.pdf>
- Aguilar, V. L. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. Fondo de Cultura Económica. Primera edición electrónica, 2015. https://consultorestema.com/wp-content/uploads/2020/02/Aguilar_villanueva_gobernanza_y_gestionTC.pdf
- Alonso, M., & Nápoli, M. (2021). Gobernanza de la investigación científico-tecnológica: orientación de las agendas y evaluación académica en el marco de los Proyectos de Desarrollo Tecnológico y social (PDTs). *Revista de Educación*, 0(23), 77-104. https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5089/5568
- Alvarado, L., y Moreno, Z. (2017). Gobernanza y gestión de calidad en los centros de investigación universitarios. *Revista Opción*, 33(84), 471-503. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31054991017>
- Asamblea Nacional. (2024). *Ley del Sistema Venezolano para la Calidad*. Asamblea Nacional del Poder Legislativo, República Bolivariana de Venezuela, Caracas-Venezuela. <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley-del-sistema-venezolano-para-la-calidad#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto%20desarrollar%20los%20principios,Normalizaci%C3%B3n%2C%20Metr%C3%ADa%2C%20Acreditaci%C3%B3n%2C%20Certificaci%C3%B3n%2C%20Reglamentaciones%20T%C3%A9cnicas%20y%20Ensayos>
- Bibliografías-Biblioteca de la CEPAL. *Desde el gobierno digital hacia un gobierno inteligente*, Comisión Económica para América Latina y

- el Caribe (2024, 9 de junio). En: <https://biblioguias.cepal.org/gobierno-digital/concepto-gobernanza>
- Cañete, O. (2017). Aproximaciones morfológicas en la modelación digital en arquitectura. Sistematización de experiencias con relación al estudio de crecimientos y fragmentación de tramas vectoriales. *Anales de Investigación en Arquitectura*, 4(2014), 69–96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6670980>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., y Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad Empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(2017), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Díaz, A. (06 de febrero de 2023). *Las universidades venezolanas se quedan atrás en los rankings internacionales*. Crónica CINCO. <https://www.cinco8.com/periodismo/las-universidades-venezolanas-se-quedan-atras-en-los-rankings-internacionales/>
- Escobar, N., y Ríos, M. (2020). Gobernanza de la administración corporativa en las empresas estatales. *Inciso*, 22(2), 247-262. <http://dx.doi.org/10.18634/incj.22v.2i.1087>
- Espinel, E., y Calderón, M. (2019). Investigación y difusión científica: Competencias esenciales en la formación universitaria del profesional en ciencias químicas. *Tsafiqui, Revista de Investigación Científica*, 12(2019), 37-52. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj88PHpo_eEAxXDRzABHTIfDI4QFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8270472.pdf&usg=AOvVaw2bpYwxFBuOEVBFk7uTdDWZ&opi=89978449
- Flores Nessi, E., Meléndez Mora, J., y Mendoza Ysea, R. (2019). Producción científica como medio para la transformación social desde las universidades. *Revista Científic*, 4(14), 62–84. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.3.62-84>
- Galván, E., y García, J. (2019). La eficiencia y su relación con el éxito de un proyecto según administradores de proyectos en centros de investigación. *Fides et Ratio*, (17), 193-214. http://www.scielo.org/bo/pdf/rfer/v17n17/v17n17_a10.pdf
- Garzón, C., y Rodríguez, P. (2019). La gobernanza y su incidencia en los procesos de calidad en las instituciones de educación superior.

- Revista Boletín Redipe*, 8(10), 111-124.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i10.838>
- López-Reina, T., y Cejas-Martínez, M. (2023). Gobernanza institucional como eje estratégico en la gestión del talento humano y sus prácticas en el Centro de Salud Materno Infantil y Emergencia del IESS de Bahía de Caráquez, 593. *Digital Publisher CEIT*, 8(3-1), 214-231.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1909>
- Máynes, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681.
<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Molina del Pozo, C. (2017). La responsabilidad del investigador en la unión europea. *Rights and Science, R&S*, (0), 73-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6178807>
- Morejón-Santistevan, M. (2019). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. *Polo del Conocimiento*, 3(2), 441-452. <https://doi.org/10.23857/pc.v4i2.987>
- Nunez, N., y Cornejo, G. (2018). Haciendo mucho con poco: eficiencia de la investigación científica en el Perú. *Revista Espacios*, 39(26), 7-10.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n26/a18v39n26p07.pdf>
- Padrón-Quindemil, F., Díaz-Contino, G., y Flores, M. (2022). Criterios para la evaluación de la eficiencia de proyectos I+D+i en universidades públicas. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales, ReHuSo*, 7(2), 119-137. <https://zenodo.org/records/6537618>
- Quimis-Morales, M., y Macías-Loor, F. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa de la Escuela Francisca Vera Robles. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 7(3), 1475-1491.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.1475-1491>
- Quintero, C. (2017). Gobernanza y teoría de las organizaciones. *Perfiles Latinoamericanos*, 25(50), 39-57.
<https://doi.org/10.18504/pl2550-003-2017>
- Restrepo, C., y Ramos, S. (2020). La presencia de un modelo de gobernanza en la gerencia estratégica de proyectos: caso aplicable a empresas de consumo masivo. *Revista En-Contexto*, 8(13), 69-105.
<https://doi.org/10.53995/23463279.715>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 11-26.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rojas, M.S., y Rojas M.C. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Revista Educere*, 23(76), 723-735. <https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/html/>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Muñoz-Fritis, C., y Araneda-Guirriman, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Ingeniare, Revista Chilena Ingeniería*, 30(2), 266-278. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de Investigación*. (10ª Edición). Episteme.
- Torres, E., y Pérez, L. (2017). Factores que inciden en la productividad investigativa. *Revista INNOVA ITFIP*, 1(1), 105-111. <https://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/19/25>
- Yopán, J., Palmero, N., y Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Yucra-Camposano, J. (2023). Fortalecimiento de competencias investigativas: Una revisión sistemática de estrategias utilizadas en la educación superior. En *Preprints SciELO*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6519>

AGRADECIMIENTOS

Este artículo forma parte de un proyecto de investigación que pertenece a un Nodo de Investigación Internacional y ha recibido financiamiento (L6-GEGIC-ALC-2024-REOALCEI) de parte del Instituto de Investigaciones de la Red REOALCEI.

En esta investigación participó el Cuerpo Académico: “Desarrollo Organizacional UDOCA3” de la Universidad Autónoma de Occidente (UAdeO), Culiacán -México y el Cuerpo Académico: Movimiento Migratorio y Desarrollo Regional "UAS-CA 170" de la Facultad de Ciencias Sociales (FACISO) - de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)-Mazatlán –México.

SÍNTESIS CURRICULAR

Lisandro José Alvarado Peña

Doctor en Ciencias Sociales, mención: Gerencia. Investigador acreditado Nivel V por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec - Perú. Docente titular de la Universidad Tecnológica de Escuinapa, México. Acreditado por el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras - CONAHCYT - México, como Investigador Nacional en el Nivel I. Forma parte del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos, acreditado como: Investigador Honorífico - México. Director e Investigador del Instituto de Investigaciones de la Red Académica Internacional “Estudios Organizacionales en América Latina, el Caribe e Iberoamérica” (REOALCEI), México-Colombia. E-mail: jalvarado@utescuinapa.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5097-811X>. Autor de Correspondencia.

Luis Alfredo Vega Osuna

Doctorado en Ciencias Administrativas inscrito en el PNPC-Conacyt (Universidad Autónoma de Occidente-México). Maestro en Comercio Exterior (Universidad Autónoma de Occidente-México) y la Licenciatura en Comercio Internacional (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Sinaloa-México). Profesor investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Occidente, miembro del núcleo académico básico del Doctorado en Ciencias Administrativas. Integrante del Cuerpo Académico en el nivel de consolidación “Desarrollo Organizacional”, miembro del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos, acreditado como: Investigador -SSIT, Confíe, México. E-mail: luisalfredovega922@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9441-5543>

Xicotencatl Reyes Bazúa

Doctor en Gobiernos locales y Desarrollo Regional inscrito en el PNPC-Conacyt (Universidad Autónoma de Occidente-México). Doctorado en Seguridad Pública y Ciencias Penales por el Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública INECIPE. Maestro en Gestión y Política Pública por la Universidad Autónoma de Occidente-México. Maestro en Derecho Procesal Penal Acusatorio y Oral por el INECIPE. Maestrante de la Maestría en Docencia (Universidad Autónoma de Occidente-México).

Línea de Investigación: Políticas Públicas y Seguridad Pública. Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Occidente e Integrante del Cuerpo Académico en el nivel de consolidación “Desarrollo Organizacional. E-mail: reyesglob@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8955-5691>

Sergio Miguel Hernández Medina

Doctor en comunicación audiovisual publicidad y relaciones públicas por la Universidad Complutense de Madrid. Maestría en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesor investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Coordinador de la maestría en Ciencias Sociales con énfasis en Estudios Regionales de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras del CONAHCYT (SNII). Es Investigador Honorífico -SSIT- México. Es investigador activo del Instituto de Investigaciones de la Red REOALCEI, México. E-mail: svmiguel@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9616-192X>

EDUCACIÓN INDÍGENA Y SU INFLUENCIA EN LOS CAMBIOS CULTURALES EN EL PUEBLO ORIGINARIO EL CARRICITO, EL FUERTE, SINALOA

INDIGENOUS EDUCATION AND ITS INFLUENCE ON CULTURAL CHANGES IN THE INDIGENOUS PEOPLE OF EL CARRICITO, EL FUERTE, SINALOA

Gabriela **López-Félix**¹; Elsa Yadira **Huicho-Galaviz**² y Dolores I. **Romero-Acosta**³

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo visibilizar las experiencias de educación indígena y su influencia en el cambio cultural en el pueblo originario El Carricito, El Fuerte, ubicado en el norte de Sinaloa. La educación indígena en la comunidad se ofrece en los sistemas de inicial, preescolar y primaria, pese a esto la comunidad no aparece en el catálogo de comunidades indígenas. En el contexto escolar prevalece el español como la lengua de comunicación entre alumnos y docentes, limitándose el uso de la lengua originaria a actividades muy específicas dentro del aula, además aun y cuando se imparte la asignatura de

lengua indígena, no se dispone de un horario específico para su enseñanza.

En el aspecto cultural se trabaja con las danzas tradicionales que son presentadas en festivales escolares. A más de 40 años de su incorporación al sistema educación indígena en la comunidad, se puede decir que la escuela no está inmersa en la vida comunitaria, su cultura, valores, su cosmovisión. En este contexto se tiene que la educación indígena en la comunidad, toma distancia de lo que se postula en el discurso oficial de la educación bilingüe: ofrecer educación mediante el uso de la lengua originaria de los pueblos. Estas son algunas de las situaciones que se abordarán en este trabajo.

¹ Universidad Autónoma Indígena de México. lopezgabriela@uaim.edu.mx

² Universidad Autónoma Indígena de México

³ Universidad Autónoma Indígena de México. dimeldaromeroa@gmail.com

Palabras clave: pueblos originarios, bilingüismo, educación.

Abstract

This work aims to make visible the experiences of indigenous education and its influence on cultural change in the indigenous people of El Carricito, El Fuerte, located in the north of Sinaloa. Indigenous education in the community is offered in the initial, preschool and primary systems, despite this the community does not appear in the catalog of indigenous communities. In the school context, Spanish prevails as the language of communication between students and teachers, limiting the use of the native language to very specific activities within the classroom. Furthermore, even when the indigenous language subject is taught, there

is no schedule available. specific to your teaching.

In the cultural aspect, we work with traditional dances that are presented at school festivals. More than 40 years after its incorporation into the indigenous education system in the community, we can say that the school is not immersed in community life, its culture, values, its worldview. In this context we can say that indigenous education in the community distances itself from what is postulated in the official discourse of bilingual education: offering education through the use of the native language of the people. These are some of the situations that will be addressed in this work.

Keywords: native peoples, bilingualism, education.

INTRODUCCIÓN

La educación es una de las seis áreas de acción que constituyen el mandato del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de las Naciones Unidas y un tema sobre el que tenemos mucho que decir (King y Schielmann, 2004, p.5).

La educación transforma no solo a los individuos, también a la comunidad, sin embargo, para algunas comunidades sigue siendo un sueño poder acceder a la educación básica. Porque no es lo mismo una comunidad con acceso a la educación a no tenerla, aun y cuando esta solo sea básica se pueden observar los cambios en la población.

Las políticas educativas dirigidas hacia la población indígena han pasado por diferentes procesos a través de los años, marcados por la tendencia a la aculturación, la asimilación e integración de los pueblos originarios a proyectos educativos ajenos a la cultura propia.

Durante casi la mitad del siglo XX los grupos indígenas recibieron una educación rural y acorde al proyecto de nación instaurado tras la revolución. Una de las medidas planteadas por estos gobiernos para llevar a cabo dicho proyecto fue tratar de unificar los sistemas de instrucción pública en todos

los estados del país, así como los niveles de educación (Vargas, 1994, p. 110; como se citó en Juárez, 2017).

Así que la educación para los indígenas en el siglo XX recorrió varios caminos desde la creación de Escuelas Normales Rurales, las Escuelas Rurales o Casas del Pueblo, y las Misiones Culturales influidas por el humanismo literario pasando por la Casa del estudiante indígena y la Escuela Socialista, todas ellas tuvieron propósitos integracionistas y populistas que caracterizaron esta época (Bertely, 2002 como; se citó en Juárez, 2017).

En 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública y para 1925 se establece en la ciudad de México la primera casa del estudiante indígena con el objetivo de incorporar al indígena al sistema educativo, pero el proyecto fracasa, ya que los jóvenes que se suponía que podrían funcionar como agentes de cambio en sus comunidades ya no regresaban a ella. Lo anterior como uno de los reclamos sociales de la Revolución Mexicana, que era combatir las carencias y rezagos que afectaban a los pueblos y comunidades indígenas.

En 1934 se crea el Departamento de Educación y Cultura Indígena y en 1939 surge el proyecto Tarasco teniendo al frente varios lingüistas, entre ellos Mauricio Swadec, quienes constatan la eficacia del método indirecto de castellanización a través de la alfabetización en las lenguas maternas.

En 1974 se celebró el primer Congreso de Pueblos indígenas, en donde se afirmaba el derecho de los pueblos a una educación bilingüe, y en 1978 se crea la Dirección General de Educación Indígena.

A mediados de los años 1980 surgieron los primeros programas de educación intercultural para población indígena en América Latina. Ellos propusieron tomar en cuenta, en la formación magisterial y en los currículos de las escuelas primarias, el componente cultural, además del componente bilingüe, que caracterizaba los programas educativos para indígenas desde los años 1950 (Gasché, 2008, p. 18).

Educación indígena en Sinaloa

En el año 1974-1975 llega a Sinaloa el programa de Educación Indígena (EI) a cargo del Instituto Nacional Indigenista (INI), en ese momento eran dos programas diferentes, uno era educativo y el otro federal, al estado llegaron juntos los dos personajes que venían encabezando los dos programas, el primero del INI que tuvo como primer director a Onofre

Montes y en educación indígena tuvo como primer director al profesor Filiberto Rosales Pérez que venía de educación indígena de México.

En 1975 surgió en el estado el Departamento de Educación Indígena y en 1978 se creó a escala nacional la Dirección General de Educación Indígena que implementaron los programas de castellanización en las comunidades indígenas del país. Orientada a elaborar planes, proyectos, programas, metodologías, técnicas y capacitación profesional para ofrecer a los niños y niñas indígenas un programa específico.

La EI se encontraba descentralizada en el ciclo escolar que llegaba la educación indígena a Sinaloa. El primer acercamiento que tuvieron fue con los albergues escolares, no llegaban directamente a trabajar con las comunidades. Surgieron varios albergues, el primero fue el albergue de Tehueco, ubicado en el municipio de El Fuerte.

En 1975 inicia el reclutamiento de jóvenes hablantes de lengua indígena, cuyo requisito era tener concluidos sus estudios de secundaria o preparatoria para capacitarlos y enviarlos a las comunidades indígenas donde trabajarían como promotores o como maestros indígenas.

Para ese momento ya se contaba con los albergues y maestros de grupo que eran promotores que pertenecían a la plaza 87 y maestros bilingües que era la plaza 85. A partir de ahí surge el trabajo en las comunidades donde claramente había necesidad, es decir niños indígenas y no indígenas que no tenían acceso a la educación en sus comunidades.

La EI inicia en los municipios de Ahome, El Fuerte, Choix y una parte de Angostura en la que hay población indígena. Los personajes que capacitaban a los jóvenes reclutados eran maestros yoris y la instrucción de ellos fue que no hablara en la lengua yoreme porque solo los indígenas la entendían y había que comunicarse en español, en ese contexto da inicio la EI en el estado. Los maestros de EI eran enviados a comunidades alejadas y pequeñas donde el maestro blanco no llegaba.

En 1980 el Departamento de EI anteriormente era una dirección, antes de ser descentralizada, la primera jefa de departamento fue la profesora Irma Sinaguagua Montoya, posteriormente toma el lugar el profesor Francisco Valenzuela Valenzuela, originario de la comunidad de Pochotal, un indígena 100% (Bassoco, 2024).

Con el nacimiento del departamento de EI en Sinaloa formó de manera integral a los maestros que serían enviados a las comunidades. Esta capacitación fue holística y muy grata para los docentes pues los capacitaban en todos los aspectos ya que se instalarían en las comunidades rurales, los maestros aprendieron a vacunar animales, a castrar puercos, a inyectar chivas, gallinas, para cuando se necesitara.

El INI es quien tenía a su cargo esta capacitación, el instituto contaba con todos estos materiales ya que sus técnicos eran profesionales en estas áreas. Plantar árboles y demás, si en la comunidad se ocupaba algo, la figura del maestro era aquella a la que los miembros de la comunidad acudían, porque en esa capacitación que tuvieron se les enseñó como poder apoyar a las comunidades y fue para los maestros una labor muy grata.

Otro de los programas que nace como EI es educación inicial, que anteriormente se llamaba programa de la mujer indígena, pasó a ser inicial, el otro nivel que se atiende es preescolar que de la misma manera fue avanzando y creciendo en números y actualmente hay una buena cantidad de escuelas.

Algunos datos de la educación indígena en Sinaloa

Actualmente la EI en nivel primaria en el estado de Sinaloa se concentra en los municipios de Sinaloa de Leyva, Guasave, Ahome, El Fuerte y Choix, con una matrícula total de 2509 alumnos de los cuales 760 son hombres y 844 son mujeres. Están divididas en tres supervisiones.

En el municipio de Sinaloa de Leyva (7 comunidades) y cuenta con 322 alumnos, 153 niños y 169 niñas, los cuales son atendidos por 22 docentes frente a grupo, 11 hombres y 11 mujeres.

Guasave tiene una escuela con esta modalidad en la que se atienden a 44 alumnos de los cuales 22 son niños y 22 niñas, con cuatro docentes frente a grupo.

Ahome cuenta con una matrícula 539 alumnos, 262 son niños y 277 niñas, estos son atendidos por 29 docentes de los que 16 son hombres y 13 son mujeres.

La educación indígena en la comunidad El Carricito

Contexto de la comunidad

El pueblo originario El Carricito, El Fuerte, Sinaloa, está ubicado en la sindicatura de Mochicahui, tiene una población aproximada de 1096 habitantes (INEGI, 2020). Del total de la población ya descrita, el 32 % pertenecen al pueblo originario Yoreme mayo y son hablantes, el resto de la

población se declara pertenecer sin ser hablantes (Censo municipal, El Fuerte, 2020).

Fue fundado en 1938, recibiendo la dotación de tierra. Es una comunidad indígena con una estructura de organización propia funcional, tienen en sus colindancias a la comunidad de Jahuara primero, a la comunidad de El Ranchito, al norte tierras de cultivo ejidales y canal Cahuinahua, al sur con río Fuerte.

Las familias que la fundaron eran familias indígenas, las cuales se comunicaban en la lengua yoreme de forma natural. A raíz del contacto con el mestizo y con el paso del tiempo esto se ha transformado y el español ha tomado el primer lugar en la forma de comunicarse las familias de la comunidad.

En la comunidad habitan 37 familias consideradas indígenas, significa que la población en este rubro de 387 personas de las cuales solo 78 hablan su lengua materna, de los cuales el 95 % son adultos, el resto son menores de edad.

Es observable que la práctica de la lengua materna en la comunidad se limita a las personas mayores y en pocas ocasiones a los jóvenes, y casi siempre se da dentro del ámbito familiar y durante la fiesta que es muy limitado.

La comunidad de El Carricito parece ser un caso atípico si hablamos de educación básica, a pesar de ser una comunidad que apenas rebasa los 1000 habitantes, tiene dos escuelas primarias, la Narciso Mendoza, que es la más antigua y la de creación más reciente que hasta el momento no tiene un nombre oficial asignado, se le denomina escuela primaria indígena de la colonia de El Carricito. En ambas tienen ciclo completo, además tiene dos preescolares y dos de educación inicial.

Un breve antecedente

El Carricito se integra al sistema de educación indígena en el año 1979, su primera directora en esta modalidad fue la maestra Narcisa Zavala Inzunza, ella como directora y con un equipo de maestros de grupo dan inicio con los trabajos bajo este sistema en la comunidad, que anteriormente era ocupada por maestros de la educación rural o convencional.

Actualmente en la comunidad se atiende a los niños desde el nivel inicial hasta primaria pasando por preescolar:

De educación inicial han egresado 8 generaciones, actualmente tiene 17 alumnos de los cuales 10 son niñas y 7 son niños.

En preescolar han egresado 16 generaciones, hoy en día tiene 35 alumnos de los cuales 15 son niños y 20 niñas, actualmente tiene dos maestras frente a grupo.

La escuela primaria Narciso Mendoza ha egresado 39 generaciones a la llegada de la modalidad de EI. Actualmente tiene 6 docentes frente a grupo y un director, atiende a 118 alumnos, de los cuales 52 son niños y 66 niñas, distribuidos de la siguiente manera (Tabla 1).

Tabla 1. Relación de niñas y niños de la escuela primaria Narciso Mendoza

Grado	H	M	Total
1°	9	11	20
2°	7	7	14
3°	18	17	35
4°	4	9	13
5°	7	14	21
6°	7	8	15

Fuente: Elaboración propia con datos de escuela primaria.

Los alumnos que actualmente atiende la escuela son alumnos hijos e hijas de las familias yoremes y mestizos de la comunidad. Ese ha sido el contexto de la educación en el pueblo antes y después de la llegada de la escuela a la comunidad y su integración al sistema de EI. El número de egresados a partir de pertenecer a esta modalidad es de 470, de los cuales solo alrededor de 27 han concluido la educación superior.

Actualmente la comunidad cuenta con educación inicial, preescolar y primaria, todos los niveles pertenecen al sistema de educación indígena, sin embargo, la educación indígena en algunos casos se muestra contradictoria, ya que hay comunidades indígenas en las que la educación no corresponde a esta modalidad y existen comunidades que no aparecen en el catálogo de comunidades indígenas y la educación si pertenece a esa modalidad. Es el caso de la comunidad El Carricito, que no aparece en el catálogo de

comunidades indígenas, sin embargo, las escuelas pertenecen al sistema de EI.

Las comunidades indígenas deben hacer frente a múltiples desafíos en el ámbito de la educación. Vivimos en un mundo cada vez más multicultural y la concepción tradicional del contenido de los planes de estudio y de los métodos de enseñanza. (King y Schielmann, 2004, p. 6).

En estos planes de estudio las comunidades no son tomadas en cuenta y los niños desde temprana edad se enfrentan a muchos desafíos pues en los contenidos no ven reflejado aquello que integra su contexto familiar y tampoco el contexto comunitario.

Ramírez (2006, p. 7) señala que la educación indígena siempre se ha referido a aquello que se considera que los indígenas deben saber, no la instrucción o la enseñanza que los mismos indios imparten o impartieron.

El profesorado de las escuelas en sus diferentes niveles pertenecientes al sistema de educación indígena, recibe en los libros de texto indicaciones para la enseñanza, es decir les dan indicación de qué enseñar y cómo hacerlo.

Antes de ser conquistados los pueblos aprendían y tenían conocimientos que tenían que ver con todo lo necesario para la vida. Tenían conocimientos de agricultura, de alimentación, de caza, de pesca, de diferentes oficios, conocían las estaciones del año, los tiempos para cortar madera, los tiempos de siembra y cosecha, y conocimientos de medicina, conocían, practicaban y enseñaban los valores, pues el respeto por la naturaleza y la relación con ella estaba presente.

En la actualidad la EI en nuestro país, dista de serlo más allá del discurso oficial: nunca ha sido planeada ni ejercida automáticamente por los propios interesados, estos se limitan a la educación informal de sus miembros por carecer de los recursos para crear la infraestructura escolarizada (Ramírez, 2006, p. 8).

Las condiciones de la EI los mantiene en un estado limitado lejos de alcanzar el propósito central que pareciera no está claramente definido, pues al paso de la creación del sistema, las escuelas egresan a sus alumnos sin hablar la lengua, sin conocer la cosmovisión, en el caso de los Yoreme los alumnos desde los primeros grados deberían conocer el juyya'ania y practicar las danzas de la cultura.

Sin embargo, se puede ver concretado otro objetivo que no fue presentado a la vista de las familias de la comunidad, el castellanizar a los niños indígenas que eran hablantes de la lengua, llegando a las comunidades con una intención disfrazada que tenía como objetivo principal eliminar las lenguas y para eso la escuela jugaría un rol determinante.

Posiblemente la esencia no era la preocupación por alfabetizar a los indígenas, tampoco que accedieran a la educación, más bien tenía que ver con la idea de las sociedades dominantes en su intención de desaparecer la práctica de la lengua, porque aquellos primeros maestros llamados también promotores, aunque hablantes ellos y hablantes los alumnos no debían hablar su lengua y la enseñanza era instruida en español.

La indicación era que el alumno aprendiera a comunicarse en la castilla y que abandonaran sus lenguas aun cuando los hablantes eran monolingües en su lengua materna, el candado estaba muy bien cerrado, quien pretendiera estudiar tendría que dejar su lengua, pues la encomienda principal era lograr que los niños dejaran de hablar en las lenguas maternas haciendo uso de todo lo necesario para lograrlo.

Recientemente y en la actualidad a los maestros que se encuentran en los diferentes niveles educativos en la comunidad tienen como encomienda “enseñar” las lenguas, practicarla dentro del aula cuando por muchos años (al principio de la alfabetización del pueblo) se les obligó hacer todo lo contrario, esto también resulta un tanto contradictorio.

Los alumnos conocen el significado de algunas palabras de manera aislada, no cuentan con una metodología que dé seguimiento a que construyan un diálogo en yoreme aun y cuando está un sistema operando a favor de la educación en las comunidades, no hay un tiempo determinado para la enseñanza y práctica de la lengua y la cultura del pueblo.

Al respecto, Baronnet (2013) señala que la llamativa inexistencia de programas bilingües en la educación básica representa una causa obvia de la “perdida” o desplazamiento de la lengua propia que tanto preocupa a los adultos mayores de edad de las comunidades.

Y, por último, subsiste el problema de los recursos financieros. Somos los más pobres entre los pobres. Incluso en países desarrollados, las comunidades autóctonas son incapaces de ofrecer a sus niños una educación adecuada, y en especial una educación en consonancia con las aspiraciones de sus pueblos.

Las realidades dan testimonio de otras circunstancias que viven los niños que estudian en las escuelas que pertenecen al sistema de educación indígena: no hablan la lengua materna.

Aunado a esto los departamentos no están enfocados en el uso de las lenguas, no supervisan procesos y tampoco se les exige a los maestros resultados en las estrategias para la enseñanza. Es importante mencionar que desde hace algunos años se ha detectado la presencia de maestros que no son indígenas, no son hablantes y por lo tanto no contemplan en sus

contenidos aspectos fundamentales centrados en la enseñanza y práctica de la lengua.

Por otra parte, los maestros indígenas hablantes que están en la escuela muestran muy poco interés y en muchos de los casos les da pena hablar la lengua con los alumnos.

Voces sentires y pensares de la EI

La educación indígena está convertida en una oportunidad para la población rural indígena, son una alternativa viable que ha permitido a los niños realizar sus estudios de educación primaria.

Sin embargo, no es visible una distinción entre la educación indígena y la convencional, la realidad de la EI es que los alumnos reciben la misma educación que aquellas escuelas que no pertenecen al sistema bilingüe.

Basado en la experiencia la EI da la posibilidad de cursar la educación básica a los niños indígenas dentro de la comunidad, sin embargo, la escuela no está inmersa dentro de la vida del mundo indígena y sus prácticas. Los alumnos no escuchan a sus maestros comunicarse en la lengua yoreme, no ven las prácticas culturales del grupo dentro de la escuela, no es la enseñanza de la lengua un objetivo claro y definido por que trabajar.

Hablar una lengua indígena es un elemento central de la vida y la identidad de las comunidades originarias de nuestra nación. Es también el criterio con el que el gobierno y, en general, la sociedad mexicana identifica y distingue a la población indígena.

León Portilla (2019) señala que;

Al hablar de lenguas indígenas, cabe atender esta expresión en el sentido de: “idiomas vernáculos”, es decir aquellos que son propios de los pueblos originarios que los tuvieron y los han tenido como lenguas maternas desde una determinada región o país. Éstas se distinguen radicalmente de aquellas que, a lo largo de la vida, y en distintas circunstancias, han sido aprendidas de diversas formas. Una lengua materna puede compararse a algo así como la espina dorsal de una persona, en cuanto que en ella está el sustento más hondo de su capacidad comprensiva. Los sentimientos más arraigados desde la infancia han estado presentes en las lenguas indígenas. Hay incluso sentimientos que nos parece que sólo son expresables y comprensibles en función de las lenguas maternas (2019, p. 9).

A partir de que la EI está en la comunidad los alumnos deberían aprender hablar la lengua, sin embargo, ninguno de los egresados de la escuela indígena aprende la cosmovisión del pueblo yoreme, por lo que se puede ver

un claro retroceso en el aspecto cultural. Si bien hay un logro en cuanto a los niveles de educación, pues la comunidad cuenta con un centro de educación Inicial, Preescolar y Primaria, no es el caso en el aspecto cultural.

Si algo es sinónimo de identidad para los pueblos originarios, es lo relativo a sus cosmovisiones; que están plagadas de formas de concebir sus realidades y de construir conocimientos desde sus propias experiencias (Romero, 2022, p. 355).

Sin embargo, los niños no alcanzan a comprender el origen de la danza del pajkola, del venado, desconocen el significado del juyya ánia y lo que representa para el pueblo yoreme. Al asistir a un evento en la comunidad se puede ver una comedia como comúnmente se le conoce, en lugar de una danza indígena se presentan show de talentos, es decir cuadros de baile con música moderna y la EI debería de estar fortaleciendo la cultura de la comunidad.

Si bien, es una oportunidad que se cuente con el ciclo completo (educación inicial, preescolar y primaria) porque hay comunidades que aún están careciendo de estos servicios y es necesario que el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) entre a estas comunidades para atender la educación de los niños que se encuentran ahí.

Hay voces en la comunidad que expresan que la educación indígena carece de responsabilidad, se comenta que los alumnos andan de aquí para allá y que los maestros están en sus asuntos sin atender esas necesidades, se piensa que los tiempos no son aprovechados en la jornada escolar, que si bien hay un avance en las condiciones de las instalaciones de la escuela aún persisten las debilidades de la educación de esta modalidad.

Aportes de la escuela en el desarrollo de la comunidad

El número de egresados de la EI que terminan la educación superior en la comunidad es reducido, va de 25 a 30 egresados que concluyen una profesión, sus campos varían, algunos están laborando en la educación como maestros y maestras de nivel primaria, algunos de ellos fuera de la comunidad colocados en otros municipios del estado, la mayoría en esta profesión son mujeres, están también radiólogos y enfermeras laborando en empresas como salud digna, unas más que salieron de la comunidad al estado de Chihuahua en busca de mejores empleos.

La comunidad cuenta con dos abogados, uno de ellos laborando en el gobierno y otro en instituciones educativas. Está también una ingeniera que ha tenido que salir a otro estado en busca de empleo.

Son los aportes que la escuela en su modalidad de educación indígena ha hecho al desarrollo de la comunidad, sin embargo y a pesar de todos los esfuerzos que implica para los egresados de la escuela dentro de la comunidad terminar una profesión, podemos decir que es muy poco, en comparación con el número de egresados que ha tenido la escuela desde la creación de a EI hasta estos momentos.

Es decir, los niños indígenas siguen experimentando realidades: en su primer día de escuela el niño advierte no sólo que los maestros no hablan su lengua, sino que, de hecho, no aceptan siquiera que él mismo la hable. Es probable incluso que sea castigado por ello. Los maestros no saben nada acerca de la cultura indígena. Dicen, por ejemplo, “mírame cuando te hablo”. Pero el niño procede de una sociedad en la que tal vez mirar a un adulto de frente sea una falta de respeto. Día tras día el alumno indígena vive desgarrado entre dos mundos. Hojea muchos libros de texto, pero no encuentra ninguna referencia ni a él ni a su familia o su cultura (King y Schielmann 2004, p. 6).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A pesar de la creación del sistema de educación indígena en la comunidad no se observan avances en la enseñanza y práctica de la lengua en los niños y niñas de la comunidad, ya que los egresados no hablan la lengua y los niños hablantes de la lengua en la comunidad es muy reducido, suelen ser integrantes de las familias que han resistido a toda la opresión para que abandonaran la lengua, es decir la han aprendido en el seno familiar y no en la escuela.

Desde su creación a la fecha en la comunidad han egresado 7 generaciones de niños y niñas que han sido formados desde un sistema educativo que desde afuera supone que está favoreciendo la enseñanza de la lengua, así como las prácticas socioculturales de la comunidad. De esos alumnos egresados de la escuela primaria alrededor de 25 estudiantes han concluido la educación superior.

La educación indígena en el proceso que ha tenido durante el periodo de inicio hasta hoy, no presenta avances significativos pues a pesar de todos estos años, los maestros que actualmente están en las aulas de las escuelas comparten las condiciones que tenían los maestros que inician con esta modalidad, ya que siguen sin metodologías para la enseñanza de la lengua, sigue el español ocupando el lugar de dominio para instrucción y los planes

de estudio continúan desgarrando las formas y estilos de aprendizajes de los contextos indígenas de los alumnos.

Al no tener una metodología para la enseñanza de la lengua indígena, la EI está trabajando en la resistencia para que no se pierda la lengua indígena, pero se está llevando a cabo como cada maestro cree y puede enseñar para que se siga manteniendo viva.

Sin embargo, lo más adecuado sería que las tres zonas escolares de primaria contaran con una metodología que se aplique para que se pueda dar seguimiento y evaluarse y así dar cuenta del crecimiento paulatino que se debería de tener en el aspecto educativo. En el aspecto cultural se trabaja con las danzas tradicionales que son presentadas en festivales escolares, en el aspecto que la EI no ha dado fruto es en rescatar la vestimenta y le ha sido muy difícil revertir ese cambio.

CONCLUSIONES

A más de cuatro décadas de educación indígena en la comunidad, es evidente que no se ha favorecido la enseñanza de la lengua originaria yoreme y de las prácticas socioculturales de la comunidad.

La ausencia de la lengua materna en las familias yoreme de la comunidad es una realidad, si bien es cierto aún hay hablantes, el número es cada vez más bajo y su práctica en las relaciones sociales es muy escasa.

Los alumnos aprenden saludos, algunas palabras de manera dispersa y en el mejor de los casos saben entonar el himno nacional, pero no hay diálogos, conversaciones entre los alumnos al momento de estar socializando en la cotidianidad de la escuela. Los maestros usan el español para comunicarse con los alumnos y entre maestros, muy vagamente lo hacen en lengua yoreme.

Y cómo podrían los alumnos egresar de las escuelas indígenas hablando la lengua y conociendo la cultura del pueblo, si los mismos maestros carecen de metodologías claras y definidas para la enseñanza. Si el profesor no tiene definido que es lo que se quiere lograr dentro del sistema de EI y no genera las condiciones para lograr que los alumnos hablen la lengua yoreme, que desde la lógica de cualquier sistema que busca la enseñanza de idiomas parten del objetivo central, que es que los alumnos logren hablar tal idioma, entonces a partir de ahí todos los aspectos giran alrededor de ese objetivo, o al menos así debería de ser.

En la EI no tendría por qué ser distinto, el diseño de planes, contenidos, metodologías debería ser desde el propio profesorado que pertenece al sistema, no contenidos y planes diseñados por aquellos que desconocen la vida del pueblo, ignoran también lo que saben y más aún lo han enseñado y necesitan seguir enseñando.

Entonces es necesario decir que la educación indígena en la comunidad no ha abonado a la enseñanza y práctica de la lengua y la mejor forma de verlo es que los niños que estudian bajo este sistema no aprenden a comunicarse en la lengua, no adquieren la conciencia de lo que representa hablarla o dejar de hacerlo. En eventos podemos ver bailables de moda en lugar de ver las danzas de la cultura yoreme.

Los niños indígenas tienen derecho a todos los niveles y formas de educación del Estado. Todos los pueblos indígenas también tienen este derecho y el derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes impartiendo educación en sus propios idiomas y en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje. Los niños indígenas que viven fuera de sus comunidades tienen derecho de acceso a la educación en sus propios idiomas y culturas (King y Schielmann, 2004, p. 7).

LITERATURA CITADA

- Baronnet, B. (2013). Lenguas y participación comunitaria en la educación indígena en México. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 8(2), 183-208.
- Censo municipal El Fuerte, 2020.
- Gasche, J. (2008). *Educando en la diversidad cultural*, Ediciones Abya yala, Ecuador.
- INEGI. (2020). Censo de Población y Vivienda.
- Juárez Sánchez, D. (2017). ¿Educación intercultural bilingüe? Una experiencia en la comunidad zapoteca de San José Lachiguirí, Oaxaca. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa – COMIE, San Luis Potosí.
- León Portilla, M. (2019). Las lenguas indígenas en el tercer milenio. Lenguas indígenas en México Vitalidad y resistencia. *Revista de la universidad iberoamericana*. XI (61). Abril-mayo, México.

- King, L. y Schielmann, S. (2004). *El reto de la educación indígena: experiencias y perspectivas*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Ramírez Castañeda, E. (2006). *La educación indígena en México* UNAM, México.
- Romero Leyva, F. (2023). *Educación intercultural y pueblos originarios*. Coord. Romero Leyva F, Castro Estrada C., Sámano Rentería M. Sinaloa, México. ASTRA, UAIM. Primera edición. México.

RED COMUNAL VECINAL, FOMENTO DE UNA CULTURA DE PAZ**NEIGHBORHOOD COMMUNITY NETWORK, PROMOTION OF A CULTURE OF PEACE**

Carmen María **González-Rodríguez**¹ y María del Rosario **Romero-Castro**²

Resumen

El autocuidado en la sociedad es de vital importancia para la prevención del delito, los grupos sociales contribuyen en su comunidad si son encauzados en el bienestar común y con el apoyo y colaboración de todos o la mayoría de los integrantes, es de suma importancia que las autoridades acrecienten la participación ciudadana en la práctica de sus políticas y acciones públicas para lograr frutos de impacto social que contribuyan en la ayuda, la mejora y calidad de vida vecinal, principalmente en el cuidado de espacios públicos que fomenten una cultura de paz. El gobierno debe impulsar el liderazgo colonial y de autoorganización entre vecinos para cuidarse y promover el desarrollo del contexto donde habitan. Se aplicó una entrevista a una muestra de 23 vecinos de un fraccionamiento del H. Ayuntamiento de Ahome, Sinaloa, México,

los datos se analizaron de manera cualitativa. El objetivo de este estudio es conocer si en una red comunal vecinal perciben el cuidado y apoyo entre vecinos como el fomento de una cultura de paz, los resultados muestran que a todos los integrantes les brinda paz, seguridad y confianza y les ha beneficiado en el sentido de apoyo y pertenencia al estar integrado en el grupo de vecinos, asimismo, consideran que se comparte información útil, con un fin común en materia de alerta de delincuencia.

Palabras clave: espacios públicos, cooperación y comunidad.

Abstract

Self-care in society is vitally important for the prevention of crime, social groups contribute to their community if they are

¹ Instituto Tecnológico de Los Mochis, carmen.gr@mochis.tecnm.mx ORCID: 0009-0001-9457-486X

² Universidad Autónoma Indígena de México, rosariromero@uaim.edu.mx ORCID: 0000-0003-2606-7679

channeled into the common good and also with the support and collaboration of all or most of the members, it is of utmost importance that authorities increase citizen participation in the practice of their public policies and actions to achieve a social impact that contributes to the improvement of quality of neighborhood life, mainly in the maintenance of public spaces that promote a peace culture. The government must promote colonial leadership and self-organization among neighbors to be able to take care of themselves and promote the developmental context where they live. An interview was conducted with a sample of 23 residents of a division of the

Ayuntamiento de Ahome, Sinaloa, Mexico, the data was analyzed qualitatively. The objective of this study is to know if a neighborhood community network perceives support among neighbors promoting a culture of peace, the results show that it provides peace, security and confidence to all members and has benefited them in the sense of support and belonging by being integrated into the group of neighbors, additionally, they consider that useful information is shared, particularly regarding crime alerts.

Key words: public spaces, cooperation and community.

INTRODUCCIÓN

Una red comunal vecinal es el parteaguas de fomento activo de una cultura de paz, a través de la formación de un grupo social definido como un número de personas que interactúan entre sí y comparten una conciencia de pertenencia y afiliación, basada en expectativas de conductas comunes; estos grupos pueden ser voluntarios, denominados así porque los individuos eligen pertenecer a ellos (Cohen, 1992). Los grupos vecinales, pueden constituirse por varios motivos, entre ellos, el de protegerse contra riesgos internos y externos y para desarrollar actividades que los cohesionen socialmente y lograr una convivencia vecinal armónica; así como, para desarrollar actividades comunitarias que mejoren el ambiente y los espacios públicos que comparten.

La acción comunitaria, va estrechamente ligada a la cooperación, tal y como la consideran Hernán et al. (2021, p.84, en Caireta, s/f), consiste en:

La dinamización de las relaciones sociales de cooperación entre las personas de un determinado ámbito o espacio de convivencia con una triple función transformadora: mejorar las condiciones de vida, reforzar los vínculos y la cohesión social y promover las capacidades de acción individual y colectiva.

El trabajo comunitario debe elaborar proyectos y realizar acciones que conlleven a adquirir ciertos hábitos, desarrollar ciertas habilidades, y finalmente a valorar estos comportamientos como normales, naturales. Si la estructura es cooperativa y de cuidado mutuo, las personas que participan aprenden a cooperar y, en coherencia, más fácilmente muestran actitudes y comportamientos cooperativos y de apoyo mutuo; si es competitiva, ocurrirá

lo contrario; por lo tanto, el reto para promover cultura de paz a nivel comunitario es desarrollar estructuras cooperativas y de apoyo mutuo (Caireta, s/f).

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cultura de la paz consiste en promover una serie de valores, actitudes y comportamientos, que rechazan la violencia y previenen los conflictos. Tratan de solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación de la obligación entre las personas y las naciones, teniendo en cuenta un punto muy importante que son los derechos, respetándolos e incluyéndolos en esos tratados. Esta fue definida por resolución de la ONU, siendo aprobada por la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999 en el Quincuagésimo tercer periodo de sesiones.

Por otro lado, la Asociación Española de Investigación para la Paz (AIPAZ), refiere que la cultura de paz, apela a transformar los conflictos mediante el diálogo y la negociación de igual a igual, recurriendo a medios no violentos. No se trata tanto de buscar consensos como de gestionar los disensos, de dar cabida a la diversidad de pensamiento, de miradas, de formas de vida (Ciudades de paz, 2018).

Una red vecinal, es la elección de cada uno de los vecinos al cual desea pertenecer, ya que cuenta con intereses comunes de seguridad, convivencia, utilización y busca de mejoras en los espacios y servicios públicos utilizados y compartidos, etc. Cohen (1992), define una comunidad como un grupo específico de personas que reside en un área geográfica determinada, comparten una cultura común y un modo de vida, son conscientes del hecho de que comparten cierta unidad y que pueden actuar colectivamente en busca de una meta. Al actuar agrupadamente a través de socialización, la cual precisa que es el proceso a través del cual el ser humano empieza a aprender el modo de vida de su sociedad, a adquirir una personalidad y a desarrollar la capacidad de obrar a la vez como individuo y como miembro del grupo.

El grupo comunal, debe contar con un líder, el cual es, según (Cohen,1992), un individuo que influye y dirige el comportamiento de los demás, organizando y dirigiendo al grupo teniendo en cuenta sus metas y objetivos, siendo el responsable de formular los medios que han de utilizarse para alcanzar esos fines, creando sentimiento de buena voluntad y armonía entre los miembros del grupo, buscando en el grupo el desarrollo de ideas y propuestas que han de ser llevadas a cabo para lograr los fines mutuos.

Existen normas formales e informales en las cuales se rigen los grupos, siendo las normas informales en las que el individuo internaliza las impuestas por la cultura como resultado exitoso de socialización,

adhiriéndose a las normas establecidas y actuando de una manera apropiada, es decir, teniendo en la mayoría de los casos la conducta esperada por los demás, aquellas que tengan más importancia para todos los involucrados entre sí.

Las relaciones interpersonales entre la gente en las áreas urbanas, tienden a ser impersonales, anónimas y temporales, combinan una gran heterogeneidad de población, en la cual para una persona es relativamente fácil pasar desapercibida, ya que los individuos pueden conocer una pequeña proporción de la gente a su alrededor, circunstancias que pueden llevar a generar sentimientos de mutua desconfianza y a producir una total insatisfacción con la calidad de vida. La creación de una red comunal vecinal, crea un cambio social que busca la armonía, el equilibrio y contribuir a la eficacia como sociedad.

Otro cambio que induce es la paz (López, 2002), que es la consecuencia del amor y del gozo y tiene dos vertientes: la interior, que se instala en la persona y produce tranquilidad, derivada de la plenitud por la posesión estable del bien; la exterior, que se manifiesta en la capacidad de conciliar posturas, sin claudicar en la lucha por alcanzar la verdad y lograr el bien.

Por lo tanto, la cultura para la paz, consiste en la creación de nuevas formas de cultivar las relaciones entre los seres humanos mismos y entre estos y la naturaleza para incrementar las posibilidades humanas de vivir en paz. Recupera el sentido etimológico de la palabra «cultura» como «cultivo». Expresa el compromiso con la transformación de las culturas y las sociedades con miras al incremento de las formas pacíficas de convivencia y la remisión o disminución de las capacidades humanas para ejercer los diferentes tipos de violencia.

Un eje valoral que puede darse en plenitud y armonía con la paz es la comunicabilidad, la cual se enriquece cuando los contenidos de la comunicación son verdaderos, lo que propicia el auténtico diálogo, en una red comunal los diálogos son variados y suponen un vigor diferente, pues no es lo mismo abordar aspectos factibles de opinión o exponer las preferencias personales, que hablar de verdades necesarias fundamentales, la confiabilidad empuja a crecer en apertura en la capacidad que todos tenemos de comunicar y participar, gracias a la confianza, la persona se comunica con sus semejantes y puede dar y recibir, tal actitud permite que las relaciones sociales sean sinceras y afectuosas. La confianza nos da seguridad a nosotros mismos y nos permite establecer vínculos duraderos con otros (López, 2002).

En la actualidad, no se habla de medios de comunicación, sino de medios de difusión, pasando así de un esquema tradicional a un proceso interactivo,

cambiante y dinámico. Es decir, ya los medios de difusión involucran tanto los medios tradicionales como los espacios virtuales, dentro de los cuales destacan las redes sociales y los diversos mecanismos de interacción con grupos de personas con el apoyo de la tecnología. La principal regla en este último grupo es que no hay reglas; es decir, no hay censura, línea editorial o restricción que marque la pauta en este tipo de espacios (Hütt, 2012).

Las redes sociales son lugares en Internet donde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional, con terceras personas, conocidos y absolutos desconocidos, de acuerdo a (Hütt, 2012). Agrega que más allá de las definiciones puntuales, de lo que semánticamente represente una red social, lo cierto del caso es que ha sido un espacio creado virtualmente para facilitar la interacción entre personas lo que ha implicado una revolución importante en el proceso de comunicación, debido al auge y el impacto que han generado en la sociedad.

Para enseñar a vivir en una Cultura de Paz debe fomentarse una construcción de comunidades conscientes y responsables, que supere los modelos de relación basados en el ganar-ganar y potencie la responsabilidad de comunicarse, aproximarse y entender las necesidades de las demás; así como la necesidad de buscar la creatividad en la resolución de los conflictos humanos (AIPAZ, 2018).

Los objetivos de formar una red comunal son mejorar la calidad de vida vecinal, promover los valores, actitudes y comportamientos derivados de un fomento de una cultura de paz, conocer la importancia de un líder de colonia, crear comunicación más efectiva entre los habitantes de una red comunal vecinal y conocer los beneficios del rescate de espacios públicos compartidos (servicios públicos, jardines, valores solidarios, aportación compartida, etc.) La organización vecinal ha sido paulatinamente incorporada a las estructuras y a la acción del gobierno y la administración pública municipal, pero dista mucho todavía de considerarse como la célula básica de la organización municipal y la clave de su eficacia (Olmedo, 2014).

Por razones históricas, en México se han desarrollado, sobre todo a partir de la reforma del artículo 115 de la Constitución en 1983, estudios municipales como la capacitación para las autoridades, funcionarios y empleados del gobierno y de la administración pública del municipio. En cambio, casi no existen estudios sobre la organización vecinal. En los planes de estudio académicos sobre gobierno y administración pública, en particular del municipio, la atención se concentra en el aparato administrativo, mientras que la organización vecinal está prácticamente ausente.

Según Olmedo (2014), la organización y los procedimientos del gobierno y de la administración municipal son diferentes a los de la organización de los vecinos para ejercer la democracia participativa. Son dos órdenes de organización que tienen campos de acción diferentes: el orden municipal gobierna y administra a toda la población y a todo el territorio del municipio, mientras que el orden vecinal actúa solamente en el territorio que comparten los vecinos de un barrio urbano o de un poblado rural. La organización municipal requiere de un aparato administrativo complejo, mientras que la organización vecinal requiere fundamentalmente de la voluntad y del acuerdo entre los vecinos, colectividades que se organizan para finalidades comunes: la seguridad, la limpieza del territorio y la vigilancia de los servicios públicos.

Fue en el año de 1974, que se asentaron los primeros vecinos en la colonia objeto de este estudio y en el año del 2018 se empezó principalmente a recabar números de teléfonos celulares para integrar un grupo en la red social WhatsApp, con los habitantes de una avenida en un fraccionamiento residencial del H. Ayuntamiento de Ahome, con la finalidad de mantener un contacto más cercano entre los habitantes y/o alguno de sus familiares más cercanos para informar alguna emergencia que se pudiese presentar y mantener comunicación para el cuidado familiar y preservación del espacio público compartido para una mejora de vida en colectiva y de seguridad. El municipio cuenta con (ahome.gob.mx, 2022) 250 parques y más de 120 líderes de colonias (áreas públicas).

Red comunal vecinal

Una red comunal vecinal es un grupo de vecinos residentes de una calle o colonia que se organizan liderados por uno o varios integrantes para cuidarse, apoyarse y comunicarse principalmente a través de una red social y buscar un fin común.

En México son grupos de personas que viven en un área común que se forman de distintas maneras y con diferentes denominaciones como comité de juntas vecinales, asociaciones y sociedades civiles de vecinos, organizaciones, agrupaciones y asociaciones de colonos, redes vecinales de apoyo solidario, redes vecinales de solidaridad, juntas de mejora, redes vecinales de seguridad, etc.

El Reglamento del Comité de las Juntas Vecinales de Municipio de Puerto Vallarta, Jalisco menciona en sus artículos tercero y cuarto que la junta vecinal, sea el gestor y el coordinador con el Ayuntamiento en su colonia, así mismo, proponga la ejecución de alguna mejora y promueva el

funcionamiento y organización del mismo. Las juntas vecinales se organizarán en la colonia, fraccionamiento o barrio y uno de los principales fines, es lograr el bien común, además de organizar de manera ordenada y llevar las propuestas al municipio, siempre y cuando la petición que se solicite esté al alcance del propio Ayuntamiento, así como su solución.

Algunos conceptos y definiciones sobre grupos vecinales se concentran en la siguiente tabla, en las que es relevante destacar que, el ánimo y los fines de estas agrupaciones coinciden en que: no se crean con fines de lucro y se conforman para ayudarse mutuamente.

Tabla 1. Acepciones de organizaciones vecinales

Administradores México	Una asociación de vecinos es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es hacer que la comunidad sea más agradable, garantizando que se aborden los problemas de calidad de vida y desarrollo económico dentro de un edificio o fraccionamiento.
Justicia México	Una asociación civil de vecinos son personas se reúnen para lograr un fin común, que no es precisamente económico, como, por ejemplo, grupos de vecinos que se unen para mantener la seguridad y el orden en su colonia.
Dirección General de Protección al Colono del Estado de México	Una organización, agrupación y asociación de colonos es la que se encarga de promover la cultura de la paz con la finalidad de prevenir conductas antisociales y fomentar el respeto por las personas y sus bienes.
Secretaría de Gobernación, mediante la Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos	Las redes vecinales de apoyo solidario son mecanismos de comunicación, ayuda solidaria y seguridad comunitaria; y para este caso en específico se buscó promover una alternativa de organización social para apoyar a las personas más vulnerables durante la emergencia por COVID-19. Esta estrategia se enmarcó en las acciones de creación de cultura de paz y reconstrucción del tejido social.
Jesuitas por la paz	Las redes vecinales de solidaridad son una metodología sencilla para la organización de las vecinas y vecinos para cuidarse, ayudarse y enfrentar la contingencia.
Participación Ciudadana del Gobierno de Nuevo León	Una junta de mejoramiento es una organización vecinal que representa a su comunidad en temas de interés público y puede ayudar a exponer

H. Ayuntamiento de Oaxaca	necesidades de la colonia, sector o municipio, proponer soluciones, presentar proyectos y actuar como enlace entre la comunidad y el gobierno. Las redes vecinales de seguridad buscan fortalecer la seguridad, se fomenta la prevención del delito, la violencia y la recuperación de espacios públicos.
Reglamento para la Organización Vecinal y la Participación Ciudadana del Municipio de Culiacán, Sinaloa.	Los comités de vecinos y las figuras de representación que se equiparen a ellos, son los órganos de interlocución entre los vecinos y el Ayuntamiento, así como de gestión, colaboración, participación y representación vecinal y ciudadana en el desarrollo comunitario, cívico y social de la colonia o sector en que se constituyan.
Decreto municipal número 8 reglamento de participación ciudadana para el municipio de Ahome, Sinaloa	Un comité de participación ciudadana es la organización representación y participación de los vecinos de las colonias, barrios o centros de población para colaborar con el municipio en la programación, gestión, ejecución, conservación y mantenimiento de obras de infraestructura, prestación de servicios públicos necesarios y en general el desarrollo de mejores condiciones de vida en los asentamientos humanos.

Fuente: elaboración propia.

Mejora de la calidad de vida comunitaria vecinal

La ciudad como espacio construido contiene y expresa las relaciones sociales que se crean y transforman a lo largo del tiempo, generando espacios de oportunidades y riesgos para las personas que viven en ella. Las ciudades son, asimismo, espacios de convivencia, donde se desarrollan procesos sociales de todo tipo y donde las autoridades locales tienen cada vez más responsabilidades y capacidad de actuación. Los ayuntamientos son las instituciones más cercanas al ciudadano y los que satisfacen las necesidades más inmediatas de las personas y garantizan su bienestar. Los municipios, han de promover el reconocimiento de los derechos de ciudadanía para todos y todas; reconocer y ofrecer cauces de participación en la gestión de la política local; dar respuesta a las demandas de vivienda, equipamiento, servicios de salud, educación, sociales y medioambientales y en otros ámbitos (AIPAZ, 2018).

El municipio, para facilitar el cuidado y la justicia a la ciudadanía, desarrolla políticas públicas en servicios entre los que se mencionan en

competencia a este estudio, guardia urbana, policía y bomberos a otros como servicios sociales, urbanismo, etc. La seguridad ciudadana, se ha entendido como un problema de orden público con medidas para evitar el delito. Aquí es donde la “cultura para hacer las paces” puede ayudar a dar un giro buscando otra visión que proporcione dignidad humana a la ciudadanía (Ciudades de paz, 2018).

Se ha llegado a “humanizar” la ciudad analizando las múltiples dimensiones que implica como espacio físico, social, simbólico y político. Este planteamiento es muy interesante en el sentido de que estas dimensiones se relacionan en la configuración de la identidad de la ciudadanía en el desarrollo dinámico de su sentimiento de pertenencia a “su” ciudad.

Una Educación para la Convivencia y la Paz, alternativa y transformadora de las violencias urbanas, debe tener en cuenta la pertenencia a los lugares concretos de encuentro que configuran la identidad de los lugareños en su participación con lo común, como concepto a reivindicar. Las culturas de paz se pueden y deben arbitrar desde todos los ámbitos competenciales de los ayuntamientos, contribuyendo así a construir convivencia en las ciudades, con criterios de justicia y políticas de cuidados. Las autoridades locales disponen de un creciente marco de acción que puede ayudar a prevenir y transformar los conflictos y reducir las violencias (Martínez, 2008).

La riqueza de una sociedad, de una comunidad humana, reside justamente en su diversidad y en su capacidad para conseguir que los diferentes colectivos, de todo tipo, se sientan partícipes activos de su construcción común, desarrollando y favoreciendo lo mejor de cada persona y colectivo para el bien común.

La cultura de paz es un gran desafío para la educación individual y social, pues la paz depende más del compromiso unánime, sincero y constante de las personas. Cada una de nosotras y nosotros, debe contribuir a crear un mundo en paz. Los conflictos son inevitables y necesarios para el desarrollo humano. Convivir es aceptar que existen multitud de puntos de vista, necesidades e intereses, que implicarán en ocasiones confrontaciones y cuestionamientos, tanto con uno mismo, como con las demás personas. Además, los conflictos en tanto que indican un malestar abren las puertas para su transformación, permitiendo el crecimiento personal y la mejora en las relaciones con las demás personas. Por eso, la paz no es la eliminación de los conflictos ni debe ser ese su objetivo (Barbeito y Caireta, 2010, p. 174).

Vivir en una cultura de paz significa que nadie tenga que perder, que mi felicidad no emane de la destrucción de la felicidad de las demás personas. Los valores basados en la deslealtad, el engaño y la competitividad perpetúan los otros niveles de violencia en nuestras vidas y en el mundo (López, 2023).

Fomentar la convivencia pacífica atiende:

- La construcción de la identidad personal (como seres humanos y como sujetos sociales a partir de las interacciones con las demás personas: aquellas que son iguales a mí, pero también diferentes).
- La construcción de la identidad colectiva (el sentido de pertenencia y el sentido de inclusión: cuando alguien se siente incluido se vuelve aportante) y la participación (la posibilidad de formar parte de algo).
- La construcción colectiva de normas (los mínimos negociados que permiten a todas las personas vivir con el otro: si las normas se construyen de manera colectiva se convierten en legítimas y es menos probable que sean violentadas).

Beneficios del rescate de espacios públicos compartidos

A decir de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), el espacio público es el lugar donde convive una comunidad y se fortalecen las relaciones sociales de sus integrantes; por ejemplo: parques, zócalos, mercados, centros deportivos, entre otros. Se denomina espacio compartido, a aquel lugar donde distintos grupos de personas pueden convivir o interactuar de forma pacífica en un mismo espacio. Un espacio compartido es aquel apropiado simbólicamente por la ciudadanía, como un referente importante para la recreación o descanso.

El espacio público cumple funciones urbanísticas, socioculturales y políticas. El barrio es a la vez el lugar de vida social y de relación entre las personas y las actividades que realizan. El espacio público, si es accesible y polivalente, sirve a poblaciones diversas y en distintos momentos. Desde la Antigüedad Clásica, la ciudadanía se asienta sobre un territorio y un conjunto de bienes públicos y privados, y se sustenta en un sistema de convivencia que define las formas de vida. Ser ciudadano otorga unos derechos y obligaciones, y proporciona una identidad colectiva y un sentido de la convivencia. El estatus de ciudadanía se constituye como un elemento unificador e integrador de la sociedad. No es sólo un estatus que reconoce unos derechos políticos sino también un proceso y una práctica por la que los ciudadanos y ciudadanas comparten unos valores y normas de

comportamiento que posibilitan la convivencia y les dota de una identidad colectiva.

Los municipios pueden jugar un papel muy relevante en el ámbito local, promoviendo redes, impulsando procesos orientados a facilitar la convivencia, creando redes ciudadanas, facilitando el diálogo entre los distintos colectivos, promoviendo la resolución de los conflictos, favoreciendo el desarrollo de capacidades sociales relacionados con la empatía, la capacidad de construir consensos y potenciando el sentimiento de pertenencia, de identificación y conciencia de formar parte de una comunidad local-global.

Convivir, implica la capacidad de interactuar con el “otro”, de querer ser parte de un colectivo que comparte intereses, necesidades y proyectos. Como plantea Jacques Delors, “aprender a vivir con los otros” constituye uno de los pilares fundamentales de la educación.

La convivencia en el espacio urbano requiere de mecanismos que faciliten la gestión de la diversidad social, cultural e identitaria; la búsqueda del siempre difícil equilibrio entre la diversidad y la igualdad, desde el respeto y la tolerancia, sin permitir el menoscabo de derechos y oportunidades para determinados colectivos (Ortega y Del Rey, 2004). La consecución de la ciudadanía global y local, como un elemento integrador de la sociedad, constituye el gran desafío del siglo XXI.

Los ayuntamientos, son las instituciones más próximas a la ciudadanía. Lo que las convierte en actores preferentes para impulsar políticas municipales que contribuyan a la construcción de la convivencia y la paz.

En las ciudades y en los asentamientos humanos emerge y converge el mundo. Las acciones por la paz de iniciativas sociales desde lo local tienen alcance global, porque permiten sensibilizar a la ciudadanía sobre los peligros que a escala planetaria amenazan la sostenibilidad de la vida. El mayor valor de la paz es el cuidado de la vida (Ciudades de Paz, 2018).

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La recolección de datos se hizo con 23 vecinos de la red comunal vecinal sujeta a estudio, siendo el 100% la población y la muestra de estudio, para así conocer si una red comunal vecinal fomenta una cultura de paz. Se diseñó un cuestionario basado en el análisis de investigaciones precedentes relacionadas con el tema y en la revisión de la literatura disponible para ello. Básicamente se consideraron dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas; el cuestionario contiene principalmente preguntas cerradas, asimismo, se

incluyeron algunas con la opción de responder de manera abierta, si no existe la opción que se ajuste a su respuesta. Este cuestionario fue aplicado con la técnica de entrevista personal a integrantes de la red comunal vecinal (Hernández et al., 2014).

El procedimiento para la recolección de datos, se realizó mediante una investigación documental en bibliotecas e internet, así como una investigación de campo al aplicar el cuestionario a los vecinos de la red comunal vecinal. Para el análisis de datos, se procedió a concentrarlos en matrices, con el fin de elaborar las tablas, en las que se muestran los análisis e interpretación de las respuestas de los encuestados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis fue realizado sobre la información obtenida de los cuestionarios aplicados es explicado a través de tablas.

El instrumento de medición fue aplicado a una muestra de 23 vecinos siendo el 100% de familias que pertenecen a la comunidad comunal. Siendo 20 mujeres y 3 hombres. Cabe destacar que para la muestra se tomó en cuenta un integrante de familia que vive en el fraccionamiento que pertenezca al grupo de WhatsApp. Solamente, dos integrantes del grupo que no viven en el fraccionamiento contestaron la encuesta porque sus padres no usan la red social y ellos los representan en la misma.

Tabla 2. Porcentaje de vecinos hombres y mujeres que conforman la red comunal vecinal en su grupo de WhatsApp

	Sexo		Total muestra	% muestra
	Hombre	Mujer		
Porcentaje de muestra	13.04%	86.96%	23	100%
Porcentajes de población	13.04%	86.96%	23	100%

Se destaca el gran porcentaje de integrantes de familia de la red comunal de género femenino que lo conforman 20 vecinas, el 86.96% y solamente un pequeño porcentaje del masculino que son 3 vecinos, el 13.04%. Es notable la preponderancia del rol femenino en la participación u organización comunitaria en pro del bienestar común.

Tabla 3. Porcentajes de vecinos que en una familia que son adultos mayores y los que pronto lo serán.

En la familia vive un adulto mayor	18 integrantes de muestra	78.26%
En los próximos 6 años vivirá un adulto mayor	4 integrantes de muestra	17.39%
Décadas para convertirse en adulto mayor	1 integrante de muestra	4.35%
Total	23 integrantes de muestra	100%

En México se considera Adulto Mayor a una persona que tiene más de 60 años, es por lo que principalmente se creó la junta comunal y el rescate del jardín (parque), por cuestiones de seguridad; 18 integrantes de la muestra en su familia viven por lo menos un adulto mayor (78.26%), en los próximos años se convertirán en adultos mayores cuatro integrantes (17.39%) y solamente un integrante (4.35%), le faltan décadas para convertirse en adulto mayor. La población de 60 años y más representa aproximadamente el 12 % de la población total del país. La tasa de crecimiento de la población adulta mayor es superior al resto de la población, el número de personas de 60 años y más se incrementará de manera sostenida en los próximos años conforme a los datos del Programa Institucional del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores 2021-2024 (INAPAM, 2020).

Las redes de apoyo social representan un aspecto importante en el bienestar de las personas mayores, dado que a través de ellas se pueden beneficiar al continuar participando en la transformación de la sociedad, se sepan integradas, valoradas, cuidadas y estimadas con afecto, compañía, apoyo recíproco, etc.

Tabla 4. Familiares de vecinos que pertenecen al grupo

Parentesco	Total
Hija	3
Hijo	2
Tío	1
Nuera	1
Total	7

Pertencen al grupo familiares de los vecinos de fraccionamiento, siendo tres hijas, dos hijos, un tío y una nuera. Se observa que hay buenas relaciones familiares, de parientes que están al pendiente de los vecinos adultos mayores ya sea por desconocimiento de uso de las redes sociales o por estar al pendiente de las necesidades vecinales de los mismos, generando con el adulto mayor mayores lazos afectivos y comunicación con los vecinos de los mismos.

Tabla 5. Desde cuándo vive en el fraccionamiento

Años	Número de vecinos
41 a 50 años	7
31 a 40 años	9
21 a 30 años	2
11 a 20 años	2
1 a 10 años	2
Menos de 1 año	1
Total	23

El fraccionamiento se considera una colonia antigua, ya que la mayoría de sus integrantes tiene viviendo de 31 a 50 años en el vecindario. Se observa que la mayoría de los vecinos tiene más de 31 años viviendo en el fraccionamiento, de 41 a 50 años 7 integrantes de la red comunal vecinal y 9 de 31 a 40 años. Es por ello, la importancia de las redes de apoyo social entre vecinos y primordialmente para las personas mayores, todos somos parte de una comunidad y necesitamos del apoyo de otras personas en diferentes situaciones durante la vida. El apoyo recíproco fortalece a las personas, familias, comunidades y a la sociedad en su conjunto (INAPAM, 2020).

Tabla 6. Hace cuánto pertenece al grupo de WhatsApp

Año	Número de vecinos
2018	14
2019	4
2020	0
2021	0
2022	1

2023	3
2024	1
Total	23

De los integrantes del grupo de WhatsApp 14 pertenecen desde que se inició el grupo, cuatro desde 2019, uno desde 2022, tres desde 2023 y solamente uno ingresó en el 2024. El grupo se formó voluntariamente con expectativas de conductas comunes, red social en la cual poco a poco se fueron integrando más vecinos, fueron estas cuestiones y fines como lo son la seguridad, vigilancia, limpieza y rescate de espacios públicos (Cohen, 1992), los que dieron pie a la creación de este grupo.

Tabla 7. Conocía a todos los vecinos de la cuadra antes de pertenecer al grupo de WhatsApp

Conocía a los vecinos		Total
Sí	No	
6	17	23
26.09%	73.91%	100%

Diecisiete de los 23 vecinos mencionaron que no conocía a todos los vecinos y 6 dijeron que sí los conocían. A pesar de tener décadas viviendo en el fraccionamiento, el 73.91% desconocía quienes vivían en su cuadra y contrario el 26.09% mayoría tenía conocimiento de quienes sí. Aunque han vivido por décadas en el fraccionamiento, no conocían a todos los vecinos, fue la recuperación afectiva del espacio público en común, el partícipe de sumarse para crear esas relaciones y fomentar una mayor convivencia y estrechar relaciones solidarias entre sus habitantes (Secretaría de Cultura, 2022).

Tabla 8. Está al pendiente de los mensajes que se comparten en el grupo de WhatsApp

Está al pendiente		Total
Sí	No	
20	3	23
86.96%	13.04%	100%

Veinte de 23 vecinos están al pendiente de los mensajes que se comparten en el grupo de WhatsApp (86.96%) y 3 vecinos no están al pendiente. Es de suma importancia, el enriquecimiento de los aspectos factibles de opinión y diálogo, asimismo, que se expongan y atiendan las necesidades fundamentales en un ambiente confiable y abrir la posibilidad de comunicar y participar con los semejantes, dando y recibiendo con sinceridad y afecto, entendiendo las necesidades de los demás y la resolución de los conflictos comunes (AIPAZ, 2018).

Tabla 9. Considera que se comparte información útil con un fin común en materia de alerta de delincuencia

Considera que se comparte información útil		Total
Sí	No	
23	0	23
100%	0%	100%

El 100% de la red comunal consideran que se comparte información útil con un fin común en materia de alerta de delincuencia. Este es uno de los principales factores por los cuáles se creó el grupo de WhatsApp, el cuidado solidario y alertar ante cualquier situación de peligro para los habitantes de la red, lo cual ha mantenido en primera instancia este rubro la comunidad vecinal.

Tabla 10. Le brinda paz, seguridad y confianza en su fraccionamiento el pertenecer a este grupo de vecinos

Le brinda paz, seguridad y confianza		Total
Sí	No	
23	0	23
100%	0%	100%

Al 100% de la red comunal le brinda paz, seguridad y confianza en su fraccionamiento el pertenecer a este grupo de vecinos. Es muy importante destacar, que a todos los integrantes les brinda paz, seguridad y confianza, según Cohen (1992), la red comunal vecinal es el parteaguas de fomento activo de una cultura de paz, donde se complementan un cúmulo de aspectos

sociales benéficos para la creación de dicha cultura; las personas interactúan entre sí, formando conciencia de pertenencia y afiliación con metas e intereses comunes para lograr esa cohesión social y lograr una convivencia vecinal armónica.

Con la cooperación y promoción de las capacidades de acción e individual y colectiva, ligada estrechamente a la cooperación y realización de proyectos y acciones de cuidados mutuo en acción comunitaria (Careita, s/f), se da la promoción de la cultura de paz con los valores promovidos por la (ONU), así como las actitudes y comportamientos para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación (AIPAZ), dando cabida a la diversidad de pensamientos y formas de vida. Este grupo, apoyado en intereses comunes de seguridad, la mejora de espacios públicos compartidos y consientes de colaborar entre todos para crear una cultura común, logró, interactuando colectivamente, metas que incrementan las posibilidades humanas de vivir en paz (López, 2002).

Tabla 11. Cuenta con un líder que promueve el diálogo, comunicación y colaboración

Le brinda paz, seguridad y confianza		Total
Sí	No contesto	
22	1	23
95.65%	4.35%	100%

De los 23 integrantes de la red, 22 identifican un líder, solamente uno no contestó, por lo cual, se puede identificar que se cuenta con uno o más líderes (Cohen, 1992) que influyen y dirigen al grupo en la consecución de los objetivos y fines comunes de la red comunal. El líder debe cultivar nuevas formas en las relaciones humanas entre los vecinos con el compromiso de convivir pacíficamente, con plenitud y cultivando una cultura de paz solidaria, a través del diálogo, comunicación y colaboración entre sus integrantes (AIPAZ, 2018). Mencionaron los nombres de los que consideran líderes de grupo y que fomenta las mejoras, diálogo y comunicación entre los vecinos, así como estar al pendiente de las necesidades comunes de los espacios comunes. Cabe destacar que, aunque un líder fue mencionado por 20 de los encuestados, algunos mencionaron dos o más líderes que están al pendiente de los fines comunes, lo que puede señalar que no solamente es una sola persona y que también recae la figura de liderazgo en más personas.

El 100% de los integrantes del grupo considera que le ha beneficiado en algún aspecto como un sentido de pertenencia. Cohen (1992), menciona que la formación de grupos sociales, basado en expectativas comunes comparten sentido de pertenencia y afiliación. Las personas en las que nos apoyamos y a quienes se apoya, conforman redes de apoyo social. Estas redes formadas en comunidad crean lazos permanentes entre sus integrantes (INAPAM, 2020).

Tabla 12. Ha contribuido en especie o en dinero para alguna mejora de los espacios públicos compartidos

Ha contribuido en especie o en dinero		Total
Sí	No	
19	4	23
82.61%	17.39%	100%

Del total de vecinos que pertenecen al grupo, 19 si han contribuido en especie o en dinero para alguna mejora de los espacios públicos compartidos y 4 no; 14 vecinos mencionaron que solamente han contribuido con dinero, uno en especie, tres en especie y en dinero y cuatro ni con dinero, ni en especie. Se observa la participación activa de parte de los vecinos en diferentes aspectos de interés común respecto a los espacios públicos. Este fraccionamiento ha pasado por dos etapas de mantenimiento de espacios públicos compartidos, en su primera etapa fue con el liderazgo de los primeros vecinos pobladores, mencionando a cuatro líderes que trabajaron sinérgicamente, que, a decir de uno de ellos, fue en el año de 1988 que iniciaron la reforestación del jardín (parque) e instalación de lámparas y entre ellos cooperaban para las mejoras y mantenimiento de los mismos, esta etapa tuvo una duración de aproximadamente diez años.

Tabla 13. Considera que el ayuntamiento apoya en la protección y conservación de los espacios públicos

Considera que el ayuntamiento apoya		Total
Sí	No	
21	2	23
91.30%	8.70%	100%

Veintiún vecinos (91.30%) consideran que el ayuntamiento apoya en la protección y conservación de los espacios públicos y 2 vecinos (8.70%) considera que no. Siendo los ayuntamientos las instituciones más cercanas a los ciudadanos y los que satisfacen las necesidades más inmediatas de las personas y garantizan su bienestar; los vecinos consideran que el municipio da respuesta favorable a las demandas referentes de los espacios públicos del fraccionamiento (AIPAZ, 2018).

Tabla 14. Aspectos que considera que el ayuntamiento apoya en la protección, rehabilitación y conservación de los espacios públicos

Servicios Públicos	Total	Porcentaje
Limpieza y rehabilitación del jardín (parque)	19	82.60%
Alumbrado público	18	78.26%
Drenaje y alcantarillado	13	56.52%
Recolección de basura	21	91.30%

Los vecinos consideran que el ayuntamiento apoya en la protección, rehabilitación y conservación de: limpieza y rehabilitación del jardín (parque) 82.60%; alumbrado público el 78.26%; drenaje y alcantarillado 56.53%; y, recolección de basura el 91.30%. La red comunal vecinal tiene buena percepción de apoyo por parte del municipio en la protección, rehabilitación y conservación de los espacios públicos.

Tabla 15. Aspectos que se encarga particularmente total o parcial de la protección, rehabilitación y conservación de algún espacio público

Servicios Públicos	Total
Limpieza y rehabilitación del jardín (parque)	13
Alumbrado público	9
Drenaje y alcantarillado	3
Fuga de tubería	2

Se han encargado de manera total o parcial de la protección, rehabilitación y conservación de algún espacio público: limpieza y rehabilitación del jardín (parque) 13 vecinos; alumbrado público 9 vecinos;

drenaje y alcantarillado 3; y, fuga de tubería de agua 2 vecinos. Al encargarse total o parcialmente de la protección, rehabilitación y conservación de algún espacio público compartido por los vecinos, va creando un sentido social, cultural a su entorno, transforma y se apropia de su medio ambiente, tanto en términos materiales como simbólicos. Así, el espacio socializado y culturizado permite crear una identidad, sentido de pertenencia, relaciones y redes entre los grupos que lo conforman. Territorio, espacio, lugar, todas estas acepciones remiten a la capacidad que tiene el hombre como creador de cultura, en recodificar, con base en tradiciones, historias familiares y colectivas, el recinto que ocupa (Rodríguez, 2014).

Tabla 16. Recomendaría a otros vecinos a unirse en grupos vecinales de apoyo

Recomendaría a otros vecinos unirse a grupos		Total
Sí	No	
22	1	23
95.65%	4.35%	100%

El 95.65% de los vecinos, mencionaron que recomendarían a otros vecinos a unirse en grupos vecinales de apoyo que para que exista mejor comunicación, apoyo, unión y estar alertas en la prevención del delito, solucionar juntos problemas, para vivir mejor, porque se crea sentido de pertenencia. Como menciona Cohen (1992), la red vecinal fomenta activamente una cultura de paz al formarse un grupo social para interactuar y forma un sentido de pertenencia y afiliación.

Al integrarse se crea unión, comunicación y liderazgo que propicia el fomento de una cultura de paz, donde los rubros claves son mantener el orden, estar pendiente de las necesidades comunes, tener una comunicación efectiva en materia de prevención de seguridad (delincuencia), la unión y el liderazgo.

CONCLUSIONES

El estudio resalta la importancia de formar grupos vecinales, se ha tenido la creencia que las autoridades del municipio deben solucionar todos los problemas comunales. El parteaguas a la formación de grupos vecinales es un fin común, siempre ligado a la satisfacción de necesidades para todos, donde cada uno de los participantes apoyen y aporten lo mejor de sí para lograr esos objetivos compartidos.

Estas acciones hacen que se pueda apreciar que en esta esta red comunal, se propicia una interacción, y consolidar esta red social que ha estrechado lazos duraderos que de manera individual era más difícil lograrlos; la unión, el diálogo, el sentido apoyo y de pertenencia, la colaboración, la comunicación, el liderazgo, la protección entre pares y la satisfacción de poder conseguir cosas juntos en pro del vecindario para vivir de manera armónicamente son fundamentales para lograr plenitud y armonía mutua con el fomento de una cultura de paz. Por lo tanto, los participantes encuestados de la red vecinal comunal de este estudio consideran que para fomentar una cultura de paz es necesario:

- La interacción entre los participantes del grupo.
- Formar conciencia de pertenencia y afiliación con intereses comunes.
- Lograr cohesión social y convivencia vecinal armónica.
- Cooperar y promover acciones de cuidado mutuo en acción comunitaria.
- Trabajo grupal en proyectos y acciones de cuidado para todos.
- Practicar valores, actitudes y comportamientos de solución de problemas mediante el diálogo y la negociación.
- Dar cabida a la diversidad de pensamientos y formas de vida.
- Fomentar el interés común de seguridad y mejora de espacios públicos compartidos.
- Colaborar entre todos para crear una cultura de paz.
- Tener una interacción colectiva para lograr las metas en común que incrementen las posibilidades humanas de vivir en paz.

La cultura de paz fomenta una serie de valores, actitudes y comportamientos, que fortalecen y restablecen la convivencia armónica y los lazos entre individuos de una misma comunidad e impulsa una mirada crítica que abona a la construcción de una sociedad más justa. Es la cultura de paz que se canaliza a través de intervenciones en espacios públicos, invitando a sus habitantes a sumarse para crear relaciones y construir esta cultura a partir de la recuperación afectiva de espacios públicos como son los parques, con el objetivo de fomentar la convivencia y relaciones

solidarias entre los habitantes de la comunidad, a partir de procesos de mediación sociocultural como el diálogo, la comprensión, la negociación, el consenso y la votación se fomentan el uso de estrategias de paz para la resolución de conflictos (Secretaría de Cultura, 2022).

Las prácticas vecinales comunitarias fomentan una cultura para la paz, mejora la vida de las comunidades vecinales y requiere que todos interactúen cooperativamente para lograr este objetivo, tan benéfico para todas y todos sus integrantes. La unión hace la fuerza.

LITERATURA CITADA

- Administradores México (s.f.) Asociación de vecinos: ¿Qué es y cómo funciona?
- Asociación Española de Investigación para la Paz (AIPAZ) (2018). (Pág. 18-21, 70, 79-85, 97, 119-122).
- Alcaldía de Ahome. (2022). Se reforestan y rehabilitan más de 250 parques y áreas públicas del Municipio de Ahome.
- Ayuntamiento de Tijuana, IMPLAN, Sociedad en Movimiento, Boletín XVII Informativo Enero – Marzo (s.f.) Espacios Compartidos.
- Barbeito, C. y Caireta, M. (2010). *Juegos de paz*. Caja de herramientas para educar hacia una cultura de paz. La Catarata.
- Caireta, S. M. Promover la cultura de paz en entornos comunitarios. Escuela de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ciudades de paz. Foro mundial sobre las violencias urbanas y educación para la convivencia y la paz. Asociación Española de Investigación para la Paz (AIPAZ) (2018). (Pág. 18-21, 70, 79-85, 97, 119-122).
- Cohen, B. (1992). *Introducción a la Sociología*. McGraw Hill.
- Decreto Municipal número 8 Reglamento de Participación Ciudadana para el Municipio de Ahome, Sinaloa, 1997. Artículo 6, inciso B).
- Dirección General de Protección al Colono, del Estado de México. (s.f). Requisitos para dar de Alta una Asociación de Colonos.
- H. Ayuntamiento de Puerto Vallarta. (s.f.). Reglamento del Comité de las Juntas Vecinales.

- Hernán, López y García (2021) Acción comunitaria para ganar salud. O cómo trabajar en red para mejorar las condiciones de vida. Madrid: Ministerio de Sanidad.
- H. Ayuntamiento de Oaxaca. (s.f.). Redes Vecinales, estrategia efectiva para fortalecer la seguridad.
- Hernández, R., Collado, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. ISBN: 978-1-4562-2396-0. (P. 217).
- Hütt, H. (2012) Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión. *Revista Reflexiones* 91 (2): 121-128, ISSN: 1021-1209 / 2012 (Pág. 122-123).
- López, M. (2023). Enciclopedia de Paz y Conflictos, Tomo I. ISBN 978-84-338-7327-9 (209).
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores INAPAM (2020). Importancia de las redes de apoyo social para las personas mayores.
- Jesuitas por la paz. (2024). Redes vecinales de solidaridad (REVES).
- Justicia México. (s.f.) Preguntas y Respuestas Sobre Asociación Civil.
- López, A. (2002). *Educación en valores, educación en virtudes*. Patria Cultural. (Pág. 15, 75).
- López, M. (2023). Enciclopedia de Paz y Conflictos, Tomo I. ISBN 978-84-338-7327-9 (209).
- Martínez, V. (2008). *El papel de la sociedad civil en la construcción de la paz: Un estudio introductorio*. Icaria-Editorial.
- Ortega, R. y Del Rey, R. (2004). *Construir la convivencia*. Edebé.
- Olmedo, R. (2014) Gobernanza condominal: seguridad, administración y convivencia social. Caso "Conjunto residencial Pedregal 2". (14, 15, 16, 18).
- Participación ciudadana del Gobierno de Nuevo León. (s.f.) Juntas de Mejora.
- Programa Institucional del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores 2021-2024.
- Reglamento para la Organización Vecinal y la Participación Ciudadana del Municipio de Culiacán, Sinaloa. 2009. Artículo 14.
- Rodríguez, F. (2014). La importancia y la apropiación de los espacios públicos en las ciudades. *Revista de Tecnología y Sociedad*. ISSN: 2007-3607.

Secretaría de Cultura. (2022). La cultura de paz, eje fundamental del programa Cultura Comunitaria.

Secretaría de Gobernación, mediante la Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos. (s.f.). Redes Vecinales de Apoyo Solidario.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la red comunidad vecinal, columna vertebral de este estudio, porque, aunque sorprendidos de que pudiesen participar en una investigación, mostraron cooperación y disponibilidad en su realización.

SÍNTESIS CURRICULAR

Carmen María González Rodríguez

Licenciada en Contaduría. Maestra en Administración. Pasante de Maestra en Educación. Especialista en Dirección de Recursos Humanos. Experiencia docente en nivel medio superior y superior. Profesora e integrante de la Academia de Contador Público en el Instituto Tecnológico de Los Mochis. Lectora de tesis de maestría y sinodal en licenciatura. Miembro del Colegio de Ingenieros en Gestión Empresarial. Emprendedora Social.

María del Rosario Romero Castro

Doctora en Estudios para la Paz, la Interculturalidad y la Democracia por la Universidad Autónoma Indígena de México. Maestra en Ciencias en Psicoterapia Gestalt. Licenciada en Psicología Social. Licenciatura y maestría en Administración. Profesora de Tiempo Completo en la UAİM. Experiencia en docencia universitaria y dirección de tesis de licenciatura, maestría y doctorado. Perfil PRODEP. Autora de diversos artículos y capítulos de libros, coautora de libros. Líneas de investigación: resolución pacífica de conflictos y construcción de cultura de paz; miembro del Sistema Sinaloense de Investigadores y del Sistema Nacional de Investigadores.

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER YOREME MAYO EN EL PROCESO ARTESANAL. UNA MIRADA AL TRABAJO FEMENINO EN EL ENTORNO FAMILIAR DEL ARTESANO INDÍGENA

THE PARTICIPATION OF THE YOREME MAYO WOMAN IN THE ARTISANAL PROCESS. A LOOK AT FEMALE WORK IN THE FAMILY ENVIRONMENT OF THE INDIGENOUS ARTISAN

Adria **Vega-Castro**¹ y Aida **Alvarado-Borrego**²

Resumen

En el presente artículo se busca reconocer el trabajo artesanal femenino, dejando evidente la doble participación de la mujer dentro de la familia del artesano de la comunidad indígena. Mostrar la posición que tiene el artesano dentro de su entorno social y el reconocimiento ganado por su trabajo artesanal. La metodología es cualitativa, con entrevistas dirigidas, encuestas en la dinámica de venta, cuestionarios a las personas que llevan a cabo el trabajo artesanal en la comunidad de San Miguel, Zapotitlán, Sinaloa; así como la observación de la actividad de elaboración. Se escuchó a mujeres, algunas de origen indígena, confirmando el supuesto planteado: la doble presencia de la

mujer en el ámbito doméstico y de trabajo artesanal. La artesanía Yoreme Mayo se divide en dos categorías: de uso ceremonial y de uso doméstico. La elaboración de artesanía para uso ceremonial es realizada en su gran mayoría por el hombre, debido al proceso donde se requiere de fuerza física para transformar la materia prima proveniente de la flora y fauna de la región. Algunos hallazgos se observan dentro de los talleres familiares en donde las mujeres (esposa, hija, hermana, madre) confeccionan prendas de vestir, pintan, bordan, decoran y ensamblan las piezas, sin dejar de atender las labores domésticas y de cuidado familiar, encontrando el tiempo para apoyar al hombre a incrementar la producción y por ende la economía familiar. Trabajo, que es visto por la

¹ Estudiante de Maestría en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Indígena de México, Los Mochis, Ahome, Sinaloa. adriavegazn@gmail.com

² Profesora Investigadora, Universidad Autónoma Indígena de México, Los Mochis, Ahome, Sinaloa. aidaalvarado@uaim.edu.mx

comunidad y poco reconocido por quien compra el producto, siendo el hombre quien se lleva todo el prestigio.

Palabras clave: artesanías, mujer, doble presencia.

Abstract

This article seeks to recognize female artisanal work, making evident the double participation of women within the family of the artisan of the indigenous community. Show the position that the artisan has within his social environment and the recognition earned for his artisan work. The methodology is qualitative, with directed interviews, surveys on the sales dynamics, questionnaires to the people who carry out the artisan work in the community of San Miguel, Zapotitlán, Sinaloa; as well as the observation of the manufacturing activity. Some women of indigenous origin were heard, confirming the assumption raised:

the double presence of women in the domestic sphere and in artisanal work. Yoreme Mayo crafts are divided into two categories: ceremonial use and domestic use. The elaboration of crafts for ceremonial use is carried out mostly by man, due to the process where physical strength is required to transform the raw material from the flora and fauna of the region. Some findings are observed within the family workshops where women (wife, daughter, sister, mother) make clothing, paint, embroider, decorate and assemble the pieces, without ceasing to attend to domestic and family care tasks, finding the time to support men to increase production and therefore the family economy. Work, which is seen by the community and little recognized by those who buy the product, with the man being the one who takes all the prestige.

Keywords: crafts, women, double presence.

INTRODUCCIÓN

Ser mujer yoreme mayo es pertenecer a una etnia que perdura a través de los siglos manteniendo su tradición, desempeñando un papel específico asignado. Al igual que los pueblos originarios que habitan el territorio mexicano, la mujer se encuentra a la voluntad y decisión del hombre, ocupando el espacio doméstico principalmente, dedicada a la crianza y educación de los hijos, a la asistencia de la familia y al mantenimiento del hogar. En el ámbito social, inicia su participación en las fiestas tradicionales desde su niñez, vestida de blanco (simbolizando la pureza) y al frente del Conti (procesión ceremonial) siendo un honor y orgullo su papel de ‘María’, mismo que crece junto con ella hasta llegar a convertirse en ‘Fiestera’¹.

Para Hernández (2006), *‘la mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, no se hacen simplemente por capricho de una persona; y ese propósito debe ser lo suficientemente fuerte para que se justifique su realización’*. En consecuencia, se pretende contribuir a la

¹ Término otorgado a la mujer encargada de organizar la fiesta o celebración, desde la contratación de músicos y danzantes hasta la elaboración de la comida. Observando el cumplimiento de los usos y costumbres de la ceremonia. Tradiciones propias de la etnia Yoreme Mayo.

investigación en el ámbito artesanal indígena de la región Mayo Yoreme, destacando el estudio referente a la teoría de la Interculturalidad, mediante la cual se examina la realización de artesanías observando los roles de género. Reconociendo la participación de la mujer en todo el proceso de elaboración y venta de las piezas, así como en el trabajo no reconocido, tal vez ni por ella misma, en el ámbito doméstico y familiar.

Los Mayos tienen una herencia artesanal que define su identidad, a través de las máscaras y ajuares, instrumentos musicales, morrales y otros elementos, con los cuales representan su cosmovisión. Son elaborados de manera artesanal, rústica en algunos pueblos, todos hechos a mano. Siguiendo una tradición ancestral, piden permiso a la Juya Annia (Deidad del monte) para recolectar las raíces sueltas del álamo a la orilla del río, obtienen y emplean pieles de animales silvestres y de cría, en tiempo de calor, se internan en el monte espinoso para obtener los capullos de la mariposa cuatro espejos, endémica de la región. A través de sus danzas, música y ajuares se vinculan con la naturaleza y su divinidad.

La mujer en la cultura indígena yoreme-mayo

La herencia cultural indígena yoreme-mayo sitúa a la mujer en el ámbito doméstico principalmente, considera habilidades físicas, emocionales y mentales para la asignación de roles dentro de la comunidad, es impensable algún cargo de danzante o músico para ella, considerando la representación de su entorno natural. La aceptación del rol exclusivo de crianza y cuidado del hogar, la preparación de alimentos y la subordinación al jefe de familia, se adecua a las características propias de cada núcleo familiar, prevaleciendo la autoridad masculina. Existe una brecha hacia la integración de la mujer indígena a la actividad económica fuera de casa, el acceso a la educación media superior mediante becas de estudio, la situación y necesidad familiar, la dinámica social y el acercamiento a los medios de producción comercial, facilitan la posibilidad de que la mujer comparta su tiempo familiar con otros grupos sociales.

En todo el proceso de elaboración de las artesanías, el trabajo de la mujer está presente. Un trabajo que no se visibiliza, que se encuentra implícito en el rol femenino, el mantenimiento del hogar, la crianza y el cuidado de la familia, no es tomado en cuenta. El trabajo artesanal del hombre es asistido por una o varias mujeres de la familia, su participación es requerida por sus habilidades en el pintado de objetos, confección de prendas, tejido y la unión de piezas, encontrando tiempo en el quehacer doméstico. La propia mujer no reconoce su aportación y el valor del trabajo artesanal que lleva a cabo

con el hombre. Así mismo, el valor cultural del trabajo femenino es inferior al realizado por los hombres, puesto que tiene mayor mérito una máscara de la danza del Pascola, la cual representa el poder masculino y las fuerzas malignas, que un lienzo de tela bordado para el uso doméstico. Es al hombre a quien se le reconoce la elaboración total de la pieza y se le nombra artesano, mientras que algunas artesanías hechas por la mujer enteramente se les cataloga como manualidades, puesto que son de uso doméstico y personal.

En palabras de Taranilla (2019) *la doble presencia se basa en la necesidad de organizar el trabajo doméstico y laboral de manera sincrónica y afecta principalmente al género femenino. Tiene efectos negativos para la salud y aumenta dependiendo de las exigencias tanto domésticas-familiares, como laborales y del tiempo requerido para cada una de ellas*, de la misma forma, se distingue en su participación artesanal, así como su aportación cultural a la sociedad a través de la transmisión directa de las tradiciones. De igual manera, se puede observar la implicación del hombre y la mujer en el trabajo remunerado, considerando las actividades en las que intervienen, ya que predomina su participación en algunas fases del proceso, sea por capacidad física, habilidad o tradición. En palabras de Paredes, (2013) *‘las mujeres, ya incorporadas desde la colonia a la matriz productiva del país, en el neoliberalismo tendrán multitareas muy importantes para el capital, como salir a paliar el hambre de sus familias’*.

Al analizar el trabajo femenino en todo el proceso de elaboración artesanal, se considera oportuna la teoría de la Interseccionalidad de Crenshaw (1989), puesto que facilita la descomposición y estudio particular de diferentes categorías en las que la mujer se desempeña. Tomando en cuenta el género y sus roles dentro de la etnia como eje principal, se puede retroalimentar con otras variables, que nos lleven a clarificar el estatus actual de la mujer en la comunidad indígena y su contribución cultural. *‘La noción de ‘interseccionalidad’ se refiere a los procesos –complejos, irreducibles, variados y variables– que en cada contexto derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos’*. Crenshaw (1989).

Desde mediados de 1980 se empiezan a producir en Latinoamérica una serie de estudios que utilizan el género como categoría de análisis. (Lux y Pérez 2020). Crenshaw, abogada afroamericana, puntualiza que, *‘al considerar diferencias en el contexto legal al momento de juzgar a una persona, lo hizo para su uso profesional’*. Sin embargo, ha resultado práctico para el estudio de los movimientos feministas, donde se consideran múltiples factores que intervienen en las desigualdades de género. Son diversos y amplios los conceptos que se estiman en la interseccionalidad

actual, el principio se extiende a otros espacios sociales, donde se estudia la condición del individuo en el colectivo. Pone en el mapa las etiquetas sociales que nos impone la diversidad comunal, las cuales diversifican al ser humano colocándolo en distintos niveles, debilitando su identidad.

Hill (2000), refiere que, *'la interseccionalidad es una manera particular de entender la ubicación social en términos de entrecruzamiento de sistemas de opresión'*. Cuando se analiza la discrepancia que se suscita dentro de su ámbito personal (social, laboral, académico, etc.) se le nombra *interseccionalidad*; pero cuando los eventos de desigualdad suceden dentro un régimen de poder, se le denomina *sistemas entrelazados de opresión*. La distinción se extiende por los conceptos de cada espacio de participación, exponiendo nuevas y diferentes verdades que se abordan con el conocimiento anterior conjugando teorías. La complejidad del feminismo requiere considerar desigualdades en el mismo género.

Zapata (2011) plantean que, *'a diferencia de lo que sucede en Europa y en Estados Unidos, en América Latina la interseccionalidad no ha alcanzado el estatus de concepto hegemónico y para muchas feministas latinoamericanas no aporta nada nuevo'*. Lo cierto es que la realidad contextual en América Latina es diferente a las circunstancias de desigualdad y opresión en Europa y Estados Unidos, los variados componentes generales hacen repensar las articulaciones compartidas en el continente. La colonización europea supone imposición cultural a costa de la opresión y extinción de la identidad nativa, fenómeno que ocurrió en el norte de América; mientras que en el resto del territorio continental perdura la cultura originaria de los pueblos que fueron sometidos a sangre y fuego por los colonizadores.

La variedad cultural hace que el concepto de interseccionalidad no se limite al sexo, raza y clase social; solo basta recordar que el mestizaje resultante entre el patriarcado europeo y la cultura nativa provee de múltiples categorías raciales y cada una de ellas se coloca en una posición social diferente, aunado a las costumbres ancestrales basadas en las creencias primitivas, donde y desde siempre ha dominado el género masculino. Como se observa, es necesario tomar en consideración otras coincidencias al momento de analizar la condición opresora de la mujer, elementos que infieren al momento de la toma de decisiones, que le puedan dar acceso a una mejor calidad de vida. La edad al momento de iniciar una vida en pareja, el número de hijos, la situación económica, de educación, así como el lugar donde vive, son criterios para tomarse en cuenta al momento de analizar la situación que experimenta la mujer como objeto de estudio.

Resulta interesante la diversidad de conceptos que posibilitan la mediación coyuntural, se pueden enlistar categorías sociales que determinan

la hegemonía de género, algunas tan irracionales y determinantes como la apariencia física. Ya no basta con ser mujer para sufrir discriminación, los rasgos característicos del origen étnico no encajan en los estándares sociales que fijan la integración al colectivo general. El aumento de la diversidad sexual, de quienes se desprenden otras variables, amplía la representación mental de una realidad. Los tiempos son rebasados por los hechos, apremiando una actualización de la suposición interseccional, es necesaria la integración de elementos emergentes con los que no se trabaja. La dinámica social va a prisa y los individuos y las instituciones no tienen tiempo de adecuar las normas que rigen el movimiento de los grupos, la célula del tejido social (familia) sobrelleva la desconstrucción y reconstrucción propia. Se forman nuevos modelos familiares integrando la diversidad individual, dejando de lado los roles y estereotipos tradicionales.

Para tener claro el presente estudio, se busca precisar los conceptos con los cuales se trabaja, proponiendo una definición adecuada al contexto cultural del mismo. Desglosando el rol participativo de la mujer en el proceso artesanal y la percepción que tiene la misma de su trabajo. Existen algunas variantes conceptuales del tema: artesanía, arte popular, arte manual, por lo tanto, quien se dedica al trabajo se categoriza como artesano, artista, artista popular, resaltando que la persona que realiza el arte manual o manualidades ni siquiera tiene una denominación, como dato curioso, en su mayoría son mujeres quienes elaboran las manualidades. Las cuales no cumplen con las reglas establecidas por las instituciones que dirigen la actividad artesanal, todo el trabajo manual que realiza la mujer debe de cumplir con características específicas para llamarse artesanía.

Antiguamente, la confección de objetos artesanales perseguía únicamente la satisfacción de las necesidades del individuo y de la colectividad. Los artesanos fabricaban objetos utilitarios destinados a un empleo cotidiano y objetos decorativos o rituales para las ceremonias. La producción artesanal se inscribía naturalmente en los ritmos de los días y las estaciones. Por ello, la actividad artesanal estaba muy arraigada en la tradición. Medina del Valle y Armas (2020).

A través de los tiempos y la evolución de la comunidad indígena Yoreme-Mayo, la elaboración de objetos para la caza y la pesca, prendas de vestir, utensilios de cocina, y lo que fuera necesario para el desarrollo de la vida cotidiana, estuvo a cargo de todo el grupo social. En la actualidad, la herencia cultural permanece en el núcleo familiar y son sus integrantes quienes conservan las destrezas y conocimientos pasados de generación en generación. Se pueden encontrar talleres en los patios de las casas, donde a lo largo del año, pero sobre todo en los meses cercanos a la fiesta grande de la etnia (Semana Santa), se elaboran todos los objetos utilizados en las fiestas ceremoniales. El hombre artesano dirige la producción, donde cada

miembro de la familia tiene un lugar asignado en el proceso, tomando en cuenta las habilidades de género y edad de cada uno.

De acuerdo con Jara (2018), *reconstruir las experiencias de las mujeres, de cara a su empoderamiento, implica reconstruir la historia desde el “reverso”, desde el “no lugar”*. Hablamos de una conversación entre mujeres, en lo colectivo y en lo individual, fuera de la opinión masculina ancestral, en ocasiones, hasta de las otras mujeres. En una introspección acompañada del oyente, en un espacio propio que le brinda seguridad y apertura, escuchando su sentir en voz propia. El auto reconocimiento genera valor personal, un valor que no reconoce el núcleo familiar al que pertenece, que normaliza el rol femenino asignado por la sociedad y la cultura local. Escucharse libremente produce una reflexión que lleva a la determinación y cambios en su conducta, facultando a la mujer a tomar decisiones a su favor.

Antiguamente, la confección de objetos artesanales perseguía únicamente la satisfacción de las necesidades del individuo y de la colectividad. Los artesanos fabricaban objetos utilitarios destinados a un empleo cotidiano y objetos decorativos o rituales para las ceremonias. La producción artesanal se inscribía naturalmente en los ritmos de los días y las estaciones. Por ello, la actividad artesanal estaba muy arraigada en la tradición. Medina del Valle y Armas (2020).

En efecto, como cultura indígena documentada alrededor del año 1605, por el jesuita Andrés Pérez de Ribas, los habitantes de la ribera del ahora llamado Río Fuerte, elaboraban objetos para uso doméstico y ceremonial, siendo su materia prima raíces y ramas de álamo, piel de diferentes animales de caza, piedras del río, entre otras. Su fabricación rústica cumplía con el propósito de ser útil en el ámbito doméstico y el de las fiestas ceremoniales de la comunidad. Con la colonización de la etnia, se fueron agregando elementos como representaciones cristianas, las cuales requerían de indumentaria concerniente a la interpretación del sincretismo religioso, así como complementos para sus danzas y su música, mismos que prevalecen en nuestros días.

Considerando el estudio del antropólogo Rivas (2018), se identifican dos tipos de artesanías que podemos encontrar en un pueblo:

- a) La artesanía tradicional, la cual se produce desde tiempos ancestrales y en las cuales se conservan, sin mucha variación, las técnicas, los diseños y hasta los colores originales; e identifican el lugar de origen del producto.
- b) La artesanía contemporánea, consistente en productos que conservan gran parte del proceso de elaboración que las tradicionales, pero que sufren modificaciones para satisfacer nuevas necesidades materiales y espirituales.

Retomando el segundo punto, una de las estrategias que han implementado dependencias de gobierno como economía y turismo, es la capacitación de los artesanos mediante curso y talleres de innovación de su producto y mercadotecnia, manteniendo en lo posible la originalidad del objeto, modificando el tamaño y la utilidad de este. Puesto que la venta va dirigida al sector turístico local, que conoce la cultura, nacional, presentando una pieza atractiva a la vista y al extranjero, añadiendo el simbolismo cultural del objeto. Lo anterior se expone en diferentes ferias artesanales a lo largo del año, en diferentes lugares del estado de Sinaloa y el resto del país. Como se ha mencionado anteriormente, la mujer está presente en todo el proceso artesanal, desde la recolección y compra de materiales hasta la venta de las piezas; presente de manera directa y aún más de apoyo esencial dentro de su quehacer familiar.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La etnografía como parte de la investigación cualitativa, está ‘*ubicada en la antropología cultural y técnica de investigación social, se centra en el estudio de las sociedades y las culturas*’ (Axpe, 2003; Sequera, 2014). Las acciones llevadas a cabo en la presente metodología, conexas con la población involucrándola en el tema de interés común. Describe el comportamiento de las personas y desarrolla sugerencias y recomendaciones, sin olvidar el análisis, haciendo posible un entendimiento de la cultura yoreme. Donde la mujer actual desempeña un papel importante como sujeto participativo en diferentes ámbitos de la sociedad donde se desarrolla, adquiriendo seguridad en sus acciones y facilitando la toma de decisiones dentro de su entorno, siendo reconocida por los demás miembros de la etnia y la sociedad en general.

De acuerdo con la RAE, ‘*Etnografía se entiende como el estudio descriptivo de las costumbres y tradiciones de los pueblos. Este enfoque se sustenta de manera específica desde el elemento distintivo de las ciencias sociales: la descripción*’. Utilizando instrumentos como el diario de campo, donde se plasme los detalles de las actividades realizadas durante el proyecto de investigación, se puede describir amplia y objetivamente todo el proceso de obtención de datos y análisis de las visitas a la comunidad indígena yoreme, en las reuniones con las mujeres artesanas donde comparten y describen su quehacer diario.

El estudio de caso en la investigación cualitativa es idiográfico, ‘*implica la descripción amplia, profunda del caso en sí mismo, sin el propósito de*

partir de una hipótesis o teoría, ni de generalizar las observaciones” (Gilgun, 1994). Se aborda el tema de manera específica, desde la premisa que sugiere la tradición artesanal de la etnia Mayo, describiendo el proceso que se sigue desde la obtención de los materiales naturales, el proceso de elaboración de la pieza y la dinámica de venta. De esta forma, podemos dar cuenta que *‘los estudios cualitativos no velan necesariamente por una medición numérica, sino que por descubrir expresiones culturales y sociales a través de un proceso interpretativo entre observador y observado’* (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Por otro lado, los métodos cualitativos: *‘estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales, entrevistas, experiencia personal, etc., que describen la rutina, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas’* (Flores, García, & Rodríguez, 1996). Es una investigación donde se describe el objeto de estudio y su entorno social, material llevado al análisis de la realidad que viven las mujeres que realizan un trabajo artesanal dentro de la comunidad indígena. Es importante mencionar que se trabaja con la participación del artesano, parte fundamental en la investigación.

‘Reconstruir históricamente experiencias de mujeres tiene también desafíos metodológicos, políticos y pedagógicos. Uno de ellos, es el diseño de una estrategia metodológica que permita que las mujeres den cuenta de su experiencia desde los “lugares intelectuales y emocionales” más a su alcance; reivindicándolos como poder y no como des-poder’. Jara (2018)

Se aplica una encuesta concreta a grupos focales para conocer, en parte, el proceso de elaboración y venta de las artesanías, así como de quienes participan en ello. Obteniendo datos duros como el género, edad y tiempo que se dedica al trabajo artesanal, permitiendo el análisis para una mejor comprensión del tema. *‘Métodos de investigación que alguna vez fueran considerados antagónicos para la construcción del conocimiento, hoy se expresan como una discusión poco fructífera y relevante.’* (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

De acuerdo con Flick (2004), *‘el conocimiento episódico se organiza más cerca de las experiencias y se asocia a situaciones y circunstancias concretas’*, la información facilitada por las personas que elaboran artesanías yoremes dependerá de su propia experiencia de vida, considerando el legado familiar, la observancia cultural y el acceso a los elementos y recursos. El conjunto de valores propios de la comunidad

enmarca experiencias generales en el trabajo artesanal, sin embargo, se observa la influencia de la globalización en la modificación de algunas piezas, principalmente en el diseño, donde se deja de lado la creencia ancestral y se sustituye por formas populares en la actualidad.

Generalmente se estudian cuatro tipos de casos (Merriam, 1998; Stake, 1994): típico, teórico, diferente y atípico; para el presente trabajo se considera oportuno el estudio de caso típico, “*donde una persona representa a un grupo o comunidad. Pueden estudiarse varias personas que tienen algún aspecto en común, por lo que se espera cierta homogeneidad o coherencia en sus respuestas*”. Es considerable tomar en cuenta datos generales como edad, grado de estudios, parentesco, entre otros; de igual forma, la observación aporta referencias sociales que se consideren relevantes para el presente estudio. Toda información en general conforma material necesario para el análisis del grupo de estudio, dando como resultado un concepto aceptable para el caso.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La definición de Mujer ha sido siempre de difícil entendimiento para una sola descripción. Diversos autores retoman el concepto a partir de diferentes disciplinas filosóficas y científicas. De acuerdo con la ciencia, se puede decir que la mujer es el resultado de la unión final de dos cromosomas X, dándole al ser humano ciertas particularidades biológicas y fisiológicas. La religión católica nos habla de un ser formado desde la costilla de un hombre. Y entre un extremo y el otro, se mantiene la constante subordinación de lo masculino. Etimológicamente, la palabra Mujer se asociaba con la palabra en latín ‘mulier’, que significa *aguado* o *blandengue*, sentenciando un destino de sumisión al poder y voluntad masculina.

Estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas, México es el **segundo país más poblado de América Latina**, con poco más de 122 millones de habitantes en 2014, de los cuales 51.2 % son mujeres y casi 79% vive en áreas urbanas. El país tiene una **población indígena** de alrededor 16 millones de personas, pertenecientes a 68 diferentes grupos étnicos y lingüísticos. Sin embargo, México enfrenta marcadas **desigualdades** económicas, sociales y territoriales, así como persistentes **desventajas sociales** y altos índices de **discriminación** que son tanto la causa como la consecuencia de la continua **marginalización** de amplios sectores de la población, principalmente de mujeres y niñas, población indígena y migrantes.

De acuerdo con el Censo Poblacional del INEGI (2020), Sinaloa ocupa el lugar 17 a nivel nacional por su número de habitantes. De los cuales 1,532,128 son Mujeres y 1,494,815 son hombres, dando un total de 3,026,943 habitantes en el estado. Con una tendencia nacional que muestra un mayor número de mujeres en el estado de Sinaloa, tenemos que la participación de esta en el ámbito laboral informal, como lo es la elaboración de artesanías y manualidades, puede pasar desapercibida para las estadísticas de las instituciones oficiales de gobierno. Tema importante es el apoyo a las diferentes formas de organización de la mujer, desde grupos vulnerables, asociaciones civiles y colectivos, son prioridad para recibir recursos de diferentes especies. ONU Mujeres pone especial énfasis en programas innovadores para impulsar la autonomía económica de las mujeres considerando, entre sus prioridades a las trabajadoras migrantes y las emprendedoras rurales e indígenas.

La incorporación de la perspectiva de género en la producción y análisis de estadísticas para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas públicas para el logro de la igualdad sustantiva ha constituido una línea estratégica para ONU Mujeres México.

La oficina de ONU Mujeres México concentra su trabajo en estadísticas de género en tres temas prioritarios:

- Violencia contra las mujeres y las niñas.
- Empoderamiento económico (uso del tiempo y trabajo no remunerado).
- Participación política y toma de decisiones.

ONU Mujeres ha establecido una fuerte alianza con el Instituto Nacional de las Mujeres, con el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe para fortalecer las estadísticas de género. México se ha posicionado como un importante actor regional y global en esta materia impulsando, con estos acuerdos, la Cooperación Sur - Sur y triangular.

Estudio de Caso

Flor, es una mujer de la comunidad de San Miguel Zapotitlán, en el Municipio de Ahome Sinaloa. Heredó de su madre diversas técnicas artesanales como el tejido y el bordado, recuerdo de su niñez es hacer piñatas con alambre recocado. Dice que hace un poco de todo, coronas de papel para el día de muertos, muñecas de trapo, servilletas bordadas y pintadas para la cocina. Tiene dos hijos varones a quienes no les interesa aprender a elaborar

piñatas o alguna artesanía local, por lo que la tradición artesanal familiar llega hasta ella, como mujer. Las piñatas las hace sobre pedido, consigue los materiales en los abarrotes (cartón) de la comunidad y compra el resto (papel china, cordón de rafia y alambre) en los comercios locales, el diseño es ensamblado, pegado y cocido de manera artesanal, totalmente a mano. Los precios de venta son muy bajos en comparación con los comercios dulceros donde venden piñatas, apenas y tiene un poco de ganancia por ellas.

La ganancia económica que obtiene de su trabajo artesanal es un apoyo para la economía familiar, no pertenece a algún grupo de artesanos, desconoce el uso de las redes sociales para la promoción y venta, no asiste a ferias o eventos públicos, así que solamente vende sus productos desde su casa. Refiere que desconoce de todo lo anterior y no cuenta con apoyo de alguna dependencia, institución u organización. Así como Flor, se encuentran muchas mujeres que realizan algún trabajo artesanal dentro de su hogar, no tienen acceso a información que les pueda acercar a los apoyos que las diferentes dependencias de gobierno les brindan a las mujeres que son emprendedoras.

La comunidad de San Miguel Zapotitlán es hogar de muchas familias indígenas, pero también, comparten espacios con personas que no pertenecen a alguna etnia. El trabajo artesanal es realizado por personas de ambos grupos sociales, hombres y mujeres dedican tiempo en los pequeños talleres familiares, algunos hacen trabajos por encargo de otro artesano. Hay quienes son muy buenos elaborando determinada pieza y solamente se dedican a eso, por ejemplo, los talladores de madera; son hombres que perfeccionan la técnica y la elaboración del objeto es totalmente suya. Otros hombres trabajan piezas en miniatura, las cuales tienen un tiempo mucho menor y una inversión en materiales más baja, su venta más rápida. Los artesanos que elaboran y comercializan diferentes objetos son los que se apoyan en la familia, principalmente.

Las mujeres de la comunidad, indígenas o no, hacen diferentes trabajos manuales y artesanales por su cuenta propia. Bisutería comercial, diseño y confección de prendas de vestir para uso diario y tradicional (ajuares para las fiestas ceremoniales), bordado y pintura en tela y sombreros, tejido de morrales de ixtle, diseño y pintura de tambores de cuero (uso ceremonial), servilletas de tela y manteles de uso doméstico, piñatas, entre otros. Algunas se reúnen en grupos familiares o de interés común, asisten a la Casa de la Cultura y reciben capacitación y apoyo, porque están organizadas. Quienes tienen una educación básica (primaria y secundaria) dependen en lo general de quienes tienen un poco más de conocimientos en tecnología y redes sociales.

CONCLUSIONES

‘Los objetos artesanales van cargados de un alto valor cultural y debido a su proceso son piezas únicas’. De acuerdo con el antropólogo Rivas (2018), no existe una fecha o contexto histórico para ubicar el nacimiento de las artesanías, pudiera decirse que nace con la necesidad del ser humano para hacerse de objetos para la caza, la recolección, el vestir y la proyección de un poder superior. Con el paso del tiempo se podía distinguir una cultura de otra por medio de las diferencias marcadas por los materiales y las técnicas artesanales. Materiales propios de cada región transformados en objetos que representan la identidad del grupo cultural que la habita.

La cosmovisión étnica que inspira la artesanía yoreme-mayo sigue fiel a su cultura, enriquecida por el sincretismo religioso a partir del siglo XVII da como resultado la producción de objetos de uso ceremonial principalmente, ajuares completos que representan la vida en el monte yoreme, instrumentos musicales cantan los sones primitivos y la variedad ornamental los complementa. Aún subsisten las especies animales que suministran de pieles, cornamentas y capullos como materia prima, ramas y raíces de los árboles del monte y del río satisfacen la demanda artesanal, pocos son los objetos de uso doméstico en estos tiempos. Las técnicas y el simbolismo cultural se transmiten de forma oral, de generación en generación dentro del ámbito familiar, guardando con cierto recelo, el legado que da forma a la identidad yoreme-mayo.

En palabras de Etienne-Nugue (2009), investigadora de este tema, *“en la medida en que son testigos de una sociedad y de una época, los objetos artesanales reflejan la identidad de los hombres que los fabrican y los utilizan, así como sus tradiciones: estilos de vida, costumbres, ceremonias, valores sociales, religiosos y morales”*. Considerando lo anterior, observamos una arraigada identidad en los pueblos yoreme-mayo, donde su vida gira en torno a las ceremonias establecidas a lo largo del año, creando un vínculo entre sus raíces indígenas y su presente. Dentro de las comunidades indígenas de la etnia mayo, se puede apreciar el rigor cultural de todos los elementos religiosos-ceremoniales que visten las fiestas tradicionales en el centro ceremonial de San Miguel Zapotitlán. Las técnicas manuales, los colores, las telas, tamaños y formas son seguidos al pie de la letra de la tradición milenaria, se destinan los recursos económicos necesarios para adquirir los ajuares que año tras año se portan con dignidad y orgullo en la representación cultural yoreme.

Los conquistadores europeos pretendían reeducar a los pueblos originarios mediante una yuxtaposición cultural con la religión como instrumento. Las técnicas primitivas para elaborar objetos fueron enriquecidas con la aportación de nuevos procedimientos, el tejido, la cerámica y la orfebrería mexicana dan fe del hecho. La artesanía mayo-yoreme combina métodos de producción, dando mayor valor cultural a los objetos elaborados de manera manual, manteniendo formas, colores e imágenes. La identidad se mantiene con la originalidad de las artesanías propias de cada región.

Es importante escuchar las voces de la mujer artesana, indígena, comprender desde su perspectiva de vida cómo se percibe a sí misma en la comunidad. El empoderamiento que le resulta de saberse reconocida por lo que produce con sus manos, y que le retribuye económicamente, dejando, en parte, la dependencia al esposo. Visibilizar el estatus que obtiene al compartir los espacios social y económico con el hombre, lugar que le favorece la toma de decisiones dentro del entorno familiar. Imposible dejar de lado el enfoque económico en el presente trabajo, es determinante en la transformación personal de la mujer, el crecimiento personal viene acompañado de la independencia económica.

La educación es un tema por tratar en la presente investigación, siendo importante presentar una perspectiva completa del contexto social donde vive y progresa la mujer indígena, y la mujer en su entorno en común, el proceso de socialización y aprendizaje encaminado al desarrollo intelectual y ético de una persona dispone la situación de vida del individuo. Por lo que es necesario conocer el nivel educativo que prevalece en la comunidad indígena, principalmente con las mujeres. Conocer los recursos intelectuales con los que lleva a cabo su trabajo artesanal y cómo se auxilia de los mismos para la comercialización de sus productos, obteniendo un máximo aprovechamiento de los recursos y una mejor ganancia. Detectar las diferencias que existen entre quien tiene acceso a la educación en sus diferentes modalidades y niveles y quien trabaja con el conocimiento empírico familiar.

LITERATURA CITADA

- Axpe, M. A. (2003). *La investigación etnográfica en el campo de la educación. Una aproximación meta-analítica*. Tesis Doctoral. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.
- Crenshaw. K. (1989). *Teoría de la Interseccionalidad*. USA.
- Etienne-Nugue, J. (2009). *Háblame de la artesanía*. París. Ediciones UNESCO.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata, S.L. Madrid.
- Flores, García, Rodríguez, (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. Almería, España.
- Gilgun, J.F. (1994) *Un caso para estudios de caso en la investigación del trabajo social*. Trabajo social. 39, 371- 380.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, Roberto. (2006). *Planteamiento del problema: objetivos, preguntas y justificación del estudio*, Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill, pp. 9-17.
- Hill Collins, Patricia. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Routledge, Nueva York.
- INEGI (2020). *Censo de Población y Vivienda*.
- Jara Holliday, Oscar. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos políticos*. Bogotá: Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE, 258 pp Primera edición, Colombia
- Lux, Martha y Pérez M. Cristina (2020). *Los estudios de historia y género en América Latina*. Historia Crítica, n.º 77 (2020): 3-33, doi: <https://doi.org/10.7440/historit77.2020.01>
- Medina del Valle, Ariadna y Armas Arévalos, Enrique (2020): La construcción del sector artesanal, para un desarrollo comunitario. In: *Factores Críticos y Estratégicos en la Interacción Territorial Desafíos Actuales y Escenarios Futuros*. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, Ciudad de México.

- Merriam, S. B. (1998). *Investigación cualitativa y aplicaciones de estudios de casos en educación*. Editores Jossey-Bass de San Francisco. Ruta de Oxford.
- ONU (2014). Organización de las Naciones Unidas.
- Paredes, J. (2013). *Hilando fino desde el feminismo comunitario*. CDMX: Cooperativa el Rebozo.
- RAE. Real Academia Española.
- Rivas, Ramón D. (2018). *La Artesanía: patrimonio e identidad cultural*. Universidad Tecnológica de El Salvador. Revista de Museología Kóot, 2018 año 8, n. ° 9.
- Sequera, M. J. (2014). *La etnografía: un método de investigación para el ámbito educativo*. Revista de Postgrado FACE-UC, 6(15), 169-179.
- Stake, R.E. (1994). Estudios de casos. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (Dirección). *Manual de investigación cualitativa* (págs. 236-247). Londres: sabio.
- Taranilla, Iglesias Andrea (2019). *Doble presencia en el ámbito doméstico y laboral*. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Facultad de Ciencias del Trabajo universidad de león curso 2019 / 2020. Universidad de León. España.
- Zapata Galindo, Martha (2011). *El paradigma de la interseccionalidad en América Latina*. Ponencia leída en el Lateinamerika-Institut, Freie Universität Berlin, November 17, notes taken by Julia Roth.

AGRADECIMIENTOS

Es conveniente referir el apoyo a quienes han acompañado en el presente trabajo. Mujeres en su mayoría, artesanas, académicas, seres humanos con dones especiales y que saben cultivarlos para compartirlos en sociedad. Corresponder con el reconocimiento al trabajo del artesano, quien mantiene en el presente la historia viva, a través de sus piezas reconocemos nuestros orígenes.

SÍNTESIS CURRICULAR

Adria Vega Castro

Licenciada en Trabajo Social, con más de 20 años de labor social. Colaborando con instituciones y dependencias de gobierno, así como organizaciones civiles, en la capacitación y desarrollo comunitario. Promotora Cultural, trabajando con personas que realizan trabajos artesanales, promoviendo la educación, cultura, historia y tradición regional. Artesana, elabora muñecas de tela con la vestimenta tradicional Mayo Yoreme, promoviendo la cultura mediante el uso lúdico de la misma.

Aida Alvarado Borrego

Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, realizó una estancia posdoctoral en la Universidad Autónoma de Sinaloa en el área de Ciencias Sociales.

Pertenece a la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, y a la Cátedra Internacional de Interculturalidad y Pensamiento Crítico. Es Profesora Investigadora de la Universidad Autónoma Indígena de México, miembro Honorífico del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos, pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores nivel 1, del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnologías.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y CRITERIOS DE ÉXITO EN EL SECTOR HOTELERO DE LOS MOCHIS, SINALOA

ORGANIZATIONAL CULTURE AND CRITERIA FOR SUCCESS IN THE HOTEL SECTOR OF LOS MOCHIS, SINALOA

Karla Judith **Moreno-Rentería**¹ e Iván Noel **Álvarez-Sánchez**²

Resumen

En el dinámico sector hotelero, la cultura organizacional desempeña un papel importante en la determinación del éxito empresarial. Esta investigación examina cómo los valores compartidos, las normas y las prácticas dentro de un hotel influyen directamente en su capacidad para alcanzar y mantener el éxito. Se analizan diversos aspectos de la cultura organizacional, como la cohesión del equipo, la adaptabilidad a cambios del mercado y la orientación hacia el cliente, que son fundamentales para la satisfacción y fidelización de los huéspedes. Los criterios de éxito en este contexto destacan la importancia de una gestión eficaz de los recursos humanos y la capacidad para ofrecer experiencias memorables. Además, se investigan

estrategias para fomentar una cultura organizacional que respalde estos criterios, tales como el liderazgo y la promoción de la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. Las implicaciones prácticas derivadas de estos hallazgos para los gerentes y líderes del sector hotelero, ofreciendo recomendaciones para fortalecer la cultura organizacional como un activo estratégico clave. Esta investigación, de tipo multicaso, tiene como objetivo analizar dos empresas hoteleras de la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, en relación con el tipo de cultura organizacional en los criterios de éxito dentro del sector, se utilizó el instrumento OCAI. Los resultados indican que la cultura predominante en ambos hoteles es de tipo " mercado y clan", mientras que los criterios

¹ Profesora investigadora de la Universidad Autónoma de Occidente. E-mail: karla.moreno@uadeo.mx, <https://orcid.org/0000-0001-5584-0638>

² Profesor investigador de la Universidad Autónoma Indígena de México. E-mail: ivanalvarezsanchez@uais.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-8819-5310>

Recibido: 23 de julio de 2024. Aceptado: 17 de septiembre de 2024.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 20(4): 145-158.

doi.org/10.35197/rx.20.04.2024.07.km

de éxito integran elementos de culturas "clan y jerárquica". En conclusión, el estudio subraya que el éxito en el sector hotelero está estrechamente relacionado con la capacidad de las organizaciones para desarrollar y mantener una cultura organizacional que esté alineada con sus objetivos estratégicos.

Palabras claves: cultura organizacional, criterio de éxito, sector hotelero, OCAI.

Abstract

In the dynamic hospitality industry, organizational culture plays an important role in determining business success. This research examines how shared values, norms and practices within a hotel directly influence its ability to achieve and maintain success. Various aspects of organizational culture are analyzed, such as team cohesion, adaptability to market changes and customer orientation, which are fundamental for guest satisfaction and loyalty. Success criteria in this context highlight the importance of effective human resource management and the ability to

deliver memorable experiences. Additionally, strategies are investigated to foster an organizational culture that supports these criteria, such as leadership and promoting diversity and inclusion in the work environment. The practical implications derived from these findings for managers and leaders in the hospitality sector, offering recommendations to strengthen organizational culture as a key strategic asset. This multi-case research aims to analyze two hotel companies in the city of Los Mochis, Sinaloa, in relation to the type of organizational culture in the success criteria within the sector, the OCAI instrument was used. The results indicate that the predominant culture in both hotels is "market and clan" type, while the success criteria integrate elements of "clan and hierarchical" cultures. In conclusion, the study highlights that success in the hospitality sector is closely related to the ability of organizations to develop and maintain an organizational culture that is aligned with their strategic objectives.

Keywords: organizational culture, success criterion, hotel sector, OCAI.

INTRODUCCIÓN

En el complejo y competitivo mundo del sector hotelero, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la definición y el mantenimiento del éxito empresarial a largo plazo. Esta cultura se entiende como el conjunto de valores y normas que una persona tiene al relacionarse con otros individuos, en atención de una serie de beneficios, compromisos y funciones que una institución dada ofrece a sus empleados para que se ciñan a ese marco y desde ese contexto realicen un buen desempeño (Ventura & Lamus, 2020, p. 134). En el contexto hotelero, la cultura no solo define el ambiente de trabajo y las relaciones internas, sino que también influye en la experiencia ofrecida a los clientes.

La cultura organizacional representa todos los valores, creencias, hábitos, actitudes, tradiciones y experiencias que se comparten con los empleados que integran a la organización, sin dejar de considerar que estos

comparten por otro lado, el cumplimiento de reglas, normas y procedimientos (Barón Ballesteros, 2024, p.1544).

En el sector hotelero, la cultura organizacional se refleja en la manera en que el personal interactúa con los huéspedes, aborda la resolución de problemas y se adapta a las expectativas cambiantes de los clientes y las condiciones del mercado. Una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa no solo mejora la cohesión interna y el compromiso de los empleados, sino que también contribuye directamente a la satisfacción del cliente y, en última instancia, a la rentabilidad del hotel.

El estudio actual investiga la influencia de la cultura organizacional en los criterios específicos de éxito en el sector hotelero. Entre estos criterios se incluyen la capacidad de innovación continua, la gestión efectiva del talento humano y la provisión de experiencias únicas y memorables que permitan a un hotel destacarse en un mercado saturado. Además, se exploran las estrategias y prácticas recomendadas para fortalecer y mantener una cultura organizacional positiva y orientada al éxito en este entorno competitivo.

En este sentido, la investigación se enfoca en analizar dos empresas hoteleras ubicadas en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa. La evaluación de la cultura organizacional y los criterios de éxito en estas empresas se realiza mediante la aplicación del instrumento OCAI, con el fin de demostrar cómo se manifiestan estos aspectos en el contexto del sector.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En este estudio de investigación multicaso, basado en el enfoque de Yin (1994, 2014, citado en Román Smida, 2017), se utilizó un diseño cuantitativo y correlacional que integra métodos descriptivos. Se aplicó el instrumento del modelo cultural *Organizational Assessment Instrument* (OCAI) para explorar la relación entre liderazgo, cultura organizacional y criterios de éxito en las organizaciones del sector hotelero.

El estudio se llevó a cabo en dos hoteles en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa: un hotel familiar con categoría de cinco estrellas (Hotel A) y un hotel de cadena internacional de tres estrellas (Hotel B). Esta selección permitió recolectar datos sobre la cultura organizacional, el tipo de cultura predominante y los criterios de éxito en diferentes contextos dentro del sector hotelero.

La recolección de datos se efectuó en el hotel de cinco estrellas (Hotel A): a diez personas entre los cuales se encuentran: gerente general, gerente de recursos humanos, jefe de contabilidad, encargada del departamento de costos, gerente de reservaciones y ventas, jefe de recepción, gerente de alimentos y bebidas, jefe de ama de llaves, jefe de mantenimiento, jefe de seguridad. En el hotel de tres estrellas (Hotel B): ocho personas como son: gerente general, asistente de gerente, auxiliar administrativo, ejecutivo de ventas, auxiliar de alimentos y bebidas, recepción, ama de llaves y mantenimiento.

Cultura, tipo de cultura y criterios de éxito en las organizaciones hotelero

Según Davis y Newstrom (2005, como se cita en Alvares, 2020), “La cultura se reconoce más fácilmente cuando sus elementos se integran de manera general y son compatibles entre sí, es decir, encajan como piezas de un rompecabezas”. Eso es lo que tiene que lograr un empleador que todos sus empleados encajen se sientan cómodos, se entiendan el uno al otro para que aquel trabajo de resultados visibles y positivos (p.72).

La cultura se define como el conjunto de valores, creencias, comportamientos y normas compartidos por los miembros de un grupo o sociedad. Estos elementos culturales son transmitidos de generación en generación y moldean la forma en que los individuos interpretan y responden a su entorno. Según la definición proporcionada por Tylor (2020), "la cultura es ese complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, los usos y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre como miembro de la sociedad" (p. 25). Esta definición destaca la cultura como un sistema integrado que moldea y guía el comportamiento humano dentro de un contexto social específico.

La cultura en el marco de referencia que guía en el comportamiento, las decisiones y las interacciones dentro de una organización, por lo cual la cultura organizacional se encuentra estrechamente relacionada ya que refleja los valores, normas y creencias, motivación y compromiso con los colaboradores.

Para Schein (1990), la cultura organizacional "proporciona el contexto dentro del cual las políticas, los procedimientos, las estructuras y los sistemas operan y se interrelacionan entre sí" (p. 11).

Para Yukl (2021), la cultura organizacional se define como "un conjunto de normas y valores compartidos que guían el comportamiento de las

personas dentro de una organización" (p. 123). Los líderes desempeñan un papel fundamental en la formación y mantenimiento de esta cultura a través de sus acciones, decisiones y comunicación (Schein E. H., 2017).

La cultura organizacional viene a ser el conjunto de valores, conductas, creencias, políticas y normas compartidas, aceptadas y practicadas por todos los miembros de una organización, que garantice primordialmente, no solo buenas relaciones entre ellos, sino que haga posible que el lugar donde se labora sea de lo más agradable para todos los empleados (Espino & González, 2024, p.120).

Según Moreno y Álvarez (2020), el modelo Competing Values Framework de Cameron & Quinn (2006) presenta características que facilitan el diagnóstico y la caracterización de la cultura organizacional dominante. Este modelo permite analizar su relación con el desempeño de la organización. El modelo define cuatro tipos de cultura, a partir de dos dimensiones, la primera dimensión es de estabilidad contra flexibilidad (clan y adhocracia), la segunda dimensión plantea dos valores (mercado y de jerarquía) contrapuestos: que la empresa tenga una orientación interna o una orientación externa, a continuación, se describe cada una de ellas:

1. La cultura de clan. La organización es un lugar muy amistoso para trabajar donde las personas comparten mucho entre sí como una familia. Los líderes de la organización se consideran mentores y figuras paternas. La organización es unida por la lealtad o la tradición. En general el compromiso de sus miembros es alto. La organización da énfasis al beneficio a largo plazo en el desarrollo del recurso humano y concede gran importancia a la cohesión y unidad. El éxito institucional se define en términos de satisfacción al cliente y consideración de las personas. La organización premia el trabajo en equipo, participación y el consenso.
2. La cultura de adhocracia. Los miembros ven a la organización como un lugar dinámico para trabajar, de espíritu emprendedor y ambiente creativo. Las personas, por ende, tienden a ser creativas y asumen riesgos. Los líderes también son considerados innovadores y tomadores de riesgo. Lo que sostiene a la organización en el tiempo es la experimentación de nuevos productos o servicios, la innovación, el estar en constante crecimiento y adquiriendo nuevos recursos. El éxito institucional significa tener utilidades importantes por la venta de nuevos productos o servicios, siendo los líderes de mercado en su área. La organización estimula la iniciativa individual y libertad de intelecto.

3. La cultura de mercado. Es una organización orientada a resultados, cuya mayor preocupación es realizar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas. Los líderes son directivos exigentes, productores y competitivos. El sostenimiento de la organización está en el énfasis en ganar, siendo la reputación y éxito de la organización preocupaciones cotidianas. El éxito se define en términos de participación de mercado y posicionamiento. En este tipo de organización, sus miembros están en un ambiente en el cual permea el control del trabajo realizado y además sus miembros prefieren la estabilidad de la organización.
4. La cultura de jerarquía. La organización es un lugar estructurado y formalizado para trabajar. Los procedimientos gobiernan y dicen a las personas qué hacer. Los líderes se precian de ser buenos coordinadores y organizadores en donde las reglas y las políticas juegan un papel importante. La preocupación fundamental de la dirección está en la estabilidad y en el funcionamiento eficaz de la organización con altos niveles de control. (p.129-130)

La cultura organizacional desempeña un papel importante en los criterios de éxito de las organizaciones, influyendo en diversos aspectos como la innovación, la satisfacción de los empleados y el rendimiento organizacional (Cameron & Quinn, 2011; Schein, 2017). Según Cameron y Quinn (2011), las organizaciones con una cultura que fomente la adaptabilidad y el enfoque en el cliente tienden a ser más resilientes ante los cambios del mercado y más capaces de aprovechar oportunidades emergentes. Por otro lado, Schein (2017) argumenta que una cultura organizacional fuerte y coherente puede servir como un activo estratégico al alinear comportamientos y decisiones con los objetivos estratégicos de la empresa, facilitando así la consecución de metas a largo plazo.

De acuerdo a los criterios de éxito en las organizaciones pueden ser evaluados a través de múltiples dimensiones que incluyen el rendimiento financiero, la satisfacción del cliente, la innovación y la adaptabilidad organizacional (Daft, 2021; Robbins & Judge, 2019). Daft (2021) destaca la importancia de un liderazgo efectivo y una gestión estratégica para alcanzar metas financieras sólidas y mantener la competitividad en el mercado. Por otro lado, Robbins & Judge (2019) sugieren que la satisfacción del cliente y la capacidad de adaptarse rápidamente a cambios en el entorno son indicadores clave de éxito organizacional, reflejando la capacidad de la organización para responder eficazmente a las demandas del mercado.

Según Espino y González (2024) “la clave del éxito empresarial reside, entre otras cosas, en el reconocimiento de la empresa a los esfuerzos de los trabajadores, por ser ellos la base de la empresa; cuando se alcanza a percibir

esto, se comprende mejor cuánto de ello depende el rendimiento laboral, la habilidad, experiencia y la actuación del trabajador ante las diferentes situaciones que se le van presentando. Por eso que la creación de un ambiente laboral de bienestar, de mucha confianza y donde las dudas o inquietudes sean zanjadas, es sumamente importante, ya que, si los trabajadores se sienten cómodos en el clima laboral que se ha creado, así mismo crecerá la motivación para una colaboración más efectiva entre todos ellos” (p.121).

De igual importancia, el éxito en las organizaciones puede definirse como "el logro sistemático de los objetivos y metas establecidos por la empresa, que refleja su capacidad para adaptarse al entorno competitivo y aprovechar las oportunidades de mercado" (Hitt et al., 2017, p.9).

Mismo, para (Gamboa Suárez & Jiménez Rodríguez, 2016) el fundamento esencial hacia el éxito en los negocios u organizaciones, está constituido por sustentar una fuerte cultura de trabajo, tal como lo expone Rohman (2014), en tal sentido la organización moderna deberá proveer recursos para dicha inversión, en la cual incorpore valores colectivos, aliente la satisfacción en el trabajo y promueva espacios de amplia espiritualidad laboral. Esto implica rodearse de personal idóneo, capacitado y con elevados estándares sociales. Pero, también la organización debe incentivar el acceso y promover su cultura hacia el logro social de sus metas (p.131).

Así mismo Vargas et al. (2021, como se cita en Zambrano et al., 2024) manifiesta que el éxito de las organizaciones basadas en conocimientos se sustenta en las bases que genera una buena CO positiva, por lo que se hace importante el análisis de los comportamientos de los individuos ante los procesos evolutivos a los que se enfrentan las empresas (p.91).

El éxito es la integración de una cultura sólida y la colaboración con los colaboradores para cumplir con las metas y objetivos de las organizaciones, además del esfuerzo, dedicación y responsabilidad hacia el éxito.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación comparativa realizada entre el Hotel “A” & Hotel “B” utilizando el instrumento OCAI, se identificaron las características culturales y criterios de éxito en las organizaciones del sector hotelero en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa.

Para el Hotel “A”, se diseñó una muestra que abarcó diez departamentos, mientras que en el Hotel “B” se incluyeron ocho áreas. En ambas

organizaciones se estudió el tipo de cultura organizacional y los criterios de éxito para evaluar cómo se alinean con los objetivos y valores establecidos por el modelo OCAI.

A continuación, se presenta los resultados comparativos de los perfiles culturales organizacionales del Hotel “A” & Hotel “B” como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1. Perfiles culturales organizacionales

		Informe							
Hotel		A	AP	B	BP	C	CP	D	DP
A	Media	163.4000	171.4000	134.8000	143.4000	150.2000	146.1000	160.6000	143.1000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Desv. Desviación	50.84880	40.42332	19.84271	18.19768	21.08607	26.30779	40.81993	26.34999
B	Media	246.8750	251.2500	126.2500	130.0000	101.8750	102.5000	123.7500	118.7500
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
	Desv. Desviación	41.48472	44.78121	19.03943	17.72811	34.84020	42.25771	16.42081	13.56203
Total	Media	200.5000	206.8889	131.0000	137.4444	128.7222	126.7222	144.2222	132.2778
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Desv. Desviación	62.44362	57.94611	19.41194	18.75295	36.68435	39.98353	36.71761	24.46079

Nota: La tabla presenta los perfiles culturales organizacionales del sector hotelero. Adaptado por Análisis de resultando en Spss ver 2020.

En la tabla 1 prevalece la cultura tipo clan (A) y (AP) que desempeña el hotel “A” & hotel “B” refiere que son organizaciones amistosas para trabajar donde las personas comparten mucho entre sí como una familia. De esta manera los líderes de la organización se consideran mentores y figuras paternas, la organización es unida por la lealtad o la tradición, se asemeja a la definición de Cameron & Quinn (2006), donde las organizaciones son espacios armoniosos para trabajar en equipo.

El análisis de la prueba U de Mann-Whitney mostró diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes reportados del hotel “A” y “B” para los factores A con un valor de $P=.003$ y AP con un valor $P=.003$, C con un valor de $P=.008$ y CP con un valor de $P=.036$, D con un valor de $P=.021$ y DP con un valor de $P=.040$, encontrándose por debajo del valor $\alpha=.05$. Para el factor B y BP no se encontraron diferencias estadísticamente significativas obteniéndose valores de $P=.448$ y $P=.243$ respectivamente, que se encuentran por encima del nivel de significancia establecido, es decir que en ambos hoteles el tipo de cultura es relativamente igual (tabla 2).

Tabla 2. Análisis prueba U de Mann-Whitnery

	Estadísticos de prueba ^a							
	A	AP	B	BP	C	CP	D	DP
U de Mann-Whitney	7.00 0	7.00 0	31.5 00	27.0 00	10.0 00	16.5 00	14.0 00	17.0 00
W de Wilcoxon	62.0 00	62.0 00	67.5 00	63.0 00	46.0 00	52.5 00	50.0 00	53.0 00
Z	- 2.93 7	- 2.93 7	- .759	- 1.16 7	- 2.66 8	- 2.09 3	- 2.31 4	- 2.05 9
Sig. asintótica(bilateral)	.003	.003	.448	.243	.008	.036	.021	.040
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	.002 b	.002 b	.460 b	.274 b	.006 b	.034 b	.021 b	.043 ^b
a. Variable de agrupación: Hotel								
b. No corregido para empates.								

Nota: En la tabla muestra el análisis de prueba U de Mann-Whitnery.

A continuación, se presenta los resultados comparativos de los perfiles de tipo de culturales en criterios de éxito en las organizaciones del Hotel “A” & Hotel “B”, como se puede observar en la figura 1 y tabla 3:

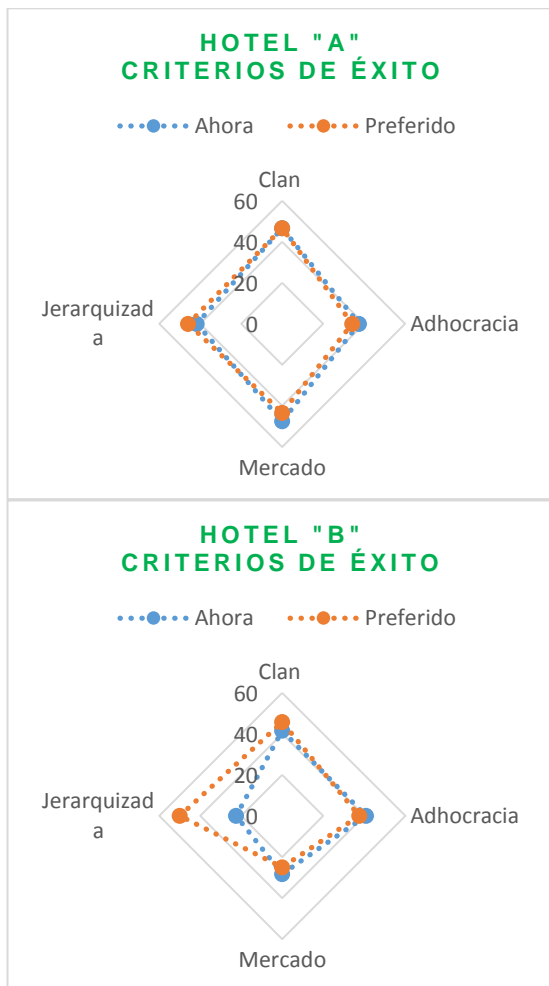


Figura 1. Criterios de Éxito hotel “A” & hotel “B”.

Nota: El gráfico representa el tipo de cultura en criterio de éxito en las organizaciones del sector hotelero.

Tabla 3. OCAI Criterios de Éxito Hotel “A” & Hotel “B”

	Hotel A			
	Clan	Adhocracia	Mercado	Jerarquizada
Ahora	46.66	37.5	47.5	41.66
Preferido	46.66	34.16	43.33	45.83

	Hotel B			
	Clan	Adhocracia	Mercado	Jerarquizada
Ahora	41.66	40.83	28.33	22.5
Preferido	45.83	37.5	25	50

Nota: Esta tabla muestra el tipo de cultura en criterio de éxito en las organizaciones del sector hotelero.

En la (figura 1 y tabla 3) la variante de criterios de éxito en el Hotel “A” señaló una cultura de mercado actual de 47.5 indicando el éxito de la organización en preocupación cotidiana al que define en términos de participación de mercado dicha organización que sus miembros están en un ambiente donde permea el control de trabajo y además sus miembros prefieren la estabilidad de la organización, en cuanto al dominio preferido se encuentra una cultura clan de 46.66 deseando éxito institucional en términos de satisfacción al cliente y consideración de las personas, además de premiar el trabajo en equipo y participación.

El Hotel “B” reportó una organización de cultura clan actual de 41.66 reflejando el éxito institucional y la satisfacción al cliente. La organización premia el trabajo en equipo, participación y el consenso, mientras que el dominio preferido mostro una cultura jerarquizada de 50 lo que significa que la preocupación fundamental de la dirección está en la estabilidad y en el funcionamiento eficaz de la organización con altos niveles de control.

En este sentido ambos hoteles la cultura organizacional como menciona Yukl (2021), el conjunto de normas y valores compartidos que guían el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones. Asimismo, el liderazgo es importante como describe Schein (2017) los líderes desempeñan un papel fundamental en la formación y mantenimiento de esta cultura a través de sus acciones, decisiones y comunicación. Para otros autores (Hughes et al., 2020) la clave del liderazgo es la capacidad de inspirar confianza, tomar decisiones estratégicas, comunicarse efectivamente y adaptarse a diversas situaciones.

En este sentido, para Espino & González (2024) la cultura organizacional es el conjunto de valores, conductas, creencias, políticas y normas compartidas, aceptadas y practicadas por todos los miembros de una organización, que garantice primordialmente, no solo buenas relaciones entre ellos, sino que haga posible que el lugar donde se labora sea de lo más agradable para todos los empleados.

Es por ello, que la cultura organizacional en el sector hotelero debe promover el entorno del trabajo en los colaboradores y motivarlos, para satisfacer y valorar el trabajo significativo con el compromiso en la organización.

CONCLUSIONES

El compromiso y la responsabilidad de las organizaciones hoteleras hacia sus colaboradores se reflejan en la implementación de estrategias dentro de la cultura organizacional. Este compromiso que es fundamental, para las empresas que han mantenido valores, usos y costumbres en su identidad. El desempeño en las organizaciones debe aplicar y cumplir con normas, políticas y estrategias para reforzar los elementos de la cultura.

La investigación de los hoteles “A” y “B” son muy significativa y se observa que ambas entidades son reconocidas por su trayectoria en el sector turístico y su compromiso con el desarrollo social, así como con la prestación de servicios a la sociedad mexicana y extranjera. La investigación revela que la cultura organizacional predominante significativo en “mercado y clan”, donde el tipo de cultura de mercado se caracteriza en los colaboradores un ambiente de preocupación cotidiana, control de trabajo. Por otro lado, el tipo de cultura clan se prevalece a satisfacer al cliente y consideración de las personas, premia al equipo de trabajo.

A pesar de estas características predominantes de criterio de éxito en ambos hoteles, se observa un deseo de evolucionar hacia una cultura “clan y jerarquizada” donde tenga una cultura clan donde se prevalezca a satisfacer al cliente y consideración de las personas, premia al equipo de trabajo y por último el tipo de jerarquizada se describe la preocupación de la dirección en la estabilidad y el funcionamiento eficaz de la organización con los altos niveles de control.

El liderazgo desempeña un papel importante en este contexto, ya que actúa como el guía que impulsa los valores, principios, roles, responsabilidades y compromisos dentro de la organización. Un liderazgo efectivo es fomentar un ambiente laboral positivo, dinámico, y productivo, así desarrollar el éxito en las organizaciones.

En conclusión, la cultura organizacional en el sector hotelero es un factor clave para alcanzar el éxito empresarial. Una cultura sólida y bien alineada con los objetivos estratégicos no solo promueve la satisfacción del personal y de los clientes, sino que también facilita la rentabilidad competitiva y eficiente. La implementación de una cultura organización robusta y el

liderazgo eficaz son fundamentales para lograr el éxito a largo plazo de las organizaciones hoteleras.

LITERATURA CITADA

- Alvari Calva, J. (2020). Cultura organizacional y su importancia dentro de la formación en turismo. *Formación docente -revista iberoamericana de educación*, 3(2), 69-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.v3i2.40>
- Barón Ballesteros, R. (2024). Cultura Organizacional: Una Reflexión Teórica Hacia la Construcción de Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 1537-1563. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10585
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. (Jossey-Bass, Ed.) United States of America.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed. ed.). Jossey-Bass.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed. ed.). Cengage Learning.
- Espino Castillo, D., & González Pinilla, E. L. (2024). Cultura organizacional en el desarrollo del turismo sostenible. *Revista Contacto*, 3(3), 94–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.48204/contacto.v3n3.4819>
- Gamboa Suárez, R., & Jiménez Rodríguez, L. A. (2016). Gestion del éxito organizacional como estrategia de valor para minimizar la reluctancia en pymes. *Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables*, 123-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.8.1.1410>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization*. (1. edition, Ed.) Cengage Learning.
- Hughes , R. L., Ginnett , R. C., & Curphy , G. J. (2020). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (9 Edition ed.). McGraw-Hill Education.
- Moreno Rentería, K. J., & Álvarez Sánchez, I. N. (2020). Aplicación del Modelo Competing Values Framework para determinar el tipo de

- cultura organizacional en el sector hotelero. *RA XIMHAI*, 16(5), 125-140.
<https://doi.org/https://doi.org/doi.org/10.35197/rx.16.05.2020.07.km>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed. ed.). Pearson.
- Román Castillo, R. E., & Smida, A. (2017). Una reflexión ex post facto sobre la conducción de estudios multicaso para la construcción de teoría en ciencias de gestión. *Revista Innovar Journal*, 27(63), 129-144.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62373>
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed. ed.). Jossey-Bass.
- Tylor, E. B. (2020). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/9781108789930>
- Ventura Rodrigues, L. C., & Lamus García, T. M. (2020). Estudio documental sobre cultura organizacional para la institución escolar, desde un enfoque interpretativo. *Revista científica*, 6(1), 129-151.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1350>
- Yukl, G. A. (2021). *Leadership in organizations* (10 Edition ed.). Pearson.
- Zambrano Cedeño, M. F., Zambrano Guadamud, V. K., & Zambrano Farias, J. I. (2024). Cultura Organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. *INNOVA Research Journal*, 9(1), 89-106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v9.n1.2024.2453>

RIESGO LABORAL DEL PERSONAL QUE ATIENDE LA SALUD GINECOLÓGICA

OCCUPATIONAL RISK OF GYNECOLOGICAL HEALTH CARE PERSONNEL

Narce Dalia **Reyes-Pérez**¹; Perla **Murua-Guirado**² y Marcela **Padilla-Languré**³

Resumen

Introducción: El personal que trabaja en instituciones de salud está expuesto a diversos riesgos determinados por las condiciones y áreas en que labora. **Objetivo:** identificar el peligro y evaluar el riesgo laboral en trabajadores de una institución pública de segundo nivel de atención, quienes prestan servicios de salud en el área de ginecología. **Materiales y métodos:** Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, participaron 71 profesionales contratados y en formación, seleccionados por conglomerado, al cumplir criterios de inclusión, se aplicó cedula de gestión de seguridad y salud ocupacional para identificar peligros y

evaluar riesgos laborales (IPER). Previo consentimiento informado. Para organizar y analizar de los datos, se utilizó el programa Excel. **Resultados:** el 63.1% corresponde al personal contratado y el 36.4% a profesionales en formación. El 16.9% de los participantes correspondió a enfermería. En cuanto a las fuentes generadoras de peligro laboral ambiental, material, equipo y situación, personal médico ginecólogo y anestesiólogo, así como enfermería y químico estuvieron expuestos a las 4 fuentes y el personal en formación fueron residente de ginecología, anestesiología, médico interno, prestador de servicio social y practicante de enfermería. Los mismos puestos de trabajo

¹ Profesora investigadora de tiempo completo. Universidad Autónoma de Sinaloa. Facultad de Enfermería Mochis. Fuente de Poseidón y Angel Flores s/n, Col. Jiquilpan C.P. 81220. Los Mochis, Ahome, Sinaloa, México. Correo electrónico: narce.reyes@uas.edu.mx

² Maestría en Ciencias en Enfermería, Hospital General de Los Mochis. Servicios de Salud de Sinaloa. Blvd. Gral. Macario Gaxiola 1449, Raúl Romanillo, C.P. 81280 Los Mochis, Ahome, Sinaloa.

³ Profesora investigadora de tiempo completo. Universidad de Sonora Campus Hermosillo. Blvd. Luis Encinas J, Calle Av. Rosales, Centro, C.P. 83000 Hermosillo, Sonora.

antes mencionados, tienen un nivel de riesgo bajo en cuanto a la probabilidad y severidad con la que ocurren los incidentes laborales y de acuerdo al agente causal correspondió al ergonómico con un riesgo crítico para el manejo de carga y trabajo repetitivo. Conclusión: Es importante apostar hacia la seguridad laboral, control y reporte de riesgos. Cada actividad laboral que realizan los trabajadores de la salud implica un riesgo, por lo que es recomendable garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando y evaluando riesgos de forma constante para cada uno de los puestos de trabajo en una institución.

Palabras clave: riesgo laboral, personal de salud, atención ginecológica, riesgo químico, riesgo ergonómico, riesgo físico.

Abstract

Introduction: Personnel working in health institutions are exposed to various risks determined by the conditions and areas in which they work. Objective: to identify the danger and evaluate the occupational risk in workers of a public institution of second level of care, who provide health services in the gynecology area. Materials and methods: Quantitative, descriptive, cross-sectional research, 71 professionals hired and in training participated, selected by conglomerate, upon meeting inclusion

criteria, occupational health and safety management certificate was applied to identify hazards and assess occupational risks (IPER). Prior informed consent. To organize and analyze the data, the Excel program was used. Results: 63.1% correspond to contracted personnel and 36.4% to professionals in training. 16.9% of the participants corresponded to nursing. Regarding the sources of environmental occupational hazard, material, equipment and situation, gynecologist and anesthesiologist medical personnel, as well as nurses and chemists were exposed to the 4 sources and the personnel in training were gynecology residents, anesthesiology, internal physician, social service provider and nursing practitioner. The same jobs mentioned above, have a low level of risk in terms of the probability and severity with which work incidents occur and according to the causative agent corresponded to the ergonomic one with a critical risk for load handling and repetitive work. Conclusion: It is important to bet on job security, risk control and reporting. Each work activity carried out by health workers implies a risk, so it is advisable to guarantee the safety and health of workers, constantly detecting and evaluating risks for each of the jobs in an institution.

Keywords: occupational risk, health personnel, gynecological care, chemical risk, ergonomic risk, physical risk.

INTRODUCCIÓN

El personal que labora en el contexto internacional, nacional y local, está expuesto a diversas situaciones y problemas de salud relacionados a su área de trabajo, como factor determinante de las condiciones en que laboran, donde buscan cumplir con las responsabilidades e involucramiento para el cual fueron contratados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), menciona que en las últimas estimaciones mundiales cada año se presentan alrededor de 2.78 millones de muertes asociadas al trabajo, de las cuales 2.4 millones están relacionados con enfermedades profesionales.

Situación que origina incertidumbre al trabajador y familia, por elevar los costos de bolsillo que impactan la economía del hogar y la sociedad, por las incapacidades y la interrupción de la productividad laboral que es absorbida por el Estado.

La OIT (2022), establece en su constitución que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general y las presentadas durante sus actividades profesionales, además de los accidentes resultantes durante el desempeño del trabajo mismo. Sabastizagal, Astete y Benavides (2020) señalan que, el trabajo es generador de crecimiento económico y social, pero en ese proceso puede llegar a mejorar o a generar un daño al grado de afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Las nuevas formas de contratación generan inquietud por la inestabilidad laboral que incluye la prestación o acceso a la protección social en la seguridad (OIT, 2017). Por lo que se hace necesario comprender la importancia que tienen los ambientes laborales al tratarse de organizaciones de salud y todo lo que gira en torno al servicio que prestan los trabajadores a la población en particular a la embarazada, donde se conjugan las interacciones de acuerdo a las interpretaciones de las realidades.

La cultura hace referencia al significado que tiene la interacción del individuo con el entorno y cómo interpreta su realidad, la cual puede estar influida por aspectos sociales, políticos, culturales, costumbres, creencias o ritos propios de la disciplina profesional que desempeña, lo cual trasciende a la cultura organizacional donde desempeña un papel importante en los ambientes laborales en particular la salud, esto hace referencia a como los trabajadores desarrollan los procesos administrativos sobre la toma de decisiones a partir de su marco de referencia, principios éticos y valores, que se conjugan con la motivación, pensamiento, mentalidad y el comportamiento humano, lo que requiere de formación académica, experiencia de vida profesional y capacitación personal en las dimensiones asistenciales y gerencia, con apoyo de las normas institucionales donde se tienden a hacer reportes de eventos adversos (Cid, 2022; Diaz, Plaza & Hernández, 2020; Ojeda, Podestá & Ruiz, 2021; Ortiz, Villar & Llanos, 2021).

Asimismo, la cultura organizacional es descrita como un activo intangible dentro de las organizaciones, donde el sistema de gestión se promueve hacia la mejora continua haciendo necesario la implementación de procesos predominantes colectivos e individuales de cambio que busca como resultado hacer eficiente las prácticas y desempeño que realiza el equipo de trabajo (Rincón & Aldana, 2021; Yopan, Palmero & Santos, 2020).

Por otro lado, Salazar, Alvarado & Holguín (2021) mencionan que la cultura de seguridad organizacional, se encuentra el capital humano como un principal protagonista clave, está presente en los entornos laborales, el cual tiene la proyección hacia la mejora continua, el cumplimiento de las metas y los procesos, orienta el desarrollo del trabajo individual y colectivo a partir de entender, emplear y promover los lineamientos y estándares, lo cual se traduce en la productividad, competitividad, agrado y desempeño, pero es necesario contar con una comunicación clara, condiciones de trabajo, satisfacción laboral que incluye el incentivo económico, resultando en beneficio prospero mutuo entre el trabajador y la organización, al tratarse del ambiente laboral en salud.

Camacuari (2021) menciona que el riesgo laboral que enfrentan al brindar sus servicios a la población, durante su jornada laboral y en su día a día los trabajadores de salud, están en ante la constante posibilidad de ocurrencia a algún riesgo, peligro o daño, producido por accidente laboral, producto de un evento que puede presentarse a causa de exposición al contacto directo con el paciente y entorno laboral, puede tener consecuencias graves o irreversibles daños físicos, ergonómicos, musculo esquelético, visual, social o mental, donde Castro & Pacheco (2021) mencionan que, se hace necesario la constante evaluación del entorno laboral con el fin de evaluar y eliminar los peligros y tomar decisiones centradas en acciones preventivas.

Autores como Següel, Valenzuela y Sanhueza (2015) Arévalo y Cortez (2021), señalan que en el ambiente donde se desempeña el personal de salud está expuesto a los riesgos biológicos por estar en contacto con fluidos corporales tal es el caso de sangre, secreciones, fluidos corporales, pus, vómito, orina, y los provenientes de cavidades estériles como el líquido céfalo raquídeo, y en el caso de la mujer obstétrica es líquido amniótico, además de posibles accidentes producidos por agentes punzo-cortantes con material contaminado, el contacto con portadores de enfermedades infectocontagiosas y la falta de elementos de protección. Un estudio realizado en población mexicana sobre riesgo laboral por Santana, et al. (2021), describen dentro de sus hallazgos un riesgo laboral medio en el 90% de los participantes, dentro de los cuales el riesgo psicosocial y ergonómico tienen los porcentajes más altos por encima del 80%.

La literatura actual en México sobre riesgo laboral en el personal de salud es limitada, sin embargo, la evidencia muestra resultados para los factores de riesgo del personal, donde el riesgo psicosocial para la actividad se encuentra entre alto y muy alto (77%), seguido de riesgo por ambiente (40%) a razón de que las condiciones laborales son inseguras e insalubres para el personal de salud (Espino-Porras, et al. 2020). Aranda, et al. (2013),

encontraron riesgos psicosociales para médicos familiares de tres instituciones de salud, aplicaron una guía de identificación de factores psicosociales, cerca del 20% de los médicos contaban con un riesgo alto para las tareas propias del trabajo y un porcentaje más alto (28.9%) con riesgo para la interacción social.

Solís, et al. (2017) investigaron sobre conocimiento y exposición a riesgos laborales del personal de salud en el área quirúrgica, el 55.7% se encontraron con riesgos biológicos, riesgos físicos 66.4%, y riesgos químicos 58.6%, para los ergonómicos el trabajar de pie 60.7% y sentado durante la jornada 80%. En cuanto a riesgos psicológicos, el estrés laboral se manifestó en un 61.4%. Estudio similar sobre factores de riesgo en el área quirúrgica, mostraron resultados para riesgo biológico (100%), riesgo químico (87%), riesgo físico (94%) riesgo ergonómico (67%), y psicosocial el 94% del personal refiere tener este riesgo (Hernández, et al. 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), a través de la Asamblea Mundial de la Salud implementó en 2007 un Plan de Acción Mundial sobre la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores en los ambientes laborales. Dicho plan se fundamentó en la estrategia mundial de salud ocupacional para todos, la cual fue aprobada con anterioridad por la Asamblea Mundial de la Salud en 1996, como la Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud (1997), la Declaración de Stresa sobre la salud de los trabajadores (2006), y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2007).

Dentro de los diversos servicios que se brinda por profesionales de salud de la institución, donde se desarrolla la prestación mínima requerida de atención para cubrir las necesidades de la gestante que acude a solicitar la atención para la resolución del embarazo; esta debe ser continuada y vigilada, propuesta desde los elementos que propone la Norma Oficial Mexicana (NOM-007-SSA2-2016) la cual es operada a cargo de los prestadores de servicios de salud, a partir de las necesidades de la gestante durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida, a partir de cumplir los criterios indicados para la atención médica que se debe proveer desde la institución de salud.

Aunado a lo antes mencionado y como lo sugieren Jiménez y Pavés (2015) se deben de realizar mayores esfuerzos en identificar factores de riesgo y de protección laboral en los diferentes servicios de urgencias, desarrollando y aplicando estudios de investigación en las áreas antes mencionadas, lo que pudiera permitir estimaciones exactas y precisas de accidentes, situaciones de violencia y enfermedades ocupacionales.

Objetivo general: Identificar el peligro y valorar el riesgo laboral en trabajadores de una institución pública de segundo nivel de atención, quienes prestan servicios de salud en el área de tococirugía.

Objetivos específicos: Identificar el tipo de actividad que desarrolla el trabajador de salud según situación laboral y puesto de trabajo. Conocer las fuentes y la situación causal generadora de peligro laboral al que está expuesto el trabajador de salud. Estimar y clasificar el nivel de riesgo laboral según la probabilidad o severidad de que ocurran incidentes en el lugar de trabajo. Evaluar el nivel de riesgo laboral por agente causal al que está expuesto el trabajador.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo descriptiva y transversal con enfoque cuantitativo. La institución de salud, es de segundo nivel de atención, cuenta con cuatro servicios básicos (cirugía, medicina interna, pediatría y ginecología). Los profesionales prestan servicios las 24 horas del día, los 365 días del año. El servicio de ginecología contiene las áreas de: valoración, tococirugía, recuperación de ginecología y área de hospitalización, con distribución de 320 profesionales contratados y en formación, en seis turnos. La muestra se delimito a 71 participantes, fueron seleccionados por conglomerado, se establecen dos grupos.

El primer grupo, corresponde según la condición laboral a profesional contratado, conformado en 10 puestos de trabajo, donde participaron siete médicos de la especialidad de ginecología, siete anestesiólogos, doce enfermeros, tres trabajadores sociales, un químico, tres trabajadores de farmacia, dos de vigilancia, tres de intendencia, dos de lavandería, cinco camilleros. La condición laboral del segundo grupo fue profesional en formación, integrado por siete puestos de trabajo, donde se encontraban cuatro médicos residentes de la especialidad de ginecología y tres de anestesiología, siete internos, tres pasantes de enfermería y dos de trabajo social, además de cinco practicantes de enfermería y dos de trabajo social. El periodo de estudio fue entre julio y diciembre de 2019.

El estudio se delimitó a los criterios de selección de los participantes, quienes fueron profesionales contratados y en formación de ambos sexos. Al encontrarse en el servicio de tococirugía al momento del estudio, el lugar de trabajo fue importante, porque es donde existe mayor peligro o riesgo para la salud para los trabajadores expuestos a consecuencia del volumen en

el manejo de líquidos, fluidos, sangre y material punzocortante considerados residuos peligrosos-biológicos-infecciosos.

Dentro de los criterios de exclusión se contempló a profesional contratado y en formación que labora en los servicios de valoración, quirófanos, recuperación de quirófanos y área de urgencias pediátrica y adulto, cuidados críticos adultos, pediátricos y neonatales, consulta externa, hospitalización de medicina interna, ginecología, pediatría, área administrativa y de confianza.

Para que en la institución de salud se lograra identificar los peligros y riesgos laborales fue necesario seguir algunas pautas desde el enfoque de la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHAS, 18001:2007) que al momento del estudio fue reemplazada por la norma internacional para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO, 45001 en el 2018). Durante el desarrollo del estudio, se utilizó la observación y aplicación de la herramienta de gestión para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), es una cedula de registro de datos, con preguntas abiertas y una matriz, lo que permitió evaluar al personal que laboraba en el servicio de tococirugía.

Se hizo necesario contemplar el tipo de actividad que desarrolla el trabajador de acuerdo a la condición laboral en el puesto de trabajo, el peligro por fuente o situación causal de exposición y el nivel de evaluación de riesgo laboral. En lo referente al tipo de actividad se clasificó en rutinaria y no rutinaria. El puesto de trabajo comprende dos grupos conglomerados por condición laboral. Para el criterio de peligro, se consideraron las fuentes y la situación causal. La fuente se clasificó en: A= Ambiente; M= Material y E= Equipo; y la S= Situación sin clasificación alguna.

En lo referente al ambiente (A), se consideró al trabajador que estuvo expuesto a iluminación insuficiente, presencia de gases o agentes peligrosos, un servicio con piso, techo o paredes fuera de norma o especificaciones, espacio reducido, espacio confinado, falta de orden y aseo, falta de delimitación de pisos, falta de señalización en los lugares de trabajo, manejo de carga, trabajo repetitivo, altura, además de presencia de ruido, polvo, gases (anestésicos), vapores, rocío o salpicadura biológica (presencia de microorganismos -virus, bacterias, hongos, entre otros-), rayos X y presencia de frío o calor.

En lo referente a material (M), se valoró la falta de rotulación, la falta de la hoja de datos de seguridad, envase dañado o con defectos (RPBI), almacenamiento incorrecto y productos incompatibles o reactivos. Para el equipo (E) se consideró la inexistencia de manuales de operación, falla en el sistema de aislamiento, conexiones eléctricas sin protección o falta de

aislación, sistemas desconectados, advertencias o poco claras o inexistentes (auditiva u visual), equipos sin mantenciones o revisiones de funcionamiento, equipo con partes alteradas o defectuosas y falta de manual de instrucciones (original).

Además lo concerniente a situación (S), contempló el aspecto de administración y distribución del quipo e inmobiliario del servicio, las labores de vigilancia y protección (uso de equipo de protección personal-EPP-), manipulación de equipo electromédico, materiales y uso de manuales, uso y disposición final de punzo cortantes con material biológico, trabajo en condición de altura (uso de banco de altura), labores en espacios confinados, trabajo con equipos energizados, operación de equipos o herramientas con partes en movimiento y preparación o manejo de medicamentos y soluciones antisépticas.

Por otro lado, la Evaluación del Riesgo (ER) laboral, se subdivide en dos rubros los cuales son: seguridad (S) e higiene ocupacional (HO), para cada uno se consideraron diversos mecanismos de procesamiento y puntuación. En el rubro de seguridad (S), que contempló la probabilidad (P) y severidad (S) de que ocurran incidentes en el puesto de trabajo. Lo que hizo necesario clasificar el nivel de riesgo (ver figura 1), resultante de la ponderación de los criterios entre la probabilidad y severidad. Al aplicar la siguiente fórmula: $ER = P \times S = NR$ donde: ER= Evaluación de Resultado; P=Probabilidad; S=Severidad o Gravedad y NR=Nivel de Riesgo. Con ello, los niveles fueron: bajo, moderado, importante y crítico, haciendo necesario aplicar distintivos en colores.

Probabilidad de que ocurran incidentes		Severidad o gravedad	
Clasificación	Puntaje	Clasificación	Puntaje
Baja	3	Ligeramente dañino	4
Media	5	Dañino	6
Alta	9	Extremadamente dañino	8

Severidad Probabilidad ↓	Evaluación y clasificación del riesgo		
	Ligeramente dañino (4)	Dañino (6)	Extremadament e dañino (8)
Baja (3)	12-20 Riesgo bajo	12-20 Riesgo bajo	24-36 riesgo moderado
Media (5)	12-20 Riesgo bajo	24-36 Riesgo moderado	40-54 Riesgo importante
Alta (9)	24-36 Riesgo moderado	40-54 Riesgo importante	60-72 Riesgo crítico

Figura 1. Matriz de gestión para la evaluación y clasificación de riesgo laboral, resultante de la probabilidad y severidad de que ocurran incidentes en los lugares de trabajo.

Fuente: Matriz IPER. Herramienta de las normas de Gestión de la seguridad y salud ocupacional (OSHAS, 18001: 2007).

La probabilidad que ocurra algún incidente potencial una vez o nunca en el periodo de un año se clasificó como baja con el puntaje de 3, media con puntaje de 5 cuando se han presentado de 2 a 11 incidentes al año en el lugar de trabajo, y alta con 9 cuando se han presentado más de 12 incidentes en el mismo año. Para el caso de severidad o gravedad la clasificación fue de ligeramente dañino con 4 puntos cuando se necesitó de la intervención de los primeros auxilios para el personal que sufrió lesiones menores como rasguños, contusiones, polvo en los ojos o erosiones leves.

También se consideró al personal en el servicio que necesito intervenciones por lesiones que ocuparon tratamiento médico a causa de esguinces, torceduras, quemaduras, fracturas, dislocación, laceración que requiere suturas, erosiones profundas, clasificadas como dañino con 6 puntos; y extremadamente dañino con 8 puntos para quienes presentaron fatalidad para: cuadriplejía, ceguera, incapacidad permanente, amputación o mutilación. Así mismo, para la evaluación y clasificación del riesgo se combinaron los criterios y puntuaciones de acuerdo a probabilidad y severidad. Para ello, el riesgo de probabilidad baja (3) y severidad ligeramente dañina (4) y dañino (6) tuvo el puntaje de 12-20 para riesgo bajo, en la probabilidad media (5) y severidad ligeramente dañina contiene el mismo puntaje antes mencionado.

Para la probabilidad ponderada alta (9) y severidad ligeramente dañino (4) el puntaje fue de 24-36 con resultado de riesgo moderado, el cual también corresponde a probabilidad media (5) con severidad ponderada dañina (6) y probabilidad baja (3) con severidad extremadamente dañino (8), en cuanto a la probabilidad alta (9) y severidad dañino (6) el puntaje fue de 40-54 para riesgo importante, lo que coincide con probabilidad media (5) y severidad extremadamente dañino (8), para probabilidad alta (9) y severidad extremadamente dañino (8) el puntaje fue de 60-62 que lleva a riesgo crítico.

Por último, en lo referente a la Evaluación del Riesgo (ER) laboral, se pudo observar lo referente al rubro de higiene ocupacional (HO), ver la figura 2. Aquí se consideró el nivel de riesgo por agente causal al cual estuvo expuesto el trabajador de salud que labora en el servicio de tococirugía, por lo cual, fue necesario catalogar tres agentes, el primero correspondió a Q=Químico, el segundo fue el ERG=Ergonómico y el tercero constituido por F=Físico. Para el agente Químico (Q) fue necesario aplicar puntuaciones resultantes entre los datos de acuerdo al Resultado de Medición (RM) y el Límite Permissible (LP), donde el nivel bajo se obtuvo del resultado de $RM \leq 50\%LP$, el nivel importante fue de la medición $LP > RM > 50\%LP$ y el nivel crítico se dio de acuerdo al resultado de $RM \geq LP$.

QUÍMICO (Q)		ERGONÓMICO (ERG.)			
		Manejo de carga		Trabajo repetitivo	
Resultado de la medición (RM)	Nivel del riesgo	Categoría	Nivel del riesgo	Categoría	Nivel del riesgo
$RM \leq 50\%LP^*$	Bajo	1	Bajo	1	Bajo
$LP^* > RM > 50\%LP^*$	Importante	2-3	Importante	2-3	Importante
$RM \geq LP^*$	Crítico	4	Crítico	4	Crítico
FÍSICO (F) Nivel de riesgos por fatiga visual					
0= Deficiente. 1=Suficiente					
Iluminado	Levemente iluminado	Color	Nivel de riesgo	NR Nivel del riesgo	
1	1	1	Bajo	Bajo: Sin riesgo de fatiga visual	

0	1	1	Importante	Importante: nivel de alarma o intermedio
1	0	1		
1	1	0		
0	0	0	Crítico	Crítico: Riesgo de fatiga visual

Figura 2. Evaluación del nivel riesgo laboral por agente causal

Fuente: Matriz IPER. Herramienta de las normas de Gestión de la seguridad y salud ocupacional (OSHAS, 18001: 2007). **Nota:** LP*: Límite Permisible establecido en Decreto Supremo N°594/1999 del MINSAL para el agente químico correspondiente. RM: Resultado de la medición.

Para el riesgo ERG= Ergonómico, se consideraron dos criterios: el primero fue para el Manejo de Carga (MC) y el segundo para el Trabajo Repetitivo (TR), cada uno tiene una clasificación y categoría particular. El MC= Manejo de Carga; se clasifican en B=Bajo con 1 punto, I=Importante, de entre 2-3 puntos y C=Crítico, 4 puntos y en lo referente a la medición para el TR= Trabajo Repetitivo, se clasificó con los mismos criterios y puntuaciones.

En lo referente al Riesgo F= Físico, comprendió el nivel de riesgo por fatiga visual, donde se asignaron dos puntuaciones, la primera se consideró deficiente (D) con puntuación 0 y para suficiente (S) con valor a 1, donde las puntuaciones correspondieron según la exposición del trabajador a la iluminación artificial en el espacios de trabajo, donde se consideró la siguiente descripción: I=Iluminado, L=levemente iluminado y C=Color, lo que derivó según la ponderación obtenida para el NR=Nivel de Riesgo, el cual correspondió a: B= Bajo (sin riesgo de fatiga visual), I=Importante (nivel de alarma o intermedio) y C=Crítico (Riesgo de fatiga visual).

Para organizar y analizar de los datos, se utilizó el programa Excel. La realización del presente estudio contó con el permiso del director del hospital. Se aplicó el consentimiento informado con base a lo que se establecen las normas éticas relacionada a la Declaración de Helsinki de 1975 y el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (2014).

RESULTADOS

Con respecto a la situación laboral y puesto de trabajo en trabajadores de ginecología, la totalidad de los participantes (71) realizaron actividades de rutina de acuerdo a cada puesto de trabajo en el servicio de tococirugía. De los participantes, un mayor porcentaje (16.9%) correspondió al gremio de enfermería, sin embargo, las actividades se desarrollaron con el 36.4% de profesionales en formación (7 puestos de trabajo) quienes se encontraron en el lugar del estudio.

Tabla 1. Situación laboral y puesto de trabajo en trabajadores de ginecología

Condición laboral	Puesto de trabajo	f	%
Personal contratado	Médico ginecólogo	7	9.8
	Médico anesthesiólogo	7	9.8
	Enfermería	12	16.9
	Trabajo social	3	4.2
	Químico	1	1.4
	Farmacia	3	4.2
	Vigilancia	2	2.8
	Intendencia	3	4.2
	Lavandería	2	2.8
	Camillero	5	7.0
Profesional en formación	Residente de ginecología	4	5.6
	Residente de anesthesiología	3	4.2
	Médico interno	7	9.8
	Prestador de servicio social de enfermería	3	4.2
	Prestador de servicio social de trabajo social	2	2.8
	Practicante de enfermería	5	7.0
	Practicante de trabajo social	2	2.8
	Total	71	100

Fuente: construcción propia.

En cuanto a las fuentes y la situación causal generadora de peligro laboral, se describió lo correspondiente a las categorías ambiental, material, equipo y situación. De acuerdo al puesto de trabajo, la condición laboral el personal contratado contó con 10 puestos de trabajo, de los cuales 4 (médico con especialidad de ginecología, anesthesiología, enfermería y químico) se

encontraron expuestos a las 4 fuentes y de los 7 puestos de trabajo para profesional en formación, 5 fueron los expuestos (residentes de ginecología y anestesiología, médico interno, prestador de servicio social de enfermería y practicante de enfermería) a todas las fuentes de peligro o situación clasificadas.

La categoría de trabajo expuesta solo a una fuente (ambiental) resulto para el personal en formación prestador de servicio social de trabajo social y practicante de trabajo social, además el personal contratado expuesto a la misma fuente fue: trabajo social, farmacia y vigilancia. La fuente de peligro ambiental predominó en todos los puestos y condiciones de trabajo.

Tabla 2. Fuentes y situación causal generadora de peligro de acuerdo al puesto de trabajo

Condicio n laboral	Puesto de trabajo	Peligro				Situació n	<i>f</i> por fuente o situació n de peligro
		Fuente					
		Ambient al	Materi al	Equip o			
Personal contratad o	Médico ginecólogo	x	x	x	x	4	
	Médico anestesiólo go	x	x	x	x	4	
	Enfermería	x	x	x	x	4	
	Trabajo social	x	-	-	-	1	
	Químico	x	x	x	x	4	
	Farmacia	x	-	-	-	1	
	Vigilancia	x	-	-	-	1	
	Intendencia	x	-	-	x	2	
	Lavandería	x	x	x	x	4	
Camillero	x	-	x	x	3		

	Residente de ginecología	x	x	x	x	4
	Residente de anestesiología	x	x	x	x	4
	Médico interno	x	x	x	x	4
Profesional en formación	Prestador de servicio social de enfermería	x	x	x	x	4
	Prestador de servicio social de trabajo social	x	-	-	-	1
	Practicante de enfermería	x	x	x	x	4
	Practicante de trabajo social	x	-	-	-	1

Fuente: construcción propia. **Nota:** para el puesto de trabajo según los peligros y la situación, la x representa presencia y el guion (-) representa ausencia.

En lo referente a la estimación y clasificación de riesgo, se contó con probabilidad baja (3 puntos) de que ocurra algún incidente potencial una vez o nunca en el periodo de un año para cada uno de los puestos de trabajo del personal que labora en el servicio de ginecología, a excepción de la condición laboral para profesional en formación, donde el médico interno obtuvo la probabilidad media (5 puntos), al experimentar un incidente al año (en 2 médicos internos) en el lugar de trabajo.

Asimismo, en la clasificación para estimar el riesgo, según las puntuaciones severidad de que ocurran incidentes laborales, el resultado fue ligeramente dañino (4 puntos) en 5 puestos de trabajo, en el personal contratado el incidente se presentó en médico ginecólogo (1) y personal de

enfermería (1), así como en la condición laboral de profesionales en formación, donde se encontró a médicos residentes de ginecología (1) e interno (2), además del prestador de servicio social de enfermería (1). Los incidentes propiciaron la intervención de primeros auxilios en cada uno de los trabajadores, a causa de presentar lesiones menores a consecuencia de punción por aguja y salpicadura por pequeñas gotas de sangre y líquido amniótico en los ojos. Ante estas condiciones, al combinar el puntaje de los criterios de probabilidad y severidad para el nivel de riesgo se expresó una evaluación de riesgo que obtuvo entre 12-20 puntos lo que derivó en un resultado de nivel bajo (B) para los participantes que reportaron incidentes en los lugares de trabajo.

Tabla 3. Estimación y clasificación del nivel de riesgo de acuerdo a la seguridad por puesto de trabajo

Condicio n laboral	Puesto de trabajo	Estimación y clasificación de riesgos		
		Seguridad		
		Probabilidad	Severidad	Nivel de riesgo
Personal contratad o	Médico ginecólogo	3	4	B
	Médico anestesiólogo	3	0	-
	Enfermería	3	4	B
	Trabajo social	3	0	-
	Químico	3	0	-
	Farmacia	3	0	-
	Vigilancia	3	0	-
	Intendencia	3	0	-
	Lavandería	3	0	-
	Camillero	3	0	-
Profesion al en formació n	Residente de ginecología	3	4	B
	Residente de anestesiología	3	0	-
	Médico interno	5	4	B
	Prestador de servicio social de enfermería	3	4	B
	Prestador de servicio social	3	0	-

de trabajo social			
Practicante de enfermería	3	0	-
Practicante de trabajo social	3	0	-

Fuente: construcción propia. **Nota:** B= riesgo bajo. El guion (-) representa ausencia de incidentes.

Al evaluar el nivel de riesgo laboral por agente causal, al que está expuesto el trabajador de ginecología según los procedimientos que realiza durante la prestación de servicios de salud en su puesto, no se identificó ningún registro de evaluación de riesgo previo. Sin embargo, durante el estudio se pudieron detectar riesgos por agentes químicos (Q), físicos (F) y ergonómico (ERG).

El agente químico (Q) presentó un nivel de riesgo importante (I) en la mayoría de los puestos a excepción de trabajo social, farmacia, vigilancia, prestador de servicio social de trabajo social y practicante de trabajo social en los que el nivel resultó ser bajo (B). En lo que corresponde al riesgo físico (F) para fatiga visual, de acuerdo a la iluminación y color, los trabajadores expuestos a riesgo crítico de fatiga visual son: médico anesthesiólogo, residente de anesthesiología y médico interno. En relación al riesgo ergonómico, se consideran dos criterios: manejo de carga y trabajo repetitivo, para los cuales los puestos de trabajo que presentaron nivel crítico fueron: enfermería, camillero, residente de ginecología, anesthesiología y médico interno.

Tabla 4. Evaluación de nivel de riesgo laboral por agente causal y puesto de trabajo

Condición laboral	Puesto de trabajo	Evaluación de riesgos			
		Nivel del riesgo según el procedimiento			
		Químico	Físico	Ergonómico	
Manejo de carga	Trabajo repetitivo				
Personal contratado	Médico ginecólogo	I	D	I	C
	Médico anesthesiólogo	I	D	I	C

	Enfermería	I	D	C	C
	Trabajo social	B	B	B	I
	Químico	I	I	B	I
	Farmacia	B	B	B	B
	Vigilancia	B	B	B	B
	Intendencia	I	B	I	C
	Lavandería	I	B	C	I
	Camillero	I	B	C	C
	Residente de ginecología	I	D	C	C
	Residente de anestesiología	I	D	C	C
	Medico interno	I	D	C	C
	Prestador de servicio social de enfermería	I	I	C	I
Profesional en formación	Prestador de servicio social de trabajo social	B	B	B	I
	Practicante de enfermería	I	I	C	I
	Practicante de trabajo social	B	B	B	B

Fuente: Elaboración propia. **Nota:** B= nivel bajo, I= nivel importante, C= nivel crítico, D= deficiente, S= suficiente

DISCUSIÓN

Para evaluar los peligros y riesgos durante la prestación de servicios en el área de tococirugía se toman en cuenta las normas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Pero en el caso de México se cuenta con las normas oficiales mexicanas las cuales son aplicables para los servicios de salud como son: NOM-019-STPS-2011 orientada a la constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, NOM-030-STPS-2009 trata sobre los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades, NOM-031-STPS-2011 referente a la construcción-condiciones de seguridad y salud en el trabajo y NOM-036-1-STPS-2018 trata sobre los factores de riesgo ergonómico en el trabajo-identificación, análisis, prevención y control, orientadas a la constitución, integración, organización y funcionamiento, además de

servicios preventivos de seguridad y salud en el lugar de trabajo de acuerdo a las funciones y actividades que desarrollan cada uno de los trabajadores durante la prestación de servicios de salud.

En cuanto a la función de acuerdo al puesto de trabajo, los trabajadores que tiene mayor riesgo laboral, son aquellos que se encuentran en contacto directo con la paciente obstétrica, por lo cual es importante la detección de riesgos en bio-seguridad según el agente, condición peligros y/o inseguridad que pueden originar riesgos y/o accidentes en los lugares de trabajo. Donde no solo implica las funciones sino también el sitio que corresponde a la infraestructura y el material utilizado para llevar a cabo las intervenciones en el área de trabajo. Donde la causa de riesgo en el sitio de trabajo, la evidencia que fue expuesta por el Centro de Ergonomía Aplicada (CENEA, 2020) señala que existen riesgos y peligros asociados al trabajo, producidos por fuentes según el caso: peligros, biológicos, químicos y riesgos físicos, psicosociales y de incendio y explosión.

De acuerdo a la institución como sitio de trabajo, la infraestructura y la tecnología empleada para cada actividad que requiere la población de atención obstétrica debe resultar una área segura no solo para el trabajador, sino para quien recibe los servicios, por lo que, en referencia a lo que menciona la Organización Panamericana de la Salud (2022) y la Secretaría de Salud y Gobierno de México (2016) definen como hospital seguro a un establecimiento que brinda servicios de salud en forma permanente, accesible y que debe ser funcional a su máxima capacidad según el diseño de la infraestructura.

Además, los gestores de la institución deben proveer las condiciones e insumos materiales como es el equipo de protección de personal para la seguridad del trabajador. El Gobierno de México a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (2020), establecen precauciones estándar consideradas un conjunto de prácticas de seguridad a fin de reducir riesgos de transmisión aplicables durante los servicios de salud que se brinda a la población, indistinto el diagnóstico o estatus infeccioso (sospechoso o confirmado) que incluyen higiene de manos, uso de equipo de protección personal (EPP), prácticas seguras durante la atención del paciente y procesos de esterilización y desinfección de dispositivos en el ambiente hospitalario.

En lo referente a las fuentes de peligro se pudo observar que los puestos de trabajo de mayor exposición de acuerdo a las dimensiones fueron los siguientes: médico ginecólogo, anestesiólogo, enfermería, químico, residente de ginecología, residente de anestesiología, médico interno, prestador de servicio social de enfermería y practicante de enfermería, quienes se encuentran en contacto directo haciendo funciones en forma permanente, lo que coincide con lo encontrado por Duran *et al.* (2020) y

Vázquez *et al.* (2019) quienes señalan la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales de forma natural según el desempeño a causa del contacto directo con los pacientes, el manejo de residuos, contaminación ambiental hospitalaria o producido por fluidos corporales donde puede haber agentes patógenos.

Que de acuerdo a la probabilidad presentada en los puestos de trabajo resulto ser baja, sin embargo, el nivel de severidad esta entre ligeramente dañino y dañino, lo que permite que los trabajadores de acuerdo a sus actividades y puestos de trabajo tengan un riesgo bajo durante la prestación de servicios que brindan a partir de cada una de sus funciones. Para ello Santana, *et al.*, (2021) y en su estudio realizado en un hospital de segundo nivel encontraron que existe un nivel de riesgo medio, al igual por lo encontrado por Concepción, *et al.*, (2021) donde el nivel de riesgo se encontró en el 90% de los trabajadores de la salud. Así mismo CENEA (2020) expresa que, debido a la sobrecarga laboral y el escaso recurso humano, incrementa las condiciones inseguras que pueden repercutir en el desempeño laboral.

Además, en lo referente al nivel de riesgo según agente causal resulto importante para el agente químico al que estuvo expuesto el trabajador, en lo correspondiente al riesgo físico fue crítico como origen de iluminación teniendo como consecuencia la fatiga visual. Por otra parte, el abordaje para el riesgo ergonómico, donde se consideró el manejo de carga y trabajo repetitivo, ambos se presentaron en forma crítica. Lo antes mencionado hace referencia al personal de salud que se encuentra en contacto directo con el paciente principalmente. En contexto con lo antes mencionado Concepción, *et al.*, (2021) describen entre sus resultados un mayor nivel de riesgo para el agente biológico (79%). Sin embargo, Uribe, *et al.*, (2020), identificaron dentro de sus hallazgos que el personal de salud que labora en las instituciones de segundo nivel subestima en gran manera el riesgo biológico, lo que es importante señalar debido a la evidencia expuesta en los estudios previamente presentados.

Dentro de la pertinencia del presente estudio, se rescata como evidencia las limitaciones que se encontraron al momento de realizar el trabajo de investigación, que consistieron en escasa divulgación de textos puntuales que aluden a riesgos laborales en contexto hospitalario, lo que se logró observar fueron trabajos académicos desarrollados en documentos de tesis.

CONCLUSIÓN

Algunas actividades realizadas dentro del ámbito hospitalario representan un riesgo para los trabajadores y profesionales en formación, quienes se encuentran expuestos frecuentemente a incidentes que requieren de atención inmediata. Dentro del estudio y por puesto de trabajo, el personal de enfermería conto con mayor participación, así como el personal en formación de las diferentes profesiones (medicina, enfermería, trabajo social). Se encontró que el personal frecuentemente expuesto a las cuatro fuentes de peligro, ambiental, material, equipo y situación fueron médicos ginecólogos, anestesiólogos, enfermería y químico, esto toma sentido considerando que son profesiones que tratan con el paciente y muestras de laboratorio de forma directa y continua, incluyendo además el contacto físico, situación que se identificó de igual manera en el personal en formación de las diferentes áreas a excepción de trabajo social en formación y contratado, estos últimos se encontraron expuestos únicamente a la fuente ambiental.

La probabilidad de que un incidente potencial ocurra en un año se encontró baja para cada una de las profesiones y puestos de trabajo, sin embargo, el médico interno presento una probabilidad media. Por otra parte, la severidad con la que ocurren los incidentes fue ligeramente dañina en gran parte de los participantes, excluyendo a trabajo social quienes no se encontraron en esta clasificación. Durante el estudio se detectaron incidentes en medico ginecólogo, enfermería, residentes de ginecológica, interno y prestador de servicio social de enfermería, quienes presentaron lesiones por objetos punzo cortantes y salpicadura de líquido amniótico y sangre. En contexto con lo anterior el riesgo evaluado fue de 12-20 puntos lo que establece un nivel de riesgo bajo.

Es importante resaltar que no se detectó evaluación previa para el riesgo laboral en la unidad de estudio, no obstante, al momento de la aplicación del instrumento se detectaron riesgos químicos, físicos y ergonómicos. El riesgo químico fue alto en la mayoría de los puestos de trabajo, descartando trabajo social, farmacia y vigilancia donde el nivel fue bajo, para el riesgo físico por fatiga visual, el personal que labora en áreas de tococirugía, residente y medico anestesiólogo e interno se encontraron mayormente expuestos, finalmente el riesgo ergonómico fue constante y crítico en enfermería, camilleros, residentes de ginecología, anestesiólogos e internos. Dicho lo anterior es importante apostar hacia la seguridad laboral, control y reporte de riesgos. Cada actividad laboral que realizan los trabajadores de la salud implica un riesgo, por lo que es recomendable garantizar la seguridad y

salud de los trabajadores, detectando y evaluando riesgos de forma constante para cada uno de los puestos de trabajo en una institución.

Así mismo, en la institución de salud es importante que los líderes consideren el lugar de trabajo como un ambiente seguro para el personal, quien forma parte de un equipo en la multidisciplinariedad, es necesario valorar el grado de vulnerabilidad y exposición al que pueden enfrentarse durante la prestación de servicios dirigidos a la población gestante, donde están latentes riesgos laborales, como puede ser a causa de transmisión de enfermedades infectocontagiosas, lesiones por objetos punzocortantes, lesiones ergonómicas, físicas, químicas y por fatiga visual a causa de exposición a residuos peligrosos biológicos infecciosos y sustancias nocivas a la salud.

LITERATURA CITADA

- Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., Pando Moreno, M., & Hidalgo Santacruz, G. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Salud Uninorte*, 29(3), 487-500.
- Asociación Española de Normalización y Certificación. (2007). *OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. http://www.itlp.edu.mx/sig/Normas/OHSAS_18001.pdf
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Adoptada por la 64ª Asamblea General, Fortaleza, Brasil.
- Camacuari-Cárdenas, F. S. (2021). Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospital nacional Dos de Mayo, 2019. *Rev méd panacea*. 2(10), 88-93. DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v10i2.431>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios. (2014). *Reglamento de la Ley General de Salud en materia de prestación de protección social en salud*. Diario oficial de la Federación (DOF). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MPS_S_171214.pdf

- Castro-Collantes, G. M., & Pacheco-Giler, H. A. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. *Polo Conocimiento*. 6(12), 872-884. DOI: 10.23857/pc.v6i12.3413
- Centro de Ergonomía Aplicada. (2020). *Salud y riesgos laborales del personal sanitario (enfermería) y sociosanitario (auxiliares y gerocultores)*. Artículos de Ergonomía Laboral. <https://www.cenea.eu/salud-laboral-personal-sanitario-enfermeria/>
- Cid-Reyes, E. N. (2022). La cultura como elemento esencial del desarrollo. *RIESED Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*. 3(13), 459-467.
- Díaz-Cordero, G. D., Plaza-Gómez, M. T., & Hernández-Riaño, H. E. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista ESPACIOS*. 41(27), 109-122.
- Espino-Porras C, De Luna-López M, Flores-Padilla L, Ramírez-Echavarría E, Brito-Cerino M, Gómez-Jurado L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Univ*. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-317.pdf>
- Gobierno de México e Instituto mexicano del Seguro Social. (2020). *Equipo de protección personal. Dirección de prestaciones médicas*. http://educacionensalud.imss.gob.mx/es/system/files/Infografi%C3%81a_larga.pdf.pdf
- Gobierno de México. (2020). *Equipo de protección personal*. Secretaría de Salud. http://educacionensalud.imss.gob.mx/es/system/files/Infografi%C3%81a_larga.pdf.pdf
- Gobierno de México. (2022). *Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades*. Agenda 2030. <https://www.gob.mx/agenda2030/articulos/objetivo-3-garantizar-una-vida-sana-y-promover-el-bienestar-para-todos-en-todas-las-edades>
- Hernández Silverio AJ., Gómez Ortega M., Fajardo-Santana MS., González Gonzáles G., Salgado Guadarrama JD. Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. *Rev Enferm Neurol*.2021;20(3):pp.197-206
- Ojeda-Reyes, R. P., Podestá-Gavilano, L. E., & Ruiz-Arias, R. A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un

Instituto de Salud Materno Perinatal. Revista Cubana de Enfermería, 37(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004&lng=es&tlng=es.

Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2022). *Seguridad y Salud en el trabajador*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Reunión tripartita. Conclusiones sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud congregada en Ginebra*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_553111.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Estadísticas del trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Datos y recursos. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/sdg/>

Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Ginebra, Suiza.

Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>

Poder Ejecutivo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *Tercera Sección. Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009*. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades. México, D.F. Diario Oficial de la Federación (DOF).

Rincón-Rodríguez, O. O., & Aldana-Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

Salazar, J.A., Bedoya Carvajal, O.A., & Vélez Gómez, D.E. (2020). Relación entre la percepción del riesgo biológico y la accidentalidad laboral en un hospital colombiano, 2019. *Revista Politécnica*,

- 16(32), 56-67.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=607867804005>
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguín-León, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Santana C, Gómez M, Dimas B, Martínez M. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 2021;5(4):4566–75. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640
- Secretaría de Salud y Gobierno de México. (2016). *Programa hospital seguro.* <https://www.gob.mx/salud/acciones-y-programas/programa-hospital-seguro-21869>
- Secretaría de Salud. (2016). *Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida.* Diario Oficial de la Federación (DOF). Gobierno de México. México. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5432289&fecha=07/04/2016
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). *Norma Oficial Mexicana NOM-031-STPS-2011, construcción, condiciones de seguridad y salud en el trabajo.* <https://dof.gob.mx/normasOficiales/4376/stps/stps.htm>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). *Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.* Primera Sección. Diario Oficial de la Federación (DOF). <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/680129/NOM-019-STPS-2011.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-036-I-STPS-2018, factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control.* Parte 1: Manejo manual de cargas. <https://sidof.segob.gob.mx/notas/docFuente/5544579>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Nueva norma de seguridad y salud ISO 45001.* Gobierno de México. México. http://trabajoseguro.stps.gob.mx/boletines%20anteriores/2018/bol081/vinculos/notas_3.html

- Següel, P.F. Valenzuela, S.S. & Sanhueza A.O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y enfermería*, 21(2), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Sistemas de Gestión y Salud y Seguridad en el Trabajo. (2007). *Occupational Health and Safety Management Systems requirements*. OHSAS 18001-:2007. AENOR ediciones.
- Solís Flores, L., Zambrano Ortega, B., Acuña Rojas, R., Saldaña Ortega, A., & García Zamora, P. G. (2017). Conocimiento y exposición a riesgos laborales del personal de salud en el área quirúrgica. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 7(1), 16–21. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2017.4948
- Urón, E.D., Torrenegra, L.E., Serrano, I.M., & Casseres, D.M. (2021). Análisis del riesgo biológico del área asistencial y operativa de un centro de salud/Analysis of the biological risk of the healthcare and operational area of a health center. *Revista Investigación e Innovación en Ingenierías*, 9(1), 78-86.
- Vázquez-Macias, A.C. Ayala-Rodríguez, I.M. Domenech-Cañete, I.O. Martínez-Motas, I.F. & Rodríguez-Camiño, R. (2019). Riesgo biológico en los laboratorios de Microbiología de las instituciones de salud. *Panorama. Cuba y Salud*. 14(1): 65-70. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2019/pcs191j.pdf>
- Yopan-Fajardo, J. L., Palmero-Gómez, N., & Santos-Mejía, J. R. (2020). Cultura organizacional. *ALAS Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*. 11(20), 262-281 <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

AGRADECIMIENTOS

Al personal del Hospital y docentes del Programa de Doctorado en Gestión de las Organizaciones.

SÍNTESIS CURRICULAR

Narce Dalia Reyes Pérez

Licenciada en Enfermería y Obstetricia por la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional Autónoma de México, Maestría en Enfermería por la Facultad de Enfermería y Nutriología de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Doctora en Gestión de las Organizaciones por la Universidad Autónoma de Nayarit. Además de curso de especialidad en Administración de los Servicios de Enfermería por la Universidad Nacional Autónoma de México y especialista a nivel posgrado en Administración de Instituciones al Servicio de Salud por la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Docente, investigadora, asesora de proyectos e informes de servicio social y de tesis de nivel licenciatura de la Facultad de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, formó parte en los procesos de acreditación y re-acreditación, responsable del departamento de investigación y posgrado, participa activamente en grupos de investigadores de la facultad, del programa DELFIN, INAPI, obtuvo mención honorífica por el sistema sinaloense de investigadores y tecnólogos, candidata al sistema nacional de investigadores. Ha impartido diplomados de investigación en la formación de médicos residentes en Hospital General Mochis.

Perla Murua Guirado

Licenciada en enfermería por la Escuela Superior de Enfermería Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, obtuvo el grado de maestría en ciencias en enfermería por la Facultad de Enfermería Mochis. Ha realizado estancias de verano de investigación por el programa delfín y la Academia Mexicana de Ciencias, ponente de temas durante las jornadas de educación continua en el Hospital IMSS Bienestar Los Mochis. Participación en congresos de investigación internacional y nacional con ponencia en modalidad oral y cartel. Asesora de trabajos de investigación de pasantes de servicio social de enfermería. Actualmente labora como enfermera asistencial en el Hospital IMSS Bienestar Los Mochis.

Marcela Padilla Languré

Doctora en administración educativa y candidata al grado de Doctora en Gestión y Liderazgo Educativo, profesora de tiempo completo por la Universidad de Sonora dentro del programa de licenciatura en enfermería y

el posgrado en la especialidad de enfermería en cuidado intensivos, ponente nacional e internacional. Pertenece a la academia de enfermería en salud comunitaria. Miembro del cuerpo académico consolidado de la línea de investigación aplicada: cuidados de enfermería, educación y salud y trabajo. Directora de tesis, tutora académica de la práctica y asesora de servicio social. Actualmente jefa del departamento del servicio social por la Universidad de Sonora del programa Licenciatura en Enfermería.

LA RECUPERACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL PAISAJE: PRESERVANDO LA BIODIVERSIDAD, A TRAVÉS DE UN MODELO DE ACCIONES DE SOCIOECOGESTIÓN TURÍSTICA

THE RECOVERY AND CONSERVATION OF THE LANDSCAPE: PRESERVING BIODIVERSITY, THROUGH A MODEL OF TOURISM SOCIO-ECO-GESTATION ACTIONS

Fernando **Mohedano-López**¹

Resumen

Actos como la pérdida de hábitats, introducción de especies invasoras, sobre explotación de recursos, contaminación y cambio climático, son algunos de los elementos que debido a las actividades humanas han provocado desequilibrios sociales, económicos, ambientales y políticos. Esta investigación uso El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística en el control de la contaminación por lirio acuático *Eichhornia crassipes* de la Laguna de Tecocomulco en el Estado de Hidalgo, controlando la maleza acuática en un 40%, otro ejemplo fue la reproducción asistida del cangrejo Mazunte o cangrejo azul (*Cardisoma crassum*) en el Pueblo Mágico

de Mazunte, Oaxaca, México, donde se iniciaron trabajos con la autorización y participación de la comunidad, y en Bahía de Ohuira, Ahome, Sinaloa en la recuperación y conservación del medio natural de la Bahía, dando por resultados propuestas concretas de actividades sosteniblemente regenerativas a realizar en la Bahía con los visitantes y turistas, los cuales aportan beneficios importantes en la salud, economía y medio natural de la sociedad mexicana y el planeta en general. El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística (MASET) permitió recuperar y conservar sosteniblemente regenerativa a reducir los acelerados cambios en el entorno.

¹ Doctor en Conservación y Restauración del Medio Natural, Profesor investigador de la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación de la Escuela Superior de Turismo del Instituto Politécnico Nacional, Av. Miguel Bernard No.39 Col. La Escalera, Delegación Gustavo A. Madero, C.P. 07630, México. Ciudad de México. Tel: (55) 57296000 ext. 46110. fmohedanol@ipn.mx fernandomohedanol@gmail.com

Recibido: 19 de agosto de 2024. Aceptado: 23 de octubre de 2024.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 20(4): 187-206.

doi.org/10.35197/rx.20.04.2024.09.fm

Los tres estudios de caso aplicaron el MASET que van más allá de los enfoques de recuperación y conservación de paisajes tradicionales, involucrando a los turistas, acelerando resultados de recuperación del paisaje, cooperando activa y aceleradamente con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Palabras clave: recuperación y conservación del paisaje, ecosistemas, modelo de acciones de socioecogestión turística.

Abstract

Acts such as the loss of habitats, introduction of invasive species, overexploitation of resources, pollution and climate change, are some of the elements that due to human activities have caused social, economic, environmental, and political imbalances. This research used the Model of Socio-Eco-Management Actions in Tourism in the control of pollution by water lily *Eichhornia crassipes* from the Tecocomulco Lagoon in the State of Hidalgo, controlling aquatic weeds by 40%, another example was the assisted reproduction of the Mazunte crab or blue crab (*Cardisoma crassum*) in the Magical

Town of Mazunte, Oaxaca, Mexico, where work began with the authorization and participation of the community, and in Bahía de Ohuira, Ahome, Sinaloa in the recovery and conservation of the natural environment of the Bay, resulting in concrete proposals for sustainably regenerative activities to be carried out in the Bay with visitors and tourists, which provide important health benefits, economy, and natural environment of Mexican society and the planet in general. The Tourism Socio-Eco-Management Action Model (MASET) made it possible to recover and conserve sustainable regenerative to reduce the accelerated environmental changes. The three case studies applied MASET that go beyond traditional landscape recovery and conservation approaches, engaging tourists, accelerating landscape recovery results, and actively and accelerating cooperation with the fulfillment of the Sustainable Development Goals (SDGs). **Keywords:** Recovery and Conservation of the Landscape, Ecosystems, Model of Tourism Socio-eco-management Actions.

Keywords: recovery and conservation of the landscape, ecosystems, model of tourism socio-eco-management actions.

INTRODUCCIÓN

Para el 2023 los paisajes de manglares, de bosques nublados, de selvas secas y de pastizales han sufrido una pérdida del 46.6, 40.9, 36.44 y 36.63%, respectivamente y algunos otros tipos de paisajes más se están perdiendo.

La recuperación y conservación del paisaje de manera sosteniblemente regenerativa involucra la preservación de la biodiversidad, la mitigación del cambio climático, buscar el bienestar de las comunidades residentes, sean indígenas o no, los cuales constituyen acciones que el planeta requiere que se realicen rápidamente. Para llevar a cabo, la recuperación se pueden usar estrategias como la restauración ecológica, conservación de hábitats, agricultura sostenible, educación y sensibilización, desarrollo de infraestructura verde, participación comunitaria, políticas y legislación

Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad. (de México, 2021).

Internacionalmente los esfuerzos que impactan de manera directa en pro de la recuperación y conservación de paisajes han sido limitados. El principal impulsor es la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mediante los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que consta de 169 metas globales diseñadas para ayudar a resolver los desafíos del calentamiento global existentes en el mundo. Surgen en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad, entre otros; desafortunadamente por intereses particulares de las naciones su cumplimiento ha estado en permanente riesgo de alcanzarse. Deben considerar a los distintos paisajes como parte del desarrollo sostenible para la recuperación y conservación de los ecosistemas (Martí-Sánchez, 2024).

Es de observarse que los esfuerzos internacionales requieren de actividades más allá de la sostenibilidad para que la recuperación y conservación de los paisajes sea acelerada, por tanto, es necesario considerar estrategias de recuperación, como es el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística, obtenido de investigar 21 263 casos que utilizaron metodologías de recuperación y conservación de ecosistemas, (López & Martínez, 2022), que consiste en un modelo que toma los actores y sus relaciones entre si aglutinados por dimensiones, como la dimensión social detecta en cada sitio de estudio los sectores de gobierno, los tipos de comunidades, líderes y seguidores en las comunidades, problemáticas sociales a ser consideradas en talleres de sensibilización con los actores involucrados donde surgirán propuestas consensadas de este nodo o dimensión, la dimensión ecológica y/o ambiental está formada por especialistas como biólogos, ecologistas, arqueólogos, etc., quienes determinarán los posibles pasos a seguir para la recuperación de los ecosistemas objeto de estudio, en la dimensión o nodo de gestión, están considerados actuarios, abogados, y todos aquellos que tengan actuación en la normatividad del sitio de estudio para determinar la factibilidad o no de las propuestas obtenidas, en la dimensión de monitoreo se conjuntarán los actores que darán seguimiento y retroalimentación estratégica a las tareas o actividades realizadas y por realizar, en la dimensión o nodo de gobernanza, se investiga la dinámica de la toma de decisiones para la ejecución de propuestas y las dimensiones o nodos que no consideran los modelos existentes son el nodo de turismo sosteniblemente regenerativo y medios de remediación científica que proporcionan una mayor sostenibilidad regenerativa turística, dando celeridad a las estrategias de regeneración de las funciones básicas del paisaje siendo necesaria e indispensable para

mitigar la constante y continua degradación de los paisajes (López & Martínez, 2022).

El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística ha sido implementado en diversos casos, como el control de la contaminación por lirio acuático *Eichhornia crassipes* de la Laguna de Tecocomulco en el Estado de Hidalgo (Mohedano, 2024b), controlando la maleza acuática, la reproducción asistida del cangrejo Mazunte o cangrejo azul (*Cardisoma crassum*) en el Pueblo Mágico de Mazunte, Oaxaca, México (Mohedano, 2024b) y en Bahía de Ohuira, Ahome, Sinaloa en la recuperación y conservación del medio natural de la Bahía, con resultados de diagnóstico y propuestas de actividades sosteniblemente regenerativas a realizar en la Bahía con los visitantes y turistas (Mohedano, 2024a).

El objetivo de esta investigación fue aplicar el Modelo como el de Acciones de Socioecogestión Turística para la recuperación acelerada y conservación sostenible del paisaje y sus ecosistemas. Desafortunadamente por actos como la pérdida de hábitats, introducción de especies invasoras, sobre explotación, contaminación y cambio climático, han sido degradados los paisajes y siguen incrementándose, estos factores entre otros se deben a las actividades humanas y sus causas subyacentes sociales, económicas, ambientales y políticas (Uribe Botero, 2015), entendiéndose por:

1. Restauración Ecológica: La restauración ecológica implica la rehabilitación de ecosistemas dañados o degradados para recuperar su funcionalidad y biodiversidad. Esto puede incluir la reforestación, la recuperación de suelos y la reintroducción de especies nativas.
2. Conservación de Hábitats: Proteger áreas críticas de hábitats naturales mediante la creación de reservas naturales, parques nacionales y otras áreas protegidas. Esto ayuda a conservar la flora y fauna autóctonas.
3. Agricultura Sostenible: Implementar prácticas agrícolas que minimicen el impacto ambiental, como la agroforestería, la rotación de cultivos, y el uso reducido de pesticidas y fertilizantes químicos.
4. Control de Especies Invasoras: Las especies invasoras pueden causar daño significativo a los ecosistemas locales. El control y la erradicación de estas especies son esenciales para la conservación de la biodiversidad nativa.
5. Educación y Sensibilización: Promover la educación ambiental y la sensibilización sobre la importancia de la conservación de paisajes entre las comunidades locales y el público en general.

6. Desarrollo de Infraestructura Verde: Integrar soluciones basadas en la naturaleza en el desarrollo urbano y rural, como corredores ecológicos, techos verdes y parques urbanos, que ayudan a mantener la conectividad de los ecosistemas y a mejorar la calidad de vida.
7. Participación Comunitaria: Involucrar a las comunidades locales en los proyectos de conservación y restauración, asegurando que tengan un papel activo y beneficios directos de estas iniciativas.
8. Políticas y Legislación: Implementar y hacer cumplir leyes y políticas que protejan los paisajes naturales y promuevan la gestión sostenible de los recursos naturales.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Los enfoques señalados requieren la colaboración entre gobiernos, ONG, científicos, y comunidades locales para ser efectivo. La combinación de esfuerzos en estas áreas puede llevar a una mejora significativa en la salud y la resiliencia de los paisajes naturales, cuyos fundamentos de ecología de la restauración basados en el manual de restauración ecológica de la “Society of Ecological Restoration” (McDonald et al., 2016), complementado con el uso de la metodología como el Estudio del Caso basado en el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística (López & Martínez, 2022) explicado en contexto previo de la investigación (López & Martínez, 2022).

La metodología de investigación está constituida por un conjunto de procedimientos que construyen evidencia empírica basada en paradigmas ecosistémicos que aún no consideran prácticas de turismo sosteniblemente regenerativo, teniendo por función discutir los fundamentos epistemológicos del conocimiento (Hernández-Sampieri et al., 2017), la metodología es la lógica interna de la investigación (García-González & Sánchez-Sánchez, 2020). La metodología del Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística tiene fundamentos teóricos que a continuación se desarrollarán de forma cuantitativa y cualitativa, es una investigación exploratoria en su fase inicial, ya que permite examinar empíricamente la problemática del paisaje poco explorada en la literatura desde el punto de vista de percepción del paisaje de los visitantes y comunidades, siendo ésta una nueva perspectiva, el estudio exploratorio permitió familiarizarse con el valor que tiene el paisaje para todos los actores mencionados y problemáticas que lo afectan.

El modelo está fundamentado en la propuesta de las metodologías de conservación y recuperación de paisajes de diversos autores, mejorando el alcance de las metodologías estudiadas. (López & Martínez, 2022).

Para realizar el modelo se consideraron las dimensiones y acciones de las metodologías de conservación y recuperación del paisaje de los autores, como: la dimensión social propuesta por Morris (2018), Zaldívar et al., (2017), Caso et al. (2016), (Calva-Soto & Pavón, 2018), (Ramsay & Boddy, 2017), Smith et al. (2016); la dimensión ecológica y ambiental propuesta por Caso et al. (2016), Calva-Soto & Pavón (2018), González et al., (2016), Londono et al. (2016), Camacho-Rui et al. (2016), Laestadius et al. (2014); la dimensión de gestión propuesta por Gardner and Davidson (2011), Rodríguez and Valdeoriola (2002), Caso et al. (2016), González et al. (2016); la dimensión de monitoreo propuesta por Arceo-Carranza et al. (2016), Gumbricht et al. (2017); y, finalmente, la dimensión de gobernanza propuesta por Schweizer et al. (2018), (Andersson, 2021; Chazdon et al., 2020).

El modelo planteado evalúa conjuntamente las relaciones positivas entre las dimensiones detectadas y mencionadas por los autores citados en la literatura, así como aquellas actividades no consideradas por estos como el turismo regenerativo y la remediación científica dando mejores resultados sosteniblemente regenerativos de los ecosistemas y por ende del paisaje logrando la recuperación integral del paisaje, para representar el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística (MASET) ver (Figura1) (López & Martínez, 2022).

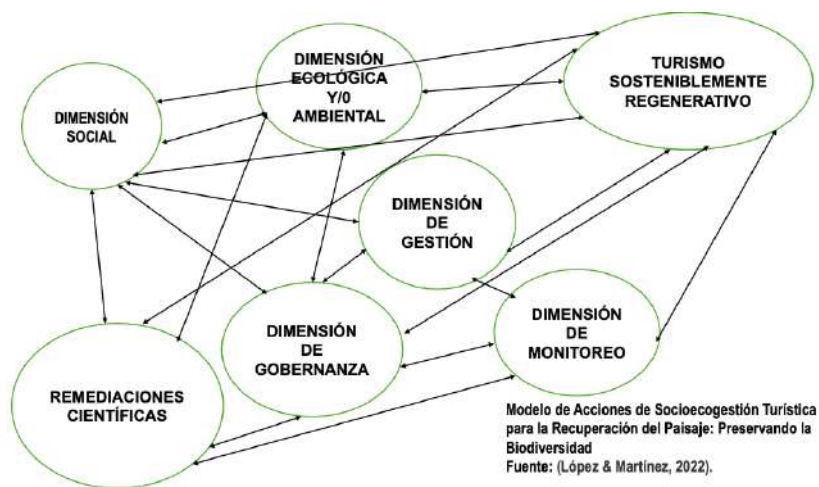


Figura 1. Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística (MASET).

DIMENSIÓN SOCIAL: formada por comunidades locales residentes, sector público y privado y las ONG.

DIMENSIÓN ECOLÓGICA Y/O AMBIENTAL: formada por todos los recursos morfológicos naturales y/o antropométricos que existen en el paisaje y/o sitio de estudio.

DIMENSIÓN DE GESTIÓN: formada por las actividades de promoción, permisos y gestión ante las autoridades, las comunidades, los residentes y los visitantes.

DIMENSIÓN DE MONITOREO: formada por el control y seguimiento de las acciones desarrolladas en el paisaje y ecosistemas.

DIMENSIÓN DE GOBERNABILIDAD: formada por las acciones reglamentarias de las condiciones o estatus de la propiedad de la tierra que se desea recuperar y conservar.

A continuación, se presentan una serie de relaciones entre dimensiones, representadas en el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística.:

1. La sociedad (comunidades locales) se asocia o es responsable directa de la ejecución de acciones de desarrollo ecológico y/o ambiental del ecosistema y paisaje.
2. La sociedad (comunidades locales) se asocia o es responsable directa de la ejecución de acciones de gestión ante las autoridades.
3. La sociedad (comunidades locales) se asocia o es responsable directa del control y monitoreo del avance de la recuperación del paisaje.
4. La sociedad se asocia o es responsable directa (gobierno y reglamentación) del estatus de la propiedad de la tierra para la recuperación y conservación del paisaje.
5. La sociedad se asocia o es responsable directa de actividades de turismo regenerativo que permiten incluir a los visitantes en actividades de regeneración del entorno del paisaje.
6. La sociedad se asocia o es responsable directa de actividades de turismo regenerativo que permiten incluir a los visitantes en actividades de biorremediación, las cuales, a su vez, permiten que el paisaje se regenere con técnica y conocimiento científico.
7. La ecología y el ambiente están relacionados directamente con la gestión del paisaje.

8. Las actividades realizadas en el área o hábitat morfológico, como son sus ecosistemas, son directamente responsables de la factibilidad de recuperar y conservar el paisaje.
9. Las actividades realizadas en el área o hábitat morfológico, como son sus ecosistemas, son directamente responsables de actividades de turismo regenerativo que permitan incluir a los visitantes en actividades de regeneración del entorno del paisaje.
10. Las actividades realizadas en el área o hábitat morfológico, como son sus ecosistemas, son directamente responsables de actividades de remediaciones biológicas que permitan incluir a los visitantes en actividades de regeneración del entorno del paisaje.
11. La gestión de los paisajes ante todas las instancias genera beneficios directos para la recuperación y conservación del paisaje.
12. Las actividades de gestión ante las instancias nacionales e internaciones permiten gestionar recursos a través de actividades de turismo regenerativo que involucra a los visitantes en actividades de regeneración del entorno del paisaje.
13. Las actividades de gestión son directamente responsables de actividades de biorremediación que permitan incluir a los visitantes en actividades de regeneración del entorno del paisaje.
14. El monitoreo y seguimiento del paisaje son mediciones que evalúan el modelo por medio del seguimiento de la recuperación y conservación del paisaje.
15. Las acciones de gobernanza de los paisajes afectan directamente la recuperación y conservación del paisaje.
16. Las actividades de turismo sosteniblemente regenerativo complementan e influyen directamente en los visitantes en acciones de regeneración del entorno del paisaje.
17. Las actividades de remediación con bases científicas complementan e influyen directamente en las acciones de regeneración del entorno del paisaje.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez desarrollada la propuesta metodológica para la recuperación y conservación del paisaje, preservando la biodiversidad, a continuación, se

mostrarán los resultados obtenidos por el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística aplicados en la Laguna de Tecocomulco, Hidalgo, México, Pueblo Mágico de Mazunte, Costa de Oaxaca, México y la Bahía de Ohuira, Ahome, Norte de Sinaloa, México se mostrarán en los siguientes incisos:

- A. El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística para la recuperación y conservación del paisaje de la Laguna de Tecocomulco, Hidalgo, México, tuvo la participación, inclusión y aceptación de la comunidad local, prestadores de servicios, comerciantes, etc., a través de la Comisión de Cuenca de Tecocomulco, Hidalgo permitiendo realizar la vinculación entre los desarrollos científicos como los mecanismos de remediación natural del lirio acuático (*Eichornia crassipes*) con la gestión de neochetinos (*Neochetina bruchi* y *N. Eichhorniae*), ante el Instituto Mexicano Tecnológico del Agua, quien aportó para la prueba piloto en la Laguna de 12 parejas de *Neochetina bruchi* y *N. Eichhorniae* y apoyo de la comunidad en todos sus niveles, de forma integral y consistente, con actividades de turismo regenerativo realizadas por los visitantes y coordinadas por la Comisión en las zonas establecidas (Mohedano, 2020), utilizando a turistas y visitantes para implantar los insectos en el lirio, cobrándoles cantidades poco significativas (\$10) para ello se les proporcionó equipo como botas y chalecos salvavidas para practicar senderismo en la laguna, esta fue una prueba piloto para conocer el interés de los visitantes a través de encuestas aplicadas al final de la actividad teniendo una aceptación del 100% de los seleccionados de manera aleatoria (Mohedano, 2020), siendo ésta opción de recuperación acelerada de La Laguna utilizando medios de remediación natural.
- B. Se realizó curso de sensibilización impartido en un auditorio cercano a la laguna de Tecocomulco a más de 300 personas de diversas edades donde el punto focal fue la importancia de la laguna de Tecocomulco y el resultado o hallazgo encontrados muestran que solo el 3% de las personas habían visitado la laguna y por lo tanto la desconocían, situación que requiere de una reflexión “si algo no se conoce, no se puede recomendar y menos se puede cuidar” y en nuestro caso la laguna es desconocida para la comunidad local por lo tanto sería muy difícil recuperarla y conservarla por los habitantes locales, situación que explica la falta de atención hacia el paisaje de la laguna (Figura 3).



Figura 2. Reunión con la Comisión de Cuenca de Tecocomulco, Hidalgo, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 3. Actividad de Turismo sosteniblemente regenerativa.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 4. Reunión con la Comisión de Cuenca de Tecocomulco, Hidalgo, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 5. Curso de sensibilización.

Fuente: Elaboración propia.

C. El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística Sosteniblemente Regenerativa para la recuperación y conservación de la reproducción asistida del cangrejo Mazunte o cangrejo azul (*Cardisoma crassum*) en el Pueblo Mágico de Mazunte, Oaxaca, México (Mohedano, 2024b), tuvo la participación, inclusión y aceptación de la comunidad local, prestadores de servicios y autoridades municipales y estatales, a través de una comisión representada por la comunidad Punta Cometa, permitiendo realizar

la vinculación entre los desarrollos científicos como el montaje de un laboratorio cercano al manglar en área federal de la primaria de Mazunte para la reproducción asistida del cangrejo azul, donde los turistas, visitantes y menores de edad de la comunidad participaron en la identificación y señalamiento de madrigueras de los cangrejos pagando los prestadores de servicio por la participación a los niños que realizaron la actividad regenerativa necesaria para llevar a cabo la prueba piloto en la Costa de Mazunte, para ello se les proporcionó un silbato para indicarle al biólogo la ubicación y marcaje de la madriguera, esta fue una prueba para conocer el interés de los visitantes, midiéndose a través de encuestas aplicadas al final de la actividad teniendo una aceptación del 100% de los participantes, ésta opción de recuperación del cangrejo Mazunte permitirá su reproducción de manera asistida que se manifiesta en una repoblación acelerada de la especie (Mohedano, 2024b).

- D. Se realizaron dos cursos de Turismo Regenerativo impartido en un auditorio de Mazunte a diferentes niveles de la comunidad (Figura 6, 7, 8 y 9), para solicitar su aprobación de la recuperación del cangrejo azul y el resultado o hallazgo fue que la población no se había dado cuenta que año con año la población de cangrejo se estaba reduciendo y en el 2022 esa reducción fue de un 70%, además el cangrejo es símbolo de la localidad y parte fundamental del paisaje y ecosistemas de la región (Figura 10 y 11).

E.



Figura 6. Reunión con miembros de la comunidad de Mazunte, Oaxaca, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 7. Presidente Municipal Mazunte.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 8. Promoción de Cursos de Turismo Regenerativo en Centro de la comunidad de Mazunte, Oaxaca, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 9. Taller de reproducción asistida del cangrejo azul en Mazunte, Oaxaca, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 10. Cangrejo azul en su hábitat natural y difícil de ubicar en los manglares de Mazunte, Oaxaca, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 11. Promoción de Cursos de Turismo Regenerativo en Centro de la comunidad de Mazunte, Oaxaca, México.

Fuente: Elaboración propia.

F. El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística para la recuperación y conservación del medio natural de la Bahía de

Ohuira, Ahome, Sinaloa, México, tuvo la participación, inclusión y aceptación de la comunidad indígena, residente, de los gobernadores tradicionales, funcionarios municipales permitiendo realizar la vinculación entre los desarrollos científicos como los mecanismos para realizar diagnósticos y propuestas de actividades sosteniblemente regenerativas a realizar en la Bahía con los visitantes y turistas, (Mohedano, 2024a) como participar en la pesca de camarón de forma artesanal en la comunidad de Lázaro Cárdenas, en la elaboración de artesanías en la misma comunidad o sitios de esparcimiento para la práctica del turismo regenerativo en la Bahía de Ohuira (Figura 12). Se observó alta diversidad de especies de aves residentes y migratorias en las islas de la Bahía de Ohuira, se realizó un catálogo de aves para detonar el aviturismo sosteniblemente regenerativo (avistamiento de aves en su área natural para realizar fotografías), actividades en las cuales se están planeando como en los dos casos iniciales una prueba piloto para la detección del interés de los visitantes (Figura 13).

- G. Se realizaron presentaciones del significado e importancia del Turismo Sosteniblemente Regenerativo en las comunidades indígenas del municipio de Ahome, Sinaloa, Lázaro Cárdenas, Paredones y Topolobampo, todas ellas ubicadas en la Bahía de Ohuira, impartidas en cada una de las localidades, para solicitar su aprobación de trabajar con sus comunidades en la recuperación de la flora y fauna de la Bahía de Ohuira (Figura 14, 15 y 16) y el resultado o hallazgo fue que la población desea atraer a los visitantes y turistas pero desconocen la forma de hacerlo, cumpliendo con el cuidado, conservación, recuperación y respeto de su entorno, sus conocimientos ancestrales que son parte fundamental del paisaje y ecosistemas de la región, esto se realizará a través de la selección enfocada de los visitantes y turistas que cumplan con los criterios definidos y previamente establecidos, para ello se realizarán pruebas pilotos que serán monitoreadas y retroalimentadas constantemente en coordinación con funcionarios estatales (Figura 17).



Figura 12. Detección de sitios de esparcimiento para la práctica de Turismo Regenerativo en la Bahía de Ohuira, Sinaloa, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 13. Detección de sitios de esparcimiento para la práctica del Aviturismo en la Bahía de Ohuira, Sinaloa, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 14. Capacitación de Turismo Regenerativo a Lancheros de Topolobampo, Sinaloa, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 15. Capacitación de Turismo Regenerativo a comunidad de Ohuira, Sinaloa, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 16. Capacitación de Turismo Regenerativo a Comunidad de Lázaro Cárdenas, Sinaloa, México.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 17. Interés por el Turismo Regenerativo Funcionarios de las Secretarías de Turismo y Bienestar del gobierno de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos de las tres investigaciones se agrupan de acuerdo con las dimensiones usadas por el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística, para su mejor entendimiento en los siguientes diagramas:

**DIMENSIONES:
SOCIAL,
GOBERNANZA, GES
TIÓN, MONITOREO,**



Laguna de Tecocomulco, Hidalgo, México. Fuente: Elaboración propia.



Bahía de Ohuira, Sinaloa, México. Fuente: Elaboración propia.

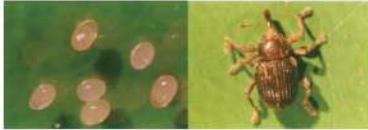


Pueblo Mágico de Mazunte Oaxaca, México, Fuente Elaboración propia

**DIMENSIÓN
ECOLÓGICA Y/O
AMBIENTAL**



Mazunte Oaxaca, México



Bahía de Ohuira, Sinaloa, México. Fuente: Elaboración propia.



Laguna de Tecocomulco, Hidalgo, México. Fuente: Elaboración propia.

**ACTIVIDADES DE TURISMO
SOSTENIBLEMENTE
REGENERATIVO**



Laguna de Tecocomulco, Hidalgo, México. Fuente: Elaboración propia.

Mazunte Oaxaca, México. Fuente: Elaboración propia.

Bahía de Ohuira, Sinaloa, México. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos por el Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística Sosteniblemente Regenerativo confirma el cumplimiento del objetivo general de la investigación con relación a ser una aportación adicional a las metodologías de recuperación y conservación de paisajes y ecosistemas existentes de manera integral, ya que al incluir al turismo sosteniblemente regenerativo y sistemas de biorremediación con bases

científicas, denotan la recuperación acelerada y conservación de los paisajes y ecosistemas como se observan en los resultados obtenidos en Tecocomulco, Mazunte y Ohuira, añadiendo valor a los mismos, ya que el cambio climático y calentamiento global están afectando directamente a los paisajes y ecosistemas, situación que requiere de medidas y metodologías sosteniblemente regenerativas que aceleraran la recuperación y conservación del paisaje y sus ecosistemas desde el punto de vista ecológico.

La importancia del Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística Sosteniblemente Regenerativa no solo impacta en el ámbito de conservación y regeneración ecológica, se convierte en una herramienta para aproximarse al logro de los ODS por ejemplo la obtención de recursos económicos para la comunidad de la laguna de Tecocomulco, Mazunte y Bahía de Ohuira, creando atractivos únicos y sobre todo recuperando el paisaje de la laguna que se encuentra contaminada por lirio acuático (*Eichornia crassipes*), en Mazunte ayudando a los ecosistemas recuperando al cangrejo azul dejando una derrama por los talleres de reproducción asistida del cangrejo y en la Bahía de Ohuira practicando y cobrando en actividades de pesca artesanal, costumbres originarias, entre otras. Con estas actividades en los diversos lugares se aportan a objetivos sustentables ODS 1, “Fin de la pobreza”, aproximándose a la obtención de Meta 1.1. “Erradicar para el 2030 la pobreza extrema para todas las personas en el mundo” a través de ingresos adicionales a las comunidades a través de actividades sosteniblemente regenerativas como el control natural del lirio acuático, obteniendo una derrama por participar en la actividad para la comunidad, continuando con el ODS 2, “Hambre cero” aproximándose al cumplimiento de la Meta 2.1. para 2030 poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, estado en el que se encuentra el 90% de las comunidades en México, y con actividades sosteniblemente regenerativas como en Mazunte con la formación de talleres de reproducción asistida del cangrejo Mazunte que generará recursos a la comunidad reduciendo paulatinamente el hambre, podemos continuar con el ODS 3, “Salud y Bienestar” generando salud y bienestar a través del cumplimiento de la Meta 3.9 reducción de la contaminación ambiental y sus impactos en la salud los cuales se obtuvieron en Tecocomulco con el control del lirio acuático que era contaminación visual del paisaje y por ende recursos de flora y fauna degradados, la Laguna, en Ohuira similar a Tecocomulco existe contaminación hídrica que atenta contra la salud de la población, de la flora y sobre todo de la fauna acuática como la pesca del camarón que retrasa su veda por dos meses afectando a todo el ecosistema y entorno.

Se podría continuar comprobando las aproximaciones que tiene el Modelo de Acciones de Socioecogestión al cumplimiento del resto de los ODS y sus metas, pero como se concluyó el cumplimiento del ODS 1 da la pauta para el cumplimiento del ODS 2 y sus metas, continuando con el ODS 3, por tanto, el resto de los ODS se aproximarán a su cumplimiento con este Modelo por estar interrelacionados entre sí.

El Modelo de Acciones de Socioecogestión Turística que ha demostrado en esta artículos sus beneficios y flexibilidad, situación permitirá utilizarlo en próximos proyectos como en el Norte de Sinaloa, México, con actividades sosteniblemente regenerativas como el Aviturismo sosteniblemente regenerativo, La Malinche, Tlaxcala, México, desarrollando senderos interpretativos con la comunidad residente, con la CONANP (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas), y con la SEMARNAP (Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca), en Loreto Baja California, proponiendo actividades turísticas sosteniblemente regenerativas cuidando la fauna como la ballena azul, y algunos otros lugares más que han solicitado información y desarrollo del turismo sosteniblemente regenerativo.

LITERATURA CITADA

- Andersson, K. (2021). *Gobernanza del paisaje: ¿Qué es y para qué sirve?* Intl Food Policy Res Inst.
- Arceo-Carranza, D., Gamboa, E., Teutli-Hernández, C., Badillo-Alemán, M., & Herrera-Silveira, J. A. (2016). Los peces como indicador de restauración de áreas de manglar en la costa norte de Yucatán. *Revista mexicana de biodiversidad*, 87(2), 489-496.
- Calva-Soto, K., & Pavón, N. P. (2018). La restauración ecológica en México: una disciplina emergente en un país deteriorado. *Madera y bosques*, 24(1).
- Camacho-Rui, E., Carrillo-Reyes, A., Rioja-Paradela, T. M., & Espinoza-Medinilla, E. E. (2016). Indicadores de sostenibilidad para el ecoturismo en México: estado actual. *LiminaR*, 14(1), 156-168.
- Caso, M., Arendar, P., & Santos del Prado, K. (2016). Adaptación en humedales costeros del Golfo de México ante los impactos del cambio climático. *Ciudad de México: INECC*.

- Chazdon, R., Wilson, S., Brondizio, E., Herbohn, J., & Guariguata, M. (2020). *Consideraciones sobre la gobernanza y la restauración del paisaje forestal: Retos y oportunidades para la presente década* (Vol. 294). CIFOR.
- de México, A. C. C. (2021). Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad (CONABIO). In.
- García-González, J. R., & Sánchez-Sánchez, P. A. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170.
- Gardner, R. C., & Davidson, N. C. (2011). The Ramsar convention. Wetlands: Integrating multidisciplinary concepts 189-203.
- Gumbrecht, T., Roman-Cuesta, R. M., Verchot, L., Herold, M., Wittmann, F., Householder, E., Herold, N., & Murdiyarso, D. (2017). An expert system model for mapping tropical wetlands and peatlands reveals South America as the largest contributor. *Global Change Biology*, 23(9), 3581-3599.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico.
- Laestadius, L., Maginnis, S., Rietbergen-McCracken, J., Saint-Laurent, C., Shaw, D., & Verdone, M. (2014). Guía sobre la metodología de evaluación de oportunidades de restauración (ROAM). Evaluación de las oportunidades de restauración del paisaje forestal a nivel nacional o subnacional.
- Londono, O. M. Q., Romanelli, A., Lima, M. L., Massone, H. E., & Martínez, D. E. (2016). Fuzzy logic-based assessment for mapping potential infiltration areas in low-gradient watersheds. *Journal of Environmental Management*, 176, 101-111.
- López, F. M., & Martínez, F. R. (2022). Modelo de acciones de socioecogestión para recuperación y conservación del paisaje del humedal de Tecocomulco. *Ecovida: Revista científica sobre diversidad biológica y su gestión integrada*, 12(1), 44-63.
- Martí-Sánchez, A. E. L.-C. M. (2024). Análisis de la cobertura y del discurso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 en la prensa digital española (2015-2022). *Revista Latina de Comunicación Social*, 1.
- McDonald, T., Gann, G., Jonson, J., & Dixon, K. (2016). International standards for the practice of ecological restoration—including

principles and key concepts.(Society for Ecological Restoration: Washington, DC, USA.). *Soil-Tec, Inc.*, © Marcel Huijser, Bethanie Walder.

Mohedano, F. (2020). *Diseño de un Modelo de acciones de Socioecogestión para la Recuperación y Conservación del Paisaje de Humedales Continentales Naturales, caso: Laguna de Tecocomulco Hidalgo, México* [Doctorado, Universidad Centro Panamericano de Estudios Superiores.]. Zitácuaro, Michoacán, México.

Mohedano, F. (2024a). DESARROLLO TURÍSTICO SOSTENIBLEMENTE REGENERATIVO. CASO: LAGUNA DE OHUIRA, AHOME, ESTADO DE SINALOA, MÉXICO. In C. U. d. H. (CORHUILA) (Ed.), *TURISMO SOSTENIBLE, CON SUSTENTABILIDAD Y DESARROLLO SOCIAL* (1 ed., Vol. 1, pp. 262-283).

Mohedano, F. (2024b). Turismo regenerativo opción innovadora aceleradora del desarrollo turístico sustentable. In Editorial Corporación Universitaria del Huila (CORHUILA) (Ed.), *TURISMO Y REGIÓN: UNA MIRADA GLOBAL AL DESARROLLO SOSTENIBLE* (Primera ed., pp. 129-142).

Ramsay, S., & Boddy, J. (2017). Environmental social work: A concept analysis. *British Journal of Social Work*, 47(1), 68-86.

Rodríguez, C. M., & Valdeoriola, J. (2002). *Metodología de la investigación* (Vol. 5). Panamericana.

Schweizer, D., Meli, P., Brancalion, P. H., & Guariguata, M. (2018). *Oportunidades y desafíos para la gobernanza de la restauración del paisaje forestal en América Latina* (Vol. 182). CIFOR.

Uribe Botero, E. (2015). El cambio climático y sus efectos en la biodiversidad en América Latina.

INSTRUCCIONES PARA POSTULAR ARTÍCULOS A LA REVISTA RA XIMHAI

La revista **Ra Ximhai** es una publicación académica semestral, editada por la Coordinación General de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma Indígena de México, tiene como objetivo la publicación de artículos científicos, estudios de caso, ensayos y reseñas de libros en español, vinculados a las ciencias sociales, que presentan los resultados de las investigaciones científicas y tecnológicas concebidas por la comunidad de especialistas en el área. Se publica en idioma español e inglés.

Los trabajos deben ser originales e inéditos. Los textos deben de ser un aporte al conocimiento de las ciencias sociales, con la temática en: Educación para la paz y sociointercultural; Sustentabilidad sociocultural; Estudios antropológicos y culturales; Estudios en economía; Justicia, desigualdad y migración e Historia social y regional.

Tipos de contribuciones

Artículos científicos: referentes a análisis o polémicas sobre teorías contemporáneas, hechos sociales o debates actuales que enriquezcan y ofrezcan una nueva perspectiva teórica a las diversas disciplinas de las Ciencias Sociales.

Estudios de caso: actuales o con una perspectiva histórica (regional, nacional o internacional) de interés general.

Ensayos: Son escritos originales y breves donde un autor da a conocer su interpretación acerca del estado del arte o el futuro de algún tema en particular, con base en fuentes confiables de información.

Reseñas: Pueden ser de divulgación (de 3 a 5 páginas) o reseñas críticas que expongan las condiciones teóricas, metodológicas, epistemológicas y analíticas de determinado libro.

Características de los trabajos

- Deberán tener la forma y presentación de artículo, ensayo científico o reseña bibliográfica.
- Los textos usarán mayúsculas y minúsculas.
- Deberán ser enviados sin errores ortográficos ni gramaticales.

- Extensión mínima de 20 cuartillas y máxima de 25 incluyendo gráficas o tablas, en el tamaño carta que por default da el procesador de textos Word. Letra Times New Roman 12 pts., a un espacio y medio (1.5).
- Las citas textuales dentro del texto no deben de exceder 10 renglones. Las notas adicionales deben de ir numeradas, a pie de página y con interlineado sencillo. No deben de exceder cinco renglones.

Estructura formal del artículo

- Título

El artículo se iniciará con un título en español y en inglés. Debe presentarse en forma breve, es decir, indicar la naturaleza del trabajo de la manera más clara posible. No exceder 12 palabras.

- Autor o autores

El (los) nombre (s) del (los) autor (es) seguido por sus apellidos, los cuales deben estar separados por un guion sin espacios. Cada artículo debe tener como máximo 3 autores, conteniendo la filiación de la Universidad, Centro de Investigación o Institución que representa, Email, ORCID; en ese orden.

- Resumen

Se expondrá una síntesis del trabajo de no más de 250 palabras, incluyendo los aspectos más relevantes: importancia, materiales y métodos, resultados y conclusiones. No se debe incluir en el antecedente, discusión, citas, llamados a tablas, figuras y referencias a pie de página. Estará escrito en español (Resumen) y en inglés (*Abstract*).

- Palabras clave

Son palabras ubicadas después del resumen, que se citan para indicar al lector los temas principales a los que hace referencia el artículo, además de facilitar la recopilación y búsqueda de la cita en bancos de información. Se requiere un número entre tres y seis y no deben estar contenidos en el título.

- Keywords

Son las mismas palabras que se incluyen en el apartado anterior, pero en inglés. Se enlistarán después del "Abstract".

- Introducción

En este apartado se justificará la realización de la investigación. Deberá ser breve y mencionar la importancia, antecedentes referentes al tema y objetivos del estudio.

- Métodos y técnicas de investigación

Aquí se describirán los métodos y técnicas de investigación aplicadas, tanto para la realización del trabajo como para el análisis de resultados.

- Resultados y Discusión

Se describirán los resultados relevantes, de una manera clara, ordenada y concisa. Se pueden incluir en el texto, dibujos, fotografías cuadros y/o gráficas que apoyen a la comprensión del escrito. Debe evitarse repetir en el texto la información presentada en cuadros y figuras. Además, en este apartado se presentarán las explicaciones de los resultados y comparación con trabajos anteriores, así como, las sistematizaciones, inferencias y comentarios valiosos que puedan surgir de los resultados. También se debe concluir con afirmaciones relacionadas con los objetivos planteados sin rebasar los alcances del artículo.

- Conclusiones

Cuando lo requiera el trabajo estas se redactarán de modo breve, preciso y directo. Evite repetir información ya trabajada previamente, así mismo como introducir nueva información.

- Literatura citada

En este capítulo se presentan únicamente las referencias bibliográficas citadas a lo largo del artículo. Para ello el autor se guiará por las Normas APA, sexta edición.

- Agradecimientos

Al final del artículo, se mencionará el reconocimiento a personas, instituciones, proyectos, fondos, becas de investigación, etc. que apoyaron la realización de la investigación presentada.

- Síntesis curricular

En este capítulo se debe informar de modo breve, pero completo, los datos personales, de contacto, los principales títulos y logros académicos y la filiación académica; además de expresar sintéticamente el trabajo actual y las principales contribuciones hechas por el autor en el campo de la investigación, la docencia o la extensión universitaria.

Reseña de libros

Debe incluir:

- Título del libro reseñado.
- Portada del libro reseñado, en formato jpg.
- Editorial, ciudad de edición y año de edición.

- Nombre y antecedentes personales del autor, institución a la que pertenece y correo electrónico.
- Notas a pie de página (opcional).
- Bibliografía al final del texto, de acuerdo a la normatividad APA (si emplea referencias adicionales al libro reseñado).

Formato para la redacción del artículo

Generalidades

Tablas

Las tablas deben documentar, pero no duplicar los datos ya presentados en el texto. El título deberá ser corto, preciso y antes de la tabla, comenzando con mayúsculas la palabra “Tabla”, e indicando lo que se presenta en las columnas.

Figuras

Al pie de la imagen estará una leyenda con la palabra “Figura” seguida por el número arábigo que le corresponde en la secuencia y un texto que contenga la información necesaria para comprender el contexto de la figura y al igual que las tablas se deben entender por sí solos sin recurrir al texto, en tamaño 11. Todas las figuras deben citarse en el texto.

La palabra figura se refiere al uso de gráficos, dibujos, fotografías, diagramas, mapas, y demás información visual que complementa el texto.

Envío de trabajos

Los trabajos a postular deben ser enviados a:
raximhai@uaim.edu.mx

La edición de este número estuvo a cargo del Comité Editorial de la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM).

DIRECTORIO UAIM

M. en E. y N. Ignacio Flores Ruiz
Rector

Lic. Jesús Rodolfo Cuadras Sainz
Secretario General

C.P.C. Carmen Beatriz Verdugo Miranda
Coordinadora General Administrativa

M. en E. y N. Aneth Yuriria de Jesús López Corrales
Coordinadora General Educativa

Dra. Claudia Selene Castro Estrada
Coordinadora General de Investigación y Posgrado

Lic. Irma Verónica Orduño Borquez
Directora General de la Unidad Mochicahui

Ing. Celso Armenta López
Director General de la Unidad Los Mochis

Ing. Encarnación Apodaca Barreras
Director General de la Unidad Choix

Dr. José Emilio Sánchez García
Director General de la Unidad Virtual

Colaboradores

Directora Editorial
M. en C. Aminne Armenta Armenta

Webmaster
Julián Octavio Román Valenzuela

Revista Ra Ximhai. Fuente de Cristal 2334 entre Coral y Cuarzo. Fracc. Fuentes del Bosque.
Los Mochis, Sinaloa. C.P. 81290 Tel: (668) 816-03-20 Ext. 1601. Correo electrónico:
raximhai@uaim.edu.mx

