



Memorias del Coloquio sobre Cultura, Historia e Identidad del Sur de Sonora

Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas y Administrativas
Departamento de Ciencias Económico Administrativas
Academia de Administración
Cuerpo Académico Desarrollo Regional y Competitividad



ISSN 2007-8897 ONLINE

XXIX Coloquio sobre Cultura, Historia e Identidad del Sur de Sonora
“LA INTEGRACION ECONOMICA REGIONAL PARA EL DESARROLLO MUNICIPAL”



46 aniversario de la Unidad Regional Sur y 83 aniversario de la UniSon

MEMORIAS DEL COLOQUIO SOBRE CULTURA, HISTORIA E IDENTIDAD DEL SUR DE SONORA, año 29, No. 29, enero-diciembre de 2025, es una publicación anual editada por la Universidad de Sonora a través del Departamento de Ciencias Económico Administrativas de la Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas del Campus Navojoa. Blvd. Lázaro Cárdenas No. 100, Col. Francisco Villa, Navojoa, Sonora, C.P. 85880, Tel. 01(642)4259954, www.memoriascoloquiosurson.com y Editor responsable Francisco Espinoza Morales. Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2014-030713263800-203 e ISSN 2007-8897, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derecho de Autor. Incorporado al Directorio de LATINDEX, con folio 26145 y folio único 23237, con fecha de alta 27 de abril de 2017. Fecha de la última modificación 31 de diciembre de 2025. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes en la presente publicación siempre y cuando se cuente con la autorización del editor y se cite plenamente la fuente.

Directorio Institucional

Dra. Dena María Jesús Camarena Gómez
Rectora de la Universidad de Sonora

Dr. Enrique Bolado Martínez
Secretario General Académico

Dr. Guillermo Cuamea Cruz
Secretario General Administrativo

Dr. Joel Enrique Espejel Blanco
Director de Vinculación y Extensión

M. C. Marianna Lyubarets
Coordinadora de Publicaciones Periódicas

Dr. Jesús Alfredo Rosas Corral
Director Administrativo Campus Navojoa

Dr. Ana Cristina Navarro Pacheco
Titular de la Coordinación de la Facultad Interdisciplinaria de
Ciencias Económicas Administrativas

Dra. Leticia María González Velásquez
Encargada de la Jefatura del Departamento de Ciencias
Económico Administrativas

Dr. David López del Castillo Sánchez
Representante del Campus Cajeme

Dr. Francisco Espinoza Morales
Presidente de Academia de Administración
Líder del Cuerpo académico Desarrollo Regional y Competitividad

Lic. Olivia Paredes
Coordinadora de Comunicación Campus Navojoa

La fotografía, pertenece a la colección de fotos del Programa de Estudios Regionales del sur de Sonora del
Departamento de Ciencias Económico Administrativas.

Consejo Editorial

Dr. Francisco Espinoza Morales

Editor general responsable

Dra. Leticia María González Velásquez

Subdirectora Responsable

Dra. Angélica María Rascón Larios

Secretaria Ejecutiva

Dr. Ernesto Clark Valenzuela

Secretario de relaciones interuniversitarias

Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer

Secretaria de Redes

Dr. José Cesar Kaplan Navarro

Secretaria de asuntos legales

Dra. Rosa María Rincón Ornelas

Secretaria de Redacción

Dra. Beatriz Llamas Aréchiga

Secretaria de Organización de Textos

Dr. David López del Castillo Sánchez

Representante del campus Cajeme

Dra. Ana Bertha Galvan Chavez

Representante del Instituto Tecnológico de Ecatepec Estado de Mexico

M.G.T.I. Francisco Alan Espinoza Zallas

Secretario de Formato y Edición

Mtra. Cecilia Guadalupe Martínez Solano

Secretaria de relaciones de Comunidades

Mtra. Lilia Elizabeth Anaya Falcón

Secretaria de gestión y sustentabilidad

Dra. María Teresa Gaxiola Sánchez

Secretaria de Asuntos Legales

Revisores de Textos en Inglés

Mtro. Renato Encinas

Mtra. Cecilia Guadalupe Martínez Solano

HECHO EN MÉXICO

MADE IN MÉXICO

Contacto

Editor Responsable

Dr. Francisco Espinoza Morales

Contacto: francisco.espinozamorales@unison.mx

Tel. 64242 5 9954

coloquio@navojoa.uson.mx

Diseño, elaboración y organización	Dr. Francisco Espinoza Morales
Coordinador general	Dr. Francisco Espinoza Morales
Jefa de Departamento	Dra. Leticia María González Velásquez
Presidente de la Academia	Dr. Francisco Espinoza Morales
Líder del Cuerpo Académico	Dr. Francisco Espinoza Morales
Maestro de Ceremonia	Mtro. Oscar Enrique Palomares Vega
Conferencistas	Presbítero David Ortega Ruiz.
Reconocimientos	Presbítero David Ortega Ruiz. Mtro. Miguel Lagarda Flores

Academia de Administración	Cuerpo Académico Desarrollo Regional y Competitividad
Dra. Rosa María Rincón Ornelas Dra. Angélica María Rascón Larios Dra. Beatriz Llamas Arechiga Dr. Ernesto Clark Valenzuela Dr. Francisco Espinoza Morales Mtro. Oscar E. Palomares Ramírez Mtra. Anael Rosario Valle Gutiérrez Mtro. Carlos Eduardo Ramos Solís Mtro. Víctor Alfonso Ramírez Jiménez	Dr. Francisco Espinoza Morales Dra. Angélica María Rascón Larios Dra. Beatriz Llamas Aréchiga Rosa María Rincón Ornelas Colaboradores: Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer Dr. Ernesto Clark Valenzuela

Comité Científico	Comité Organizador	Revisores
Dr. Alfonso López Corral Dr. David López del Castillo Sánchez Dr. Ernesto Clark Valenzuela Dr. Francisco Rodríguez Varela Dra. Alejandra Ramos García Dra. Angélica María Rascón Larios Dra. Beatriz Llamas Aréchiga Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer Dra. María de Jesús Camargo Pacheco Dra. María Teresa Gaxiola Sánchez Dra. Rosa María Rincón Ornelas Dra. Rosario Molina González Mtra. Anael Rosario Valle Gutiérrez Mtra. Cecilia G. Martínez Solano Mtra. Janet Cecilia Yocupicio Leyva Mtro. Jose Francisco Vasquez Llamas	Ana Bertha Galván Chávez Anael Rosario Valle Gutiérrez Angélica María Rascón Larios Beatriz Llamas Aréchiga Carlos Eduardo Ramos Solís David López del Castillo Sánchez Ernesto Clark Valenzuela Francisco Espinoza Morales Francisco Murillo Valenzuela Javier Bernardo Evans Anduro Jose Francisco Vasquez Llamas Lidia Amalia Zallas Esquer María Teresa Gaxiola Sánchez Mtra. Anael Rosario Valle Gutiérrez Oscar E. Palomares Ramírez Ramón Octavio Espinoza Morales Rocio Elisa Miranda Moroyoqui Rosa María Rincón Ornelas Victor Alfonso Ramirez Jimenez	Alejandra Ramos García Alfonso López Corral Amado Olivares Leal Ana Karina Varela Brito Anael Rosario Valle Gutiérrez Angelica Maria Alor Ham Angélica María Rascón Larios Beatriz Llamas Aréchiga Carlos Eduardo Ramos Solís Cecilia Guadalupe Martínez Solano Edgar Alberto Espinoza Zallas Ernesto Clark Valenzuela Francisca Elena Rochin Wong Francisco Alan Espinoza Zallas Janet Cecilia Yocupicio Leyva Jose Francisco Vasquez Llamas Juan Flores Preciado Leticia María González Velásquez Lidia Amalia Zallas Esquer Lilia Elizabeth Anaya Falcón María Teresa Gaxiola Sánchez Ramón Octavio Espinoza Morales Rosa María Rincón Ornelas Victor Alfonso Ramirez Jimenez Angelica Maria Alor Ham

Moderadores

Mesa 1	Mtra. Anael Rosario Valle C	Educación
Mesa 2	Dra. Karina Varela Brito	Cultura y Sociedad
Mesa 3	Dra. María del Rosario Zayas Campas	Virtual
Mesa 4	Dra. Angelica María Rascón Larios	Salud
Mesa 5	Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer	Salud
Mesa 6	Dra. Beatriz Llamas Arechiga	Económico Administrativas
Mesa 7	Mtro. Víctor Manuel Ramos García	Tecnología
Mesa 8	Dra. Alejandra Ramos García	Educación
Mesa 9	Mtro. Víctor Alfonso Ramírez Jiménez	Marketing
Mesa 10	Dr. Oscar Coronado Rincón	Cultura y sociedad



UNIVERSIDAD DE SONORA

Campus Navojoa

Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas

Administrativas

Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Academia de Administración



Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2014-030713263800-203
ISSN 2007-8897

XXIX COLOQUIO SOBRE CULTURA, HISTORIA E IDENTIDAD DEL SUR DE SONORA

“La Integración Económica para el Desarrollo Municipal”

A realizarse los días miércoles 12, jueves 13 y viernes 14 de noviembre de 2025.
(Inauguración miércoles a las 09:30 a.m.)

La Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas a través del Departamento de Ciencias Económico Administrativas, el Departamento de Salud Campus Cajeme de la Universidad de Sonora, El Seminario de Cultura Mexicana Corresponsalía Navojoa-Región del Mayo y el H. Ayuntamiento de Navojoa.

CONVOCAN

A investigadores, profesores, estudiantes, cronistas pertenecientes a organismos públicos y privados relacionados con los objetivos del Coloquio, a participar como asistentes o ponentes.

Se realizará de manera presencial en el Auditorio del Campus Navojoa de la Universidad de Sonora, Edif. “D” y de manera virtual con el apoyo de la Plataforma TEAMS.

1. Objetivos:

- Fomentar la investigación y exposición de conocimientos relativos a la cultura, historia y desarrollo de la región yaqui-mayo-guarijío en el sur del Estado de Sonora, que determinan la identidad de sus comunidades, ciudades y territorios.
- Fomentar la investigación y la exposición de los aspectos sociales, políticos y económicos actuales del entorno en el sur del Estado de Sonora
- Crear un espacio para la divulgación del acervo cultural.

2. Ejes temáticos:

El Impacto del COVID 19 en la sociedad
La Administración y su impacto en Competitividad
Sustentabilidad y medio ambiente
Cultura y Sociedad
Historia Regional
Desarrollo Regional
Contabilidad
Administración
Finanzas y Políticas Públicas para el Crecimiento Económico Municipal
Problemática indígena
Salud
Educación
Negocios
Turismo

3. Requisitos de participación como ponentes:

Ponencia producto o avance de investigación, que deberá contener:

- Nombre de la ponencia
- Autor (s) de la ponencia
- Resumen - resume el contenido del artículo, máximo 300 caracteres
- Palabras clave 5 máximo
- Introducción
- Planteamiento del problema (Descripción)
- Antecedentes
- Justificación
- Objetivos
- Referencias Teóricas
- Metodología
- Resultados
- Conclusiones y propuestas
 - Citar en forma APA (generado a través del procesador Word)
- Apéndices
- Anexos

Registro, forma y tiempo para la presentación de las ponencias

Las ponencias deberán tener un mínimo de 10 y como máximo 20 cuartillas, caracteres en letra Times New Roman # 12, a 1.5 de espacio. Podrán participar en cada ponencia hasta 4 autores y no más de 3 ponencias por autor.

El registro y entrega de ponencias, a través de archivo de Word y enviarlo al Email coloquio@navojoa.uson.mx o bien francisco.espinozamorales@unison.mx

Fechas importantes:

Límite de envío de ponencias en extenso 2 de noviembre de 2025, mismas que se remitirán al Comité de Arbitraje para su dictamen de aprobación.

Envío de dictamen de aceptación hasta el 10 de noviembre 2025.

Presentación de ponencias 12 y 13 de noviembre 2025 (Programa anexo)

La presentación se hará con apoyo en Power Point en un tiempo de 10 minutos y 3 minutos para preguntas y respuestas.

4. Distinciones y reconocimientos

Se entregarán reconocimientos a asistentes y ponentes, se publicará la memoria del coloquio en medios electrónicos en diciembre de 2025.

www.memoriascoloquiosurson.com

5. Imprevistos

Todo asunto no previsto en esta convocatoria será resuelto por la Comisión organizadora.

ATENTAMENTE

“EL SABER DE MIS HIJOS HARA MI GRANDEZA

Navojoa, Sonora, a 8 de enero de 2025.

<http://memoriascoloquiosurson.com/>

<https://www.facebook.com/ColoquioSurSon>

Reserva de Derecho al Uso Exclusivo 04-2014-030713263800-203

ISSN 2007-8897

Indexada al Directorio de LATINDEX

Folio	26145
Folio Único	23237
Centro de Acopio	México
Fecha de Alta	2017-04-27

46 aniversario del campus Navojoa y 83 aniversario de la UniSon



UNIVERSIDAD DE SONORA

Campus Navojoa

Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas

Administrativas

Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Academia de Administración



En coordinación con el Dpto. de Salud Campus Cajeme, El seminario de Cultura Mexicana Corresponsalia Navojoa-Región del Mayo y el H. Ayuntamiento de Navojoa.

<http://memoriascoloquiosurson.com/> ISSN 2007-8897

<https://www.facebook.com/ColoquioSurSon>

Indexada al Directorio de LATINDEX

XXIX Coloquio sobre Cultura, Historia e Identidad del sur de Sonora

“La integración económica regional para el desarrollo municipal”

***29 años generando investigación para
conocer nuestra Cultura, comprender la Historia y
Valorar la identidad del sur de Sonora***

46 aniversario del campus Navojoa y 83 aniversario de la UniSon

Programa



*Link para la reunión plenaria:
Unión a la reunión / Microsoft Teams*

12, 13 y 14 de noviembre del 2025.

Miércoles 12 de noviembre de 2025.

Jueves 13 de noviembre de 2025.

08:00- 09:30	Entrega de gafete y material Auditorio Edificio “D” Campus Navojoa.	09:00-11:00	Instalación de las Mesas de presentación de ponencias
09:30- 10:00	Inauguración y entrega de reconocimientos: Mtro. Miguel Lagarda Flores y Presbítero David Ortega Ruiz. Intervención del Mariachi de la Esc. Secundaria Núm. 29, Heroico Colegio Militar. Auditorio Edificio “D” Campus Navojoa.	11:00 -12:00	Conferencia Magistral por el Dr. Iván Ochoa Vázquez “Habilidades suaves para la creatividad e innovación en las organizaciones”, Auditorio ” Edif “D”
10:00-11:30	Conferencia Magistral “La Fundación de Navojoa”, por el Presbítero David Ortega Ruiz, Historiador de la Diócesis del sur de Sonora.	12:00 – 13:00	Presentación del libro “Estrategias creativas para la gestión administrativa y sustentable de las organizaciones”. Francisco Espinoza M, Leticia María González V. y María Teresa Gaxiola S. (Coordinadores), presentado por el Dr. Ernesto Clark Valenzuela. Auditorio, Edificio “D”
11:30 – 12:30	Presentación del libro “Libro PEDRO MENDEZ SIERRA Fundador de Navojoa”. Autor Presbítero David Ortega Ruiz y presentado por el Mtro. Miguel Lagarda Flores. Auditorio, Edificio “D”	13:00 – 15:00	Reunión plenaria de análisis de los resolutive de las mesas de trabajo Comida Festival Cultural (Danza del Venado) Resp. Profr. Jorge A. Álvarez García y Baile de Danza Resp. Mtro Alan Cantúa Luzania Clausura Planta baja Edificio Principal.
12:30 – 13:00	Receso – café, resfresco.		El pueblo de Tehuelibampo, Sonora es la ubicación de un sitio arqueológico y un eco-museo de la cultura Yoreme Mayo y el entorno natural local, ubicado en del río Mayo a unos 18 kilómetros al noreste de Navojoa, Sonora. La ubicación deriva su nombre de la palabra Tehueli-ba en el lenguaje del Mayo, que significa “agua azul”.
13:00 – 15:00	Instalación Mesas de presentación de ponencias		 

Valor Culturest

VIERNES 14

VISITA AL MUSEO COSTUMBRISTA DE TESOPACO, SONORA.

46

**Salida 8:3 0:00 horas
UniSon**

83

46 aniversario del Campus Navojoa y 83 aniversario de la UniSon



DATOS BIOGRÁFICOS

David Ortega Ruiz

Estudios de Filosofía por la UNIVA (Universidad Del Valle de Atemajac)
Estudio de Teología seminario de Ciudad Obregón
Ordenado sacerdote en 1992
Estudio a Teología moral en la Universidad Lateranense: Academia Alfonsiana de Roma, Italia. (1992-1994)
Especializándose en la “Sacramentalidad de la familia”.
Diplomado en “Liderazgo comunitario” por el Tec de Monterrey
Fue director espiritual del seminario mayor de Ciudad Obregón por el lapso de 15 años
Maestro de la Universidad La Salle Noroeste por 15 años
Fue vicario Episcopal de pastoral diocesano por 15 años
Ha promovido desde 1999 diversas “Escuelas para Padres” en diversas ciudades.
Maestro de la lengua italiana en la Academia Dante Alighieri.
Ha sido parroco de las comunidades del “Espíritu Santo” en Guaymas en el año 2010.
Por 7 años fue párroco de la comunidad de “San Fernando” en Guaymas
Desde 2017 fue párroco de la comunidad “Del Carmen” en Navojoa, Sonora.
Es autor de varios libros:
“Finis Terrae: El Misionero” (2015)
Biografía de padre Pedro Méndez, fundador de Navojoa
“Si yo estoy bien, mis hijos también” (2016)
Manual de Escuela para padres de familia
“San Fernando” (2017)
Biografía
“Los Bicigrinos” (2018)
Experiencia del camino de Santiago en España
“Finis Terrae: El Peregrino” (2019)
Novela ambientada en Tierra Santa
“Misiones y misioneros” (2020)
Historia de las misiones en Sonora
“Construyendo la vida” (2022) Como hacer un proyecto de vida.
“Ser hijo muy amado” (2023)
“Pedro Méndez Sierra SJ; El Fundador de Navojoa”
“El ABC de la familia”

MIGUEL LAGARDA FLORES

DATOS PERSONALES

Fecha de nacimiento: 25 de agosto de 1962.
Lugar de Nacimiento: Navojoa, Sonora
Nacionalidad: Mexicana
Estado civil: Casado
Correo electrónico miroes.62@gmail.com

EXPERIENCIA LABORAL

Profesor de Educación Primaria (Jubilado)
Director de Educación primaria (Jubilado)
Docente Invitado de Universidad Pedagógica Nacional, Campus Navojoa
Docente de Asignatura Indeterminado de la Universidad de Sonora, área derecho administrativo y jurídico formativa. (Jubilado)

FORMACIÓN ACADÉMICA

PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA, CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN NORMAL. (1982)

LICENCIADO EN DERECHO, UNIVERSIDAD DE SONORA, UNIDAD REGIONAL SUR (1994)

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA, UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, CAMPUS NAVOJOA (2000)

CANDIDATO A GRADO DE MAESTRO EN DERECHO ELECTORAL, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE DURANGO, CAMPUS LOS MOCHIS

EXPERIENCIA ACADÉMICA

DOCENTE EN MATERIAS DE: SEMINARIO DE TESIS, DERECHO ADMINISTRATIVO, DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO, DERECHO PROCESAL INTERNACIONAL.

DOCENTE EN UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA, SEMINARIO DE TITULACIÓN.

COORDINADOR DE PROGRAMA DE RADIO ESPACIO UNIVERSITARIO 1994-2004

COLUMNISTA EN DIARIOS DE DIFUSIÓN LOCAL

CONFERENCISTA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

COAUTOR AUTOR DE ARTICULOS PUBLICADOS

PONENTE NACIONAL E INTERNACIONAL

COAUTOR DE CAPÍTULOS DE LIBROS PUBLICADOS

EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**SECRETARIO PARTICULAR, PRESIDENCIA
MUNICIPAL DE NAVOJOA (1997-1998)**

**SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO
DE NAVOJOA, SONORA (1998-2000)**

**DIRECTOR DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL MUNICIPIO
DE NAVOJOA, SONORA (2000-2003)**

**SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DEL
MUNICIPIO DE NAVOJOA, SONORA (2023-2024)**

PARTICIPACION EN LA PROMOCION CULTURAL

- DIRECTOR DEL PROGRAMA DE RADIO ESPACIO UNIVERSITARIO 1994-2004
- ORGANIZADOR DEL CINECLUB EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA, UNIDAD REGIONAL SUR
- COORDINADOR DEL TALLER DE LECTURA EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA, UNIDAD REGIONAL SUR
- INTEGRANTE DEL COMISION ORGANIZADORA DEL COLOQUIO REGIONAL SOBRE CULTURA, HISTORIA E IDENTIDAD DEL SUR DE SONORA, EN SUS PRIMERAS EDICIONES
- DIVULGADOR EN REDES SOCIALES DE LA HISTORIA Y LA CULTURA DE NAVOJOA Y LA REGION DEL MAYO
- INTEGRANTE DE LA ASOCIACION AMIGOS DE LOS MUSEOS NAVOJOA

REALIZA UNISON EL XXIX COLOQUIO SOBRE CULTURA, HISTORIA E IDENTIDAD DEL SUR DE SONORA

Olivia Paredes

Con un reconocimiento al académico jubilado **Miguel Lagarda Flores** y al presbítero **David Ortega Ruiz**, ambos con una gran trayectoria en la investigación, inició este miércoles, 12 de noviembre, el XXIX Coloquio sobre Cultura, Historia e Identidad del Sur de Sonora: La integración económica regional para el desarrollo municipal, en el campus Navojoa.



Francisco Espinoza Morales, académico del Departamento de Ciencias Económico Administrativas y coordinador general del evento, recordó que la primera edición del Coloquio se llevó a cabo en 1996, con el propósito de conocer, comprender y valorar la cultura, historia e identidad de la región.

“Y de manera ininterrumpida lo hemos estado realizando cada año, en 1996 no teníamos idea de la magnitud que tendría esta propuesta y

hoy llegamos a la 29 edición; aquí es importante resaltar que se reconoce el trabajo de investigación y el aporte a dos distinguidas personalidades que tienen el compromiso con la sociedad, de reproducir el conocimiento.

“Hoy se reconoce al maestro Miguel Lagarda Flores, por su trayectoria en la investigación y apoyo constante de este evento; y también al presbítero David Ortega Ruiz, por todo su trabajo de investigación y la excelente labor social que desarrolla en nuestra comunidad”, puntualizó Espinoza Morales.

El docente destacó que en esta ocasión el Coloquio contará con 73 ponencias, cifra que representa la evolución y el impulso que ha tenido el evento, tanto en lo académico como en cuestión de tecnología, a lo largo de 29 años.

Además, el programa cuenta con dos conferencias magistrales: La fundación de Navojoa, por el padre David Ortega Ruiz, historiador de la Diócesis del sur de Sonora; y Habilidades suaves para la creatividad e innovación en las organizaciones, por el académico Iván Ochoa Vázquez.

Cabe mencionar que durante el Coloquio se presentarán los libros “Pedro Méndez Sierra, fundador de Navojoa” y “Estrategias creativas para la gestión administrativa y sustentable de las organizaciones”, este último presentado por el académico del campus Navojoa, Ernesto Clark Valenzuela.

En el acto inaugural también estuvo presente el director Administrativo del Campus Navojoa, Jesús Alfredo Rosas Rodríguez, quien acentuó que el evento es

una plataforma fundamental para el fomento de la investigación y la exposición de conocimientos relativos a la cultura, historia y el desarrollo de la región.

“Y el tema de este año nos invita a analizar los aspectos sociales, políticos y económicos actuales del entorno, y a buscar soluciones que impulsen el crecimiento de nuestras comunidades; este encuentro no solo es un espacio académico, también es de celebración, pues se realiza en el marco del 46 Aniversario del Campus Navojoa y el 83 Aniversario de la Universidad de Sonora. “Espero que aprovechen al máximo las conferencias magistrales, las mesas de ponencias y el programa cultural; que estos días sean de profundo aprendizaje y colaboración, honrando el legado y el futuro de nuestra región”, puntualizó el funcionario universitario.

En el arranque del Coloquio también estuvieron presentes la jefa del Departamento de Ciencias Económico Administrativas, Leticia María González Velásquez; la jefa del Departamento de Ciencias Sociales, María Teresa Gaxiola Sánchez; y en representación de la Jefatura del Departamento de Ciencias de la Salud del campus Cajeme, David López del Castillo Sánchez.

Informe general de resultados y actividades específicas de impacto

El Programa se desarrollo como estaba programado en los 3 dias.

En el Acto Inaugural se entregaron Reconocimientos: Mtro. Miguel Lagarda Flores y Presbítero David Ortega Ruiz.

Intervención del Mariachi de la Esc. Secundaria Núm. 29, Heroico Colegio Militar.

Conferencia Magistral “La Fundación de Navojoa”, por el Presbítero David Ortega Ruiz, Historiador de la Diócesis del sur de Sonora.

Presentación del libro “Libro PEDRO MENDEZ SIERRA Fundador de Navojoa”. Autor Presbítero David Ortega Ruiz y presentado por el Mtro. Miguel Lagarda Flores.

Conferencia Magistral por el Dr. Iván Ochoa Vázquez “Habilidades suaves para la creatividad e innovación en las organizaciones”,

Presentación del libro “Estrategias creativas para la gestión administrativa y sustentable de las organizaciones”. Francisco Espinoza M, Leticia María González V. y María Teresa Gaxiola S. (Coordinadores), presentado por el Dr. Ernesto Clark Valenzuela.

Reunión plenaria de análisis de los resolutivos de las mesas de trabajo

Festival Cultural (Danza del Venado) Resp. Profr. Jorge A. Álvarez García y

Baile de Danza Resp. Mtro Alan Cantúa Luzania

En Rosario Tesopaco, en el Museo Costumbrista nos recibieron con entusiasmo, con participación de 60 alumnos y maestros responsables de los campus de Navojoa y Cajeme, el agradecimiento al Coordinador del Museo, al Presidente Municipal y al DIF.

El Coloquio conto con 73 ponencias, cifra que representa la evolución y el impulso que ha tenido el evento, tanto en lo académico como en cuestión de tecnología, a lo largo de 29 años.

El evento tuvo asistencia física de campus Navojoa y Cajeme de la Unison, UPN Unidad Navojoa, Universidad Estatal de Sonora, Instituto Tecnológico de Huatabampo, Instituto Tecnológico de Sonora Unidad Navojoa.

Acuerdos:

Gestionar un Monumento al Padre Pedro Mendez Sierra, Fundador de Navojoa.

Realizar el 30 Coloquio sobre Cultura, Historia e Identidad del sur de Sonora

Proponer el funcionamiento de los Museos Costumbristas de Navojoa, actualmente inactivos.



Presentación del Libro
“Estrategias creativas para la gestión administrativa
y sustentable de las organizaciones”.



Conferencia Magistral “La Fundación de Navojoa”
Presbítero David Ortega Ruiz, Historiador de la Diócesis
del sur de Sonora.



Presentación del libro “Libro PEDRO MENDEZ SIERRA
Fundador de Navojoa”.
Mtro. Miguel Lagarda Flores.



Clausura



Danza del Venado
 Coordinador: Profr. Jorge Alvarez Garcia



Grupo de Danza UNISON
 Campus Navojoa
 Resp. Mtro Alan Cantúa Luzania

Visita al Museo Costumbrista de rosario tesopaco, Sonora



PONENCIAS

	Ponencias	Autores	Pag.
1	Las cooperativas como sustento familiar de la comunidad de Yavaros	Lizeth Carolina Anguamea Siaruqui Rosa Elia Silva Soto M.A.Emma Cecilia Corral Morales Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram	23
2	Prevalencia de cáncer en una comunidad suburbana vulnerable al sur de Sonora	Rodríguez Sánchez Dana Mireya Domínguez Gutiérrez Josahanny Dhesyree Félix Sandoval Ninel Ximena Lizárraga Mendivil Rubén Alonso Ortega Hernández Alondra María	37
3	Estrategias para el fortalecimiento del pensamiento crítico en alumnos de segundo grado de secundaria: Un estudio de intervención educativa	Mariane Spanopoulos Ana Karina Varela Brito Janeth Cecilia Yocupicio Leyva Asesora: Alejandra Ramos	54
4	Plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar de la Escuela Primaria Justo Sierra, Huatabampo, Sonora	María Rita Hermosillo López Alejandra Ramos García Ana Karina Varela Brito Rocío Guadalupe Gutiérrez Bórquez Mtra. Asesora: Janeth Cecilia Yocupicio Leyva	66
7	Liderazgo educativo intercultural y empoderamiento femenino indígena: una propuesta formativa con perspectiva de género en el sur de Sonora	Mtra. Laurian Pacheco Caissa Dr. Laurian Pacheco David Mtra. Lee Estrella Gabriela Gyomara Pacheco Olguín María Elena	80
8	La inteligencia emocional en el aula: estrategias para mejorar el aprendizaje y la convivencia escolar.	Andrea Valdez Leonel Seboa Gustavo Valdez Asesora: Dra. Alejandra Ramos Garcia	96
9	Impacto de la Violencia Escolar en el rendimiento académico en estudiantes del Sur de Sonora	Mtra. Josselyn Flores Leyva Dra. María Elena Pacheco Olguín Mtra. Caissa Laurian Pacheco Dr. David Laurian Pacheco	101
10	Formación Docente e Inclusión Educativa como Motor de Desarrollo Escolar en el Sur de Sonora	Dr. Laurian Pacheco David Mtra. Lee Estrella Gabriela Gyomara Dra. Pacheco Olguín María Elena Mtra. Laurian Pacheco Caissa	128
11	Formación en Derecho Ambiental y Desarrollo Sostenible: Un Enfoque Interdisciplinario en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur.	Mara Guadalupe Valenzuela Montaña Angela Montaña Cota Rosangela Valenzuela Montaña Irving Josué Trinidad Lara	143
12	La cosmovisión del pueblo Yoreme Mayo a través de sus rituales	Kimberly Danae Andrade Jatomea Asesora: Dra. Alejandra Ramos García	161
13	Análisis de la ética contable	Cynthia Espinoza Serrato Lluvia Lizeth López Morales M.P. Martha Beatriz Anduaga Cota Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram	175
14	Rotacion de personal	Diana Valenzuela Ortega	186
15	Transformación Digital en la Administración	Diana Laura Lugo Montaña Asesora: Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer	201

	Ponencias	Autores	Pag.
16	La importancia de la capacitación en las empresas	Mónica Vanessa Guerrero Nolasco Asesor: Dr. Francisco Espinoza Morales	215
17	Relación entre la complejidad de la declaración de impuestos y el cumplimiento de los PYMES	Lucia Guadalupe Ibarra Mendivil Sarahi Fernanda Romero Soto Mtro., Jesús Antonio Hurtado Corral Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram	223
18	Transformación digital en la eficiencia operativa de las organizaciones	Carmen Denisse Lara Velarde Asesor: Dr. Ernesto Clark Valenzuela	242
19	Innovación de productos	Fantayiro Bejarano Claussen Asesor: Dr. Francisco Espinoza Morales	257
20	Rendimiento académico e intolerancia a la frustración en universitarios	Arantxa Dalay Garduza Sosa Laura Fernanda Barrera Hernández	260
21	Innovación y nuevas tecnologías “Tendencias e Innovación Tecnológica en Las Empresas	Guadalupe de Jesús Barrón García Asesor: Dr. Ernesto Clark Valenzuela	276
22	Inteligencia emocional en el liderazgo	Kitzia Maricruz Nieblas Llamas Asesor: Dr. Francisco Espinoza Morales	297
23	Estrategias empresariales	Luz Clarissa González Duarte Asesor: Dr. Ernesto Clark Valenzuela	311
24	Importancia de los manuales administrativos	Claudia Melissa Ocampo Valdez Asesora: Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer	332
25	Marketing Estratégico	Gisela Félix Borbón Asesor: Dr. Francisco Espinoza Morales	342
26	Habilidades gerenciales	Jenifer Esmeralda López Quiñones Asesor: Dr. Francisco Espinoza Morales	356
27	Reclutamiento y selección de personal	Nazaida Carolina Ontiveros Molinares Asesor: Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer	367
27	Prevalencia de cáncer en una comunidad suburbana vulnerable al sur de Sonora	Rodríguez Sánchez Dana Mireya, Domínguez Gutiérrez Josahanny Dhesyree, Félix Sandoval Ninel Ximena, Lizárraga Mendivil Rubén Alonso, Ortega Hernández Alondra María	389
28	Prevalencia de cáncer en una comunidad suburbana vulnerable al sur de Sonora	Rodríguez Sánchez Dana Mireya, Domínguez Gutiérrez Josahanny Dhesyree, Félix Sandoval Ninel Ximena, Lizárraga Mendivil Rubén Alonso, Ortega Hernández Alondra María	398
29	Atrévete a conocer el manejo de los impuestos	Karen Martínez Salas Dra. Ana Bertha Galván Chávez	406
30	Empresas de servicio y su medio ambiente	M.A. Emma Cecilia Corral Morales Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram C. Bryan Alberto Ruiz Moroyoqui Janeth Yadira Salazar Verduzco	424

	Ponencias	Autores	Pag.
31	Propuesta para un Centro de desarrollo Econmico y Social en el ITHUA	M.A. Francisca Rosario Arana Lugo M:A: Celia Guadalupwe Zazueta Arguilez M.A. Rosa Guadalupe Quintana Duran Amelia Esperanza Mendoza	439
32	Cobertura de vacunación de influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de una colonia suburbana de Cajeme	Briceño Romero Aurelio Ivan Valdez López José Julián Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez	451
33	Cartilla Nacional de Salud e Hipertensión Arterial en Adultos Mayores de Una Comunidad Rural del Sur de Sonora	Galicia Ramírez Ivan Fernando Valdez López José Julián López Ibarra Emanuel Álvarez Pasos Flor de María Estrella Zepeda Paul Adalberto Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez	466
34	Saberes en la adherencia al tratamiento farmacológico y no farmacológico en pacientes con hipertensión arterial en comunidad rural del sur de sonora.	Gaxiola Rodríguez Danna Paola García García Alexsa López Mendivil Marina Pérez Merino Edgar Aaron	482
35	Saberes sobre diabetes mellitus y control glucémico en adultos de una comunidad urbana vulnerable al sur de Sonora	Alondra Guadalupe Yepiz Miranda Ximena Terrazas Molina Michelle Arely Santana Apodaca Santiago Estrella Arenas Asesor: David López del Castillo Sánchez	496
36	Los saberes y cáncer de mama de universitarias del sur de Sonora: Deteccion oportuna	Acosta Hernández José Adán León Cota María Del Carmen Nungaray Ponce Alondra Marisol Quiñonez Yocupicio David Alexis Valenzuela Rábago Ximena Aracely	505
37	Niveles Glucémicos en adultos mayores con diagnóstico de diabetes mellitus tipo II en una colonia al sur de Sonora	Corral Gil Ana Paola, Corral Imay Ángel de Jesús, Juárez Vega Luis Armando, Parra Mayeda Jesús Isaac. Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez	514
38	Apego terapéutico de la Hipertensión Arterial en adultos mayores en una comunidad al sur del estado de Sonora.	Doumerc Ruelas Emily Aylin Aguilar Quijano Eris Giovanna Duarte Valenzuela Ximena Elenes Félix Arigael Sánchez Urias Valeria Gisela	527
39	Aplicación de estrategias cognitivas y meta cognitivas en la producción de ensayos	Guillermo Alfonso Soto Yescas, Luis Carlos Ochoa Alamea, José Martín Alcantar García, Javier Adrián Reyes Islas y Josué Gabriel Sandoval Gutiérrez Asesora: Dra. Ángela Montaña Cota	540
40	Habilidades blandas	María de Jesús Lagarda Orduño, Rosa María Rincón Ornelas y Angelica María Rascón Larios	548

	Ponencias	Autores	Pag.
41	Consumo de alimentos no adecuados y nivel glucémico en personas con diabetes de una comunidad rural	Sánchez Wilson Xally Nikol Espinoza Rascón Marisol Serna Estrada Andrea Karolina Vega Gracia Máximo Cruz Villalobos Ana Sofía	560
42	Influencia del clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas de Navojoa, Sonora.	Guadalupe Balvanera Bórquez Flores Asesor: Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer	582
43	La enseñanza en contextos juveniles: un análisis de los estilos de aprendizaje y la identidad adolescente en la práctica docente de la Escuela Secundaria general "Ignacio Jose Allende".	María José Félix Orozco	593

LAS COOPERATIVAS COMO SUSTENTO FAMILIAR DE LA COMUNIDAD DE YAVAROS

Lizeth Carolina Anguamea Siaruqui, Rosa Elia Silva Soto

M.A.Emma Cecilia Corral Morales, Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Huatabampo

Resumen

La investigación se centra en el papel crucial de las cooperativas pesqueras como base del sustento familiar y su influencia en la calidad de vida en la comunidad de Yavaros, Huatabampo, Sonora.

Más del 70% de la población depende económicamente de cooperativas, su deterioro conlleva riesgos de desempleo y migración forzada. El estudio tiene como objetivo proponer estrategias para fortalecer la actividad pesquera como motor de desarrollo sostenible. El enfoque metodológico es descriptivo y cualitativo.

Se trabajo con miembros activos de las 14 cooperativas pesqueras en Yavaros, utilizando un cuestionario estructurado para la recolección de datos en una muestra de 15 personas, utilizando un muestreo no probabilístico, las cooperativas y el bienestar de sus miembros enfrentan serias amenazas debido a varios factores adversos, como: sobreexplotación de recursos marinos, falta de infraestructura, acceso limitado a financiamiento, inestabilidad de precios y políticas públicas. Esta situación genera gran incertidumbre económica, que se agrava en temporadas de captura muy bajas, como la reciente de camarón, que ha tenido un impacto devastador en cientos de familias.

Los resultados de las encuestas concluyen que la organización de las cooperativas. La mayoría de los encuestados (9/15) expreso una satisfacción medianamente alta con la cooperativa; desafíos económicos: todos (15/15) reportan que los pagos de sus ingresos son irregulares y depende directamente de la temporada y del clima; sostenibilidad y recursos, todos (15/15) de los encuestados confirmaron que la captura ha disminuido significativamente en los últimos años, tanto en volumen como en el tamaño promedio de los peces; todos (15/15) de los pescadores llevan consigo equipo de radio o algún tipo de dispositivo de comunicación por si pasa algo, pero reconocen que el mantenimiento de las pangas se hace con recursos limitados

Palabras clave: Sobreexplotación marina, infraestructura pesquera, inestabilidad de precios, políticas públicas.

Introducción

La presente investigación aborda un rol fundamental de las cooperativas pesqueras como pilar del sustento familiar y su impacto en la calidad de vida dentro de la comunidad de Yavaros Sonora, México. La economía de esta localidad costera depende en gran medida de la actividad pesquera, siendo que las cooperativas son clave para que agrupen a los pescadores locales, permitiéndoles la extracción, procedimientos y comercialización de especies como la sardina, pescado y camarón. Estas agrupaciones son reconocidas por las autoridades como base económica para miles de familias, desempeñando un papel central en la dinámica social y laboral de la región.

A pesar de su importancia crucial, la operatividad de las cooperaciones y el bienestar de sus miembros se encuentran comprometidos por diversos factores estructurales y operacionales. Entre los desafíos se encuentran la sobreexplotación de los recursos marinos, la falta de infraestructura adecuada, al acceso limitado a financiamiento, la inestabilidad en los precios y la ausencia de políticas públicas eficaces. Este contexto genera una marcada incertidumbre económica que limita la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo de las familias pesqueras de Yavaros.

En este sentido, el problema central que motiva esta investigación se formula de la siguiente manera; ¿en qué medida las cooperativas pesqueras de la comunidad de Yavaros contribuyen al sustento familiar y a la mejora de la calidad de vida de sus pobladores?

La justificación de esta investigación es de alta magnitud y relevancia social, dado que más del 70% de la población de Yavaros depende directa o indirectamente de la estabilidad y el éxito de estas cooperativas. La falta de un análisis profundo y soluciones prácticas pone en riesgo la sostenibilidad del medio de vida local y podría agudizar problemas sociales y económicas como el aumento del desempleo, la migración forzada y el deterioro del bienestar familiar. Este estudio busca fortalecer a las cooperativas como verdaderos motores de desarrollo local sostenible

El objetivo general de esta investigación es analizar el papel de las cooperativas pesqueras en Yavaros como principal fuente de sustento familiar y su impacto real en la calidad

de vida de los pobladores, a fin de identificar los desafíos cruciales y las oportunidades estratégicas para su fortalecimiento.

La hipótesis de trabajo que se plantea es que, si bien las cooperativas pesqueras constituyen un pilar indispensable para el sustento familiar en Yavaros, su impacto positivo en la mejora de la calidad de vida se encuentra actualmente limitado por los factores estructurales y las deficiencias organizativas previamente identificadas.

El presente estudio se adscribe a un enfoque descriptivo con orientación cualitativa, buscando ofrecer una versión integral que incorpore las dimensiones económica, social y organizativa del fenómeno. La investigación se basará en la recolección de datos primarios mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a una muestra representativa de 15 miembros activos de las cooperativas pesqueras de la comunidad de Yavaros, lo cual permitirá obtener información detallada sobre su percepción y experiencia.

Planteamiento del problema y descripción

La cooperativa pesquera como pilar del sustento familiar el cual se refiere a los medios y recursos que una familia utiliza para satisfacer sus necesidades básicas y mantener su bienestar económico y social en la comunidad de Yavaros y calidad de vida de los pescadores.

La comunidad de Yavaros, localizada en el estado de Sonora, depende en gran medida de la actividad pesquera para su sustento económico. Las cooperativas pesqueras son organizaciones de pescadores y acuicultores que buscan maximizar los beneficios comunitarios y el desarrollo sustentable del sector. Se dedican principalmente a la extracción, procesamiento y comercialización de especies como la sardina, camarón y pescados, que son importantes para la seguridad alimentaria y la exportación del país. Las cooperativas pesqueras son reconocidas por las autoridades como la base de la economía de miles de familias, juegan un papel central en esta dinámica, al agrupar a los pescadores locales y permitirles acceder a mejores condiciones laborales y comerciales. No obstante, diversos factores como la sobreexplotación de los recursos marinos, la falta de infraestructura, el acceso limitado a financiamiento, la inestabilidad en los precios de los productos pesqueros y la ausencia de políticas públicas eficaces están afectando tanto la operatividad de las cooperativas como el bienestar de sus miembros.

Las cooperativas pesqueras desempeñan un papel crucial en el sustento familiar y la calidad de vida en comunidades como Yavaros, Sonora. Coinciden cooperativistas del Sur de Sonora que es la más mala temporada de captura de camarón en los últimos 32 años afecta de manera grave la economía de cientos de personas que dependen de la pesca en el Sur de Sonora Yavaros, este ciclo los ribereños obtienen en promedio cinco kilogramos por embarcación, un 300% menos en comparación con el año pasado en la misma fecha, apuntó Ramón Valenzuela Ruelas, representante de la cooperativa Loma Parda de Yavaros. Según Jesús Palomares el 16 de noviembre 2024.

Este contexto genera incertidumbre económica en muchas familias, limitando su calidad de vida y sus oportunidades de desarrollo. A pesar del potencial que tienen las cooperativas como herramienta de desarrollo social y económico, su impacto actual sobre la calidad de vida de los pobladores de Yavaros no ha sido plenamente evaluado ni aprovechado.

Antecedentes

A continuación, se detallan los siguientes proyectos de investigación los cuales sirven como base para el desarrollo del trabajo, los mismos que se relacionan de manera directa e indirecta con esta investigación.

En su mayoría los encuestados catan de forma adecuada los beneficios económicos brindados por la cooperativa, además de sentirse valorados en cuanto a toma de decisiones empresariales, así mismo una pequeña parte expresa no estar del todo satisfecho, resaltando un claro margen de mejora, por último los programas de capacitación y beneficios adicionales son correctamente recibidos ya que permiten el desarrollo personal y profesional internamente, fortaleciendo el compromiso de los colaboradores.: Conforme Franco, B. J. (2024). La satisfacción y beneficios de los socios de la cooperativa pesquera artesanal “20 de septiembre”. (Tesina). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador posee una cadena de suministros funcional, sin embargo, con errores evidentes, necesitando renovar maquinarias para el proceso productivo, la comercialización y al ser una empresa pequeña no posee puntos de distribución de sus productos por lo que los clientes dependen mucho de la entrega personalizada. Se concluyó entonces que la cadena de valor de esta empresa (aprovisionamiento, fabricación/producción, almacenaje, distribución/entrega), no tiene un nivel alto de incidencia negativa en el proceso de comercialización de lo que produce.: Verni Leonardo Vélez macias, Bladimir salomón “análisis de la cadena de suministros y su incidencia

en la comercialización de pescado de una micro empresa de la ciudad de manta” en la universidad san Gregorio de Portoviejo Jácome Santos, se determinó que los pescadores artesanales poseen niveles bajos de preparación educativa, carencia de conocimientos en temas de emprendimiento e innovación, limitado acceso a líneas de créditos y la poca aplicabilidad de procesos innovadores. Por tales motivos, se concluye que las autoridades del (GAD) parroquial deben invertir en capacitaciones de temas productivos, permitiendo así el desarrollo del espíritu emprendedor del pescador y sobre invertir en alternativas de valor que potencialicen sus recursos pesqueros.: Moreno Ponce, M. R., & Baque Salazar, Y. K. (2023). Emprendimiento e innovación. Creación de valor en la producción de los pescadores artesanales. *Revista Ciencia Y Líderes*, 2(1), 74–86.

Es un tema crítico en el mundo actual, ya que permite a las personas acceder a recursos financieros necesarios para mejorar su calidad de vida y generar oportunidades de desarrollo económico. En este sentido, las entidades cooperativas y las personas vulnerables enfrentan múltiples desafíos para acceder a créditos y otros servicios financieros que les permitan alcanzar sus metas y objetivos. Las entidades cooperativas son una alternativa a las instituciones financieras tradicionales que se enfocan en la prestación de servicios financieros a sus miembros y, en algunos casos, a la comunidad en general. Estas entidades, sin embargo, a menudo tienen restricciones que pueden limitar su capacidad para brindar servicios a sus miembros y para crecer como organizaciones.

Estrategias de inclusión financiera para los estratos uno y dos en la ciudad de Manizales. Leidy Johana Cardona Arroyave Erika Vanessa Gil Latorre. Universidad de Manizales facultad de ciencias contables económicos y administrativas programa administración de empresas sede –Manizales caldas, aborda el tema de la tecnología contables específicamente la preparación de estados financieros un papel fundamental que actualmente se encuentra a disposición en el mundo empresarial, donde su implementación ha permitido a las empresas mejorar sus servicios, aumentar la eficiencia en la gestión financiera y ajustarse rápidamente a los cambios tecnológicos. su objetivo planteado es analizar el uso de tecnología de contabilidad en la preparación de estados financieros en la Pymes del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, y proponer estrategias para mejorar su eficiencia y eficacia. Se concluyen que grandes partes de las PYMES se encuentran en adaptación de las actualizaciones digitales para el proceso contable, por ende, se recomienda implementar un plan de capacitación y asesoramiento para las Pymes en el Cantón Santa Elena González Rodríguez, María Gabriela

(2025). Tecnología de contabilidad para la preparación de estados financieros en las Pymes, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2023. La Libertad UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Administrativas. 64p.

Justificación

La problemática es de gran escala (calificada en 9/10), ya que afecta a una comunidad entera (Yavaros, Sonora) donde más del 70% de la población depende directa o indirectamente de las cooperativas pesqueras para su sustento. El problema impacta el desarrollo regional, la seguridad alimentaria, el empleo y la cohesión social de cientos de familias.

La trascendencia es alta. Si no se abordan los problemas estructurales de las cooperativas, existe un riesgo inminente de graves consecuencias sociales y económicas, como el aumento del desempleo, la migración forzada, el deterioro de las condiciones de vida, la desintegración comunitaria y la sobreexplotación de recursos marinos. El estudio es crucial para evitar la agudización de estos conflictos.

El problema es abordable (vulnerabilidad media-baja). Existen marcos teóricos robustos (economía solidaria, desarrollo comunitario, sostenibilidad pesquera) y modelos de referencia de cooperativas exitosas que permiten proponer soluciones viables y aplicables al contexto de el potencial impacto social es altamente positivo y rentable. El fortalecimiento de las cooperativas generaría beneficios directos como estabilidad económica familiar, generación de empleo, fortalecimiento del tejido social, mejora nutricional y un manejo más sustentable de los recursos pesqueros.

La investigación ofrece una mirada integral y actualizada que combina las dimensiones económicas, sociales y organizativas del rol de las cooperativas, a diferencia de estudios parciales. Su principal aportación es la generación de recomendaciones prácticas y aplicables para los actores locales y las autoridades, enriqueciendo el conocimiento sobre modelos de desarrollo comunitario en contextos pesqueros.

La investigación es totalmente factible. Se cuenta con los recursos humanos, materiales y logísticos necesarios, así como acceso a fuentes de información primarias (pescadores, cooperativas, autoridades) y secundarias. La disposición de la comunidad para participar y el respaldo institucional refuerzan la viabilidad del estudio.

Objetivo general

Analizar el papel de las cooperativas pesqueras en la comunidad de Yavaros, como pilar del sustento familiar y su impacto en la calidad de vida de los pobladores a través de las cooperativas pesqueras de Yavaros, para identificar los principales desafíos y oportunidades para su fortalecimiento como agentes de desarrollo sostenible.

Objetivos Específicos

1. Examinar las condiciones socioeconómicas de las familias que dependen de la actividad pesquera en Yavaros.
2. Evaluar la organización, funcionamiento y alcance de las cooperativas pesqueras en la comunidad.
3. Identificar los principales problemas que enfrentan las cooperativas en términos económicos, ambientales y de gestión.
4. Determinar el grado de incidencia de las cooperativas en la mejora de la calidad de vida de los socios y sus familias.
5. Proponer estrategias para fortalecer la capacidad de las cooperativas como motores de desarrollo sostenible en la región.

Referentes teóricos

Las cooperativas en el sector de la pesca de pequeña escala son una manera de maximizar los beneficios comunitarios a largo plazo para hacer frente a las amenazas que suponen una mala gestión en el sector pesquero la inseguridad en los medios de subsistencia y la pobreza, que son la cruda realidad de muchos de los pescadores en pequeña escala de todo el mundo. Las comunidades con organizaciones de base comunitaria están en una mejor posición económica que las que no cuentan con ellas (Ostrom, 1990). Las cooperativas prósperas son posibles, factibles y deseables y además desempeñan un papel importante en el desarrollo comunitario. Las cooperativas tienen el potencial de dotar a los pescadores en pequeña escala de los medios para hacer frente a las crisis medioambientales y socioeconómicas como un descenso de las capturas, la enfermedad y la muerte en las familias, los desastres naturales o el hambre. Datos

recientes indican que la pesca en pequeña escala aporta más de la mitad de las capturas mundiales de pesca continental y marina, en su mayoría destinadas a consumo humano. La pesca en pequeña escala emplea a más del 90 % (33 millones) del total de 36 millones de pescadores de captura en todo el mundo, y a otros 107 millones de personas en la elaboración, distribución y comercialización del pescado (Mills et al., 2011); aproximadamente el 47 % de estas personas son mujeres. Pese a que los pescadores en pequeña escala suministran la mayoría del pescado que se consume en el mundo desarrollado, la mayoría de ellos vive en una situación de extrema inseguridad alimentaria y carece de acceso a los recursos y oportunidades necesarias para salir de la pobreza extrema. La FAO (2002) señala que 5,8 millones de pescadores en pequeña escala ganan menos de 1 USD al día. Las mujeres en el sector pesquero se encuentran especialmente marginadas.

La Conferencia mundial sobre la pesca en pequeña escala de 2008 reconoció que “si bien por motivos históricos el término “cooperativas” puede tener connotaciones negativas, existe el reconocimiento general de que las cooperativas podrían aumentar la estabilidad y la capacidad de reacción de las comunidades pesqueras” (FAO, 2009). Las cooperativas pueden: i) incrementar el poder de los pescadores para negociar los precios con los intermediarios, ayudar a estabilizar los mercados, mejorar las prácticas y las instalaciones para después de la recolección, proporcionar la logística de la comercialización y la información, y facilitar inversiones en estructuras compartidas (como plantas de refrigeración e instalaciones de elaboración del pescado); II) aumentar la competencia comercial al establecer sistemas de subasta; III) servirse de su mayor poder de negociación para economizar mediante compras al por mayor de aparejos, motores, equipos y combustible, y conseguir más influencia ante el gobierno; y IV) facilitar planes de microcrédito para los pescadores, que reducirían su dependencia de los intermediarios y les darían más libertad en la elección de compradores.

Metodología

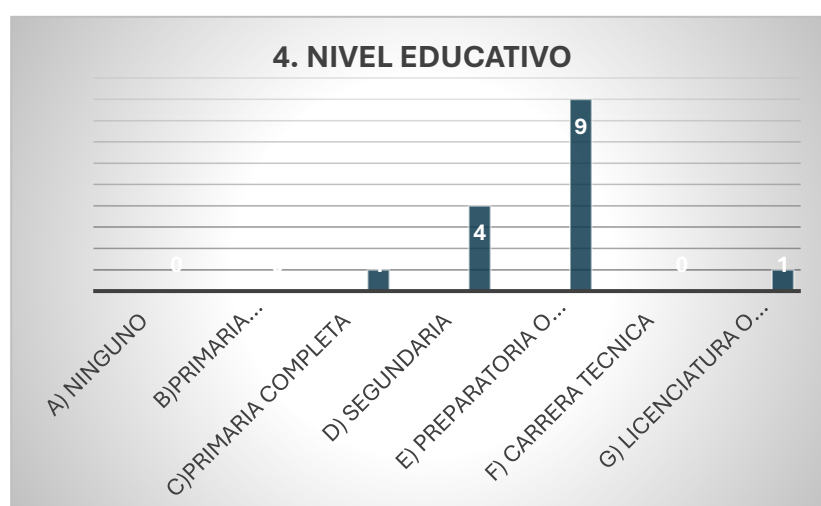
Todas las familias que dependen económicamente de cooperativas pesqueras en el puerto de Yavaros. Miembros activos de las 14 cooperativas pesqueras y sus familias, según el informe de Celina López Cárdenas Jefatura del Ejecutivo del Estado de Sonora a través de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura (Sagarhpa) el 4 de diciembre del 2024. <https://sagarhpa.sonora.gob.mx/acciones/titular/respalda-gobernador-durazo-pesca-segura-en-huatabampo-celida-lopez> .

Selección de una muestra representativa a 15 personas que pertenezcan a una cooperativa de Yavaros, Sonora, utilizando un muestreo aleatorio simple o especificado de cada familia que dependerán del sustento económico que brinda una cooperativa.

El tipo de investigación es descriptivo con enfoque cualitativo por que se basa en la recolección y análisis de datos como los ingresos número de beneficiados años de trabajo en la cooperativa, en donde se busca medir cuántas personas se benefician, cuánto ganan, cuántas cooperativas existen, y describir la situación actual de las cooperativas pesqueras de Yavaros, sin profundizar ni hacer predicciones, sino mostrar las condiciones de vida, el trabajo y beneficios que reciben las familias. Esta investigación pretende ofrecer un panorama general de fomento de la situación económica de las familias pesqueras.

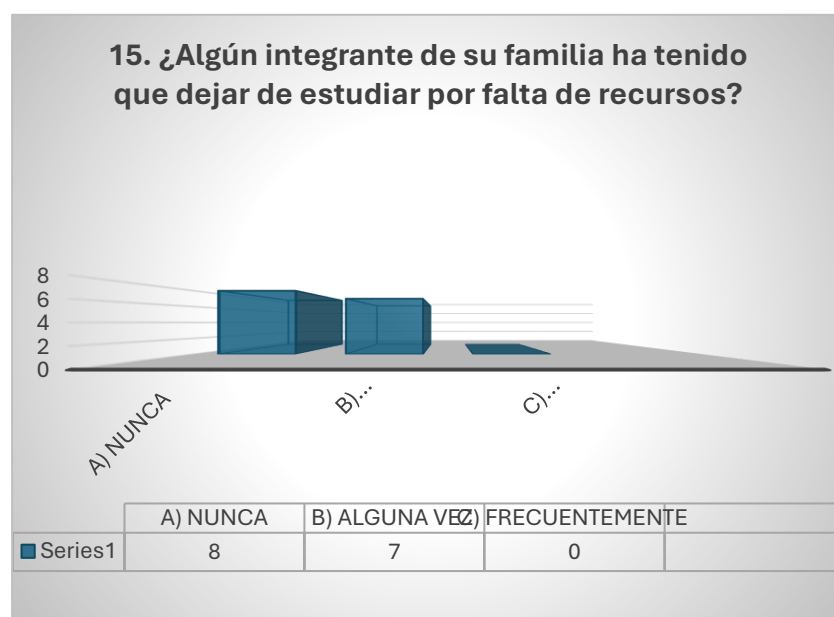
Para la recolección de datos de este proyecto, de investigación de las cooperativas pesqueras como pilar del sustento familiar en la comunidad de Yavaros y la calidad de vida de los poblados se utilizará un cuestionario estructurado, aplicado a 30 personas activos de una cooperativa pesquera de Yavaros, Sonora. El instrumento incluirá ítem cerradas, con el fin de conocer sus condiciones laborales, prácticas sustentables y percepción del entorno. La elección del cuestionario se debe a la facilidad para sistematizar la información y obtener resultados cuantificables.

Resultados



Fuente: Elaboracion propia

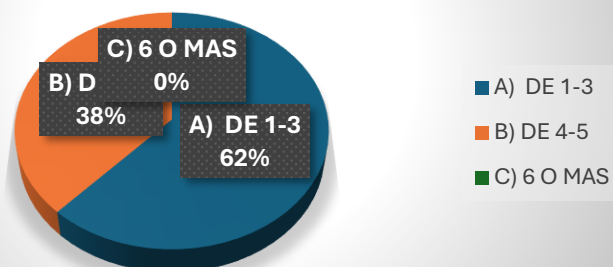
Los trabajadores de las cooperativas pesqueras concretaron con los siguientes niveles de estudios concluyendo que la 9/15 encuestados concluyeron el nivel de medio superior, el resto 4 la secundaria completa, el mínimo de 1 primaria completa, y el uno restante termino la educación superior.



Con base a la gráfica anterior nos percatamos que algunos de los familiares tuvieron que dejar los estudios por falta de recursos por los escasos de trabajo siendo así el 8/15 no tuvieron que dejar de estudiar, el restante que es de 7 si tuvieron que dejar de estudiar.

Interpretación: Con las encuestas aplicadas nos dieron a conocer la situación en que las familias de Yavaros no concretaron sus estudios por la falta de recursos y apoyo de los gobiernos, ya que aproximadamente la mitad de los encuestados abandonaron sus estudios.

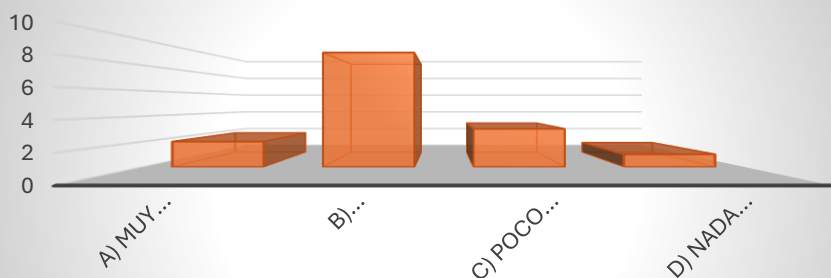
F5. ¿ CUANTOS MIEMBROS DE SU FAMILIA TRABAJAN EN UNA COOPERATIVA PESQUERA?



La participación de los trabajadores normalmente es el jefe de familia, los otros integrantes son mínima teniendo así que buscar un sustento externo a la cooperativa para cubrir los gastos, teniendo los siguientes resultados 62% de los

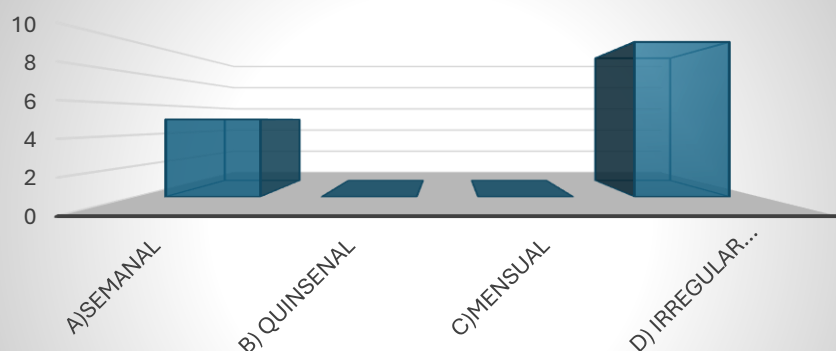
integrantes de cada familia trabajan de 1-3 personas, 38% trabajan de 4-5 personas.

F8. ¿QUE TAN ESTABLE CONSIDERAS EL INGRESO QUE RECIBE DE LA COOPERATIVA?



El ingreso que reciben los trabajadores de la cooperativa es medianamente estable ya que a la mayoría les parece que su ingreso es rentable para su familia, 9/15 están de acuerdo que es medianamente estable, 3 consideran que es poco estable, 2 muy estables y 1 consideran que no es nada estable.

F9. ¿Con qué frecuencia recibe pagos o ingresos por parte de la cooperativa?

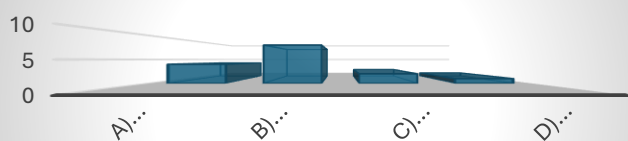


Los pagos efectuados por las cooperativas a sus trabajadores son normalmente de manera irregular ya que dependen de lo que capturan al día y de la cantidad ya que actualmente la bahía cuenta con escasez de productos marinos, causa de la sobreexplotación de los recursos marinos, teniendo los siguientes resultados 10/15 tiene su pago irregularmente y el reto que son 5 personas cuentan con su pago

semanalmente.

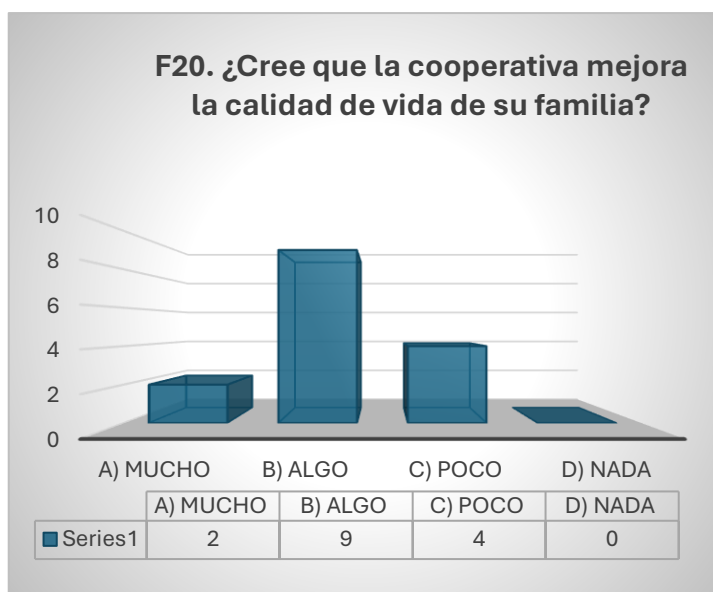
Interpretación: La mayoría de los trabajadores reportan que los pagos de sus ingresos son irregulares y dependen directamente de la temporada y del clima, la mayoría menciona que los costos del combustible y aceite representan la mayor inversión de sus ganancias para el sustento de la familia.

F18. ¿Cómo calificaría la organización y administración de la cooperativa a la que pertenece?



La mayoría de los encuestados expreso una satisfacción medianamente alta con la cooperativa, viéndola como un escudo contra los intermediarios, mencionaron que el apoyo mutuo en caso de un accidente o una catástrofe del clima o mal tiempo, las cuales son 8/15 personas están de acuerdo con la administración de la cooperativa a la que pertenece, 4

mencionaron que no eran muy eficientes, 2 de acuerdo con la encuesta es poco eficiente con la organización y por ultimo 1 persona no cuenta con un cooperativa estable organizacionalmente.



Las cooperativas de Yavaros actualmente no tienen una buena administración, por varios factores como la captura de recursos marinos en sus temporadas, el pago a trabajadores, los servicios médicos, poco equipo de trabajo, mala administración para lazos gubernamentales, prioridad a ciertos socios específicos, etc. Teniendo así 9/15 personas no

están muy satisfechos con el apoyo de las cooperativas en las que trabajan, 4 personas están poco satisfechas, 2 personas están satisfechas con el apoyo de sus cooperativas.

Conclusiones y propuestas

La vida en el puerto de Yavaros está marcada por una fuerte cohesión social a través de las cooperativas, que actúan como un sustento económico para la sociedad. sin embargo, los pescadores enfrentan una doble presión: la economía (altos precios de inversión y bajos precios de venta) y la ambiental (disminución de los recursos pesqueros), se necesitan urgentemente programas que refuercen la infraestructura del puerto de Yavaros y promuevan la pesca sostenible para garantizar la viabilidad a largo plazo de la actividad.

1. Adoptar un modelo de pesca sostenible y regulada: establecer reglas de uso común (ostrón) las cooperativas deben crear y aplicar reglamentos internos más estrictos que complementen la ley. Esto incluye el respeto estricto de las vedas el uso de artes de pesca selectivas y la designación de áreas de reservas internas.
2. Mejorar la comunicación y la educación cooperativa: talleres de capacitación ofrecer capacitación continua a los socios sobre los derechos y deberes cooperativos y sobre interpretación de estados financieros básicos para que entiendan donde están sus ganancias
3. Buscar apoyos gubernamentales específicos: canalizar proyectos de inversión a través de programas federales o estatales como BIENPESCA, enfocados en la adquisición de equipos eficientes y no solo en subsidios directos.

4. valor agregado y diversificación de mercados: establecer un pequeño centro acopio y procesamiento para vender el producto con mayor margen, reduciendo la dependencia de intermediarios mayoristas que imponen el precio.
5. Restablecer los seguros de vida de los trabajadores: teniendo en cuenta los riesgos que tienden a tener los miembros de las cooperativas al salir a altamar, ya que en el año de 1997 dejaron de tener seguro los trabajadores de cooperativas en México y el (IMSS) dejó de otorgar pensiones a los trabajadores que se incorporaron al régimen obligatorio de seguridad social después de esa fecha. Se estableció un nuevo sistema de pensiones basado en cuentas individuales administradas por las Administradoras de Fondos para el retiro (AFORE).

Bibliografías

<https://sagarhpa.sonora.gob.mx/acciones/titular/respalda-gobernador-durazo-pesca-segura-en-huatabampo-celida-lopez> .

<https://www.fao.org/4/ap408s/ap408s.pdf>

<https://revistas.unesum.edu.ec/rclideres/index.php/rcl/issue/view/2>

<https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/206605a0-d74e-47fe-b0aa-f6d2e0a9d7f8/content>

PREVALENCIA DE CÁNCER EN UNA COMUNIDAD SUBURBANA VULNERABLE AL SUR DE SONORA

Rodríguez Sánchez Dana Mireya, Domínguez Gutiérrez Josahanny Dhesyree, Félix Sandoval
Ninel Ximena, Lizárraga Mendivil Rubén Alonso, Ortega Hernández Alondra María.

Resumen

Introducción: El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial, con cerca de 10 millones de muertes en 2020. En México, fue la tercera causa de muerte en 2022, lo que refleja su impacto creciente en la salud pública. Este estudio se llevó a cabo en Ciudad Obregón, Sonora, ante la falta de datos locales en comunidades vulnerables, con el propósito de generar evidencia útil para mejorar las estrategias de prevención y atención del cáncer.

Objetivo: Identificar la prevalencia de cáncer en las personas que viven en una colonia suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora.

Método: Investigación descriptiva con enfoque etnográfico de campo, de corte transversal. En la comunidad Aves del Castillo, ubicada al sur de Ciudad Obregón, Sonora. Muestra teórica de 60 informantes adultos. Se aplicó un instrumento de 10 preguntas, mediante entrevista semiestructurada, abarcando datos sociodemográficos, diagnóstico de cáncer y antecedentes heredofamiliares. Análisis estadístico descriptivo de las variables categóricas. Se respetaron los aspectos bioéticos.

Resultados: De los 60 participantes, el 25% refieren haber tenido o tener cáncer, cifra significativamente superior al promedio nacional. Los tipos más frecuentes fueron cáncer de mama (33.3%) y colorrectal (26.7%). Asimismo, el 46.7% de los encuestados indicó tener antecedentes familiares de cáncer.

Conclusiones: La investigación identificó una prevalencia elevada de cáncer en la colonia Aves del Castillo, lo que indica un problema relevante de salud pública. Los tipos de cáncer más frecuentes fueron el de mama y colorrectal. A pesar de las limitaciones metodológicas, los hallazgos aportan información útil para estudios futuros. Se recomienda establecer campañas de detección temprana de cáncer, además de acciones educativas y de capacitación del personal de salud, enfocadas en la prevención, identificación oportuna y atención adecuada en comunidades vulnerables.

Palabras clave: Cáncer, Prevalencia, Antecedentes, Diagnóstico, Vulnerable.

Introducción

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en el mundo con aproximadamente 10 millones de muertes registradas en 2020 (OMS, 2022). En México, fue la tercera causa de muerte en 2022, lo que refleja su creciente impacto en la salud pública (Ingi, 2022). Esta enfermedad se caracteriza por un crecimiento celular anormal, que puede invadir los tejidos y propagarse a otras partes del cuerpo, lo que afecta seriamente la calidad de vida de aquellos que lo sufren.

Este trabajo se centró en Ciudad Obregón en el sur de Sonora. El objetivo era determinar cuántos adultos han tenido o tienen un diagnóstico de cáncer, y saber si los antecedentes familiares están relacionados. La intención es crear información útil que sirva a actividades de prevención y determinación del diseño adaptadas a las necesidades reales de la población. La elección de este problema surgió debido a una falta significativa de datos locales en sociedades como esta, donde los objetos oficiales a menudo no reflejan con precisión la dimensión del problema. Obtener evidencia específica puede ayudar a mejorar las decisiones de salud pública y reducir los obstáculos que enfrentan las personas cuando tienen acceso a servicios médicos oportunos y apropiados. Se presentan los antecedentes del cáncer en México y Sonora, la metodología utilizada, los principales resultados obtenidos en la comunidad estudiada y algunas propuestas para mejorar la atención y prevención del cáncer en contextos vulnerables.

Planteamiento del problema

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020 se registraron cerca de 10 millones de muertes por cáncer en el mundo, lo que representa aproximadamente una de cada seis defunciones (OMS, 2022). En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que el cáncer fue la tercera causa de muerte en 2022, con 93,646 defunciones (INEGI, 2023).

En el estado de Sonora, el cáncer de mama, próstata y colorrectal son los de mayor incidencia. Según datos del Instituto Nacional de Cancerología (INCan), Sonora presenta tasas superiores al promedio nacional en varios tipos de cáncer, lo que evidencia un problema creciente de salud pública (INCan, 2022). A pesar de ello, existen comunidades en las que no se cuenta con registros precisos ni actualizados sobre la prevalencia de esta enfermedad.

Tal es el caso de una comunidad suburbana vulnerable ubicada al sur de Ciudad Obregón, caracterizada por condiciones de vulnerabilidad social, como bajo nivel educativo, escasos recursos económicos, alta proporción de adultos mayores y cercanía con zonas agrícolas, lo que podría implicar exposición a pesticidas. No obstante, se desconoce la magnitud real del problema de cáncer en dicha población.

Esta falta de datos epidemiológicos representa una limitante importante para el desarrollo de estrategias preventivas y de atención oportuna. Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la prevalencia de cáncer en una comunidad suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora?

Antecedentes

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en el mundo. Estudios como “Mortalidad por cáncer en México 2000-2010; el recuento de los daños” de Aldaco, Pérez et al. (2012) han documentado el panorama oncológico en México, destacando la importancia de los factores de riesgo, la prevención primaria y la necesidad de fortalecer los servicios de atención oncológica. Asimismo, la investigación “historia del registro de cáncer en México” de los autores Allende & Fajardo (2011) muestran patrones epidemiológicos y problemas de acceso al tratamiento, sobre todo en poblaciones marginadas.

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015), en el año 2000 se registraron 55,370 defunciones por tumores malignos, cifra que aumentó a 84,172 en 2013.

En el año de 2016 la tasa de mortalidad por tumores malignos fue de 70 defunciones por cada 100,000 habitantes. En personas de 0 a 17 años el 50% de los cánceres fueron en órganos hematopoyéticos, como leucemia. La tasa de mortalidad en adultos de 18 a 29 años fue de 3 por cada 100.000 en hombres y 2 por cada 100.000 en mujeres. En adultos de 30 a 59 años tres de cada 10 muertes por cáncer en este grupo fueron consecuencia de cánceres en órganos digestivos. Respecto al cáncer de mama, se registraron 16 defunciones por cada 100,000 mujeres de 20 años y más. (INEGI, 2018)

En el año 2020 fallecieron 97 323 personas por tumores malignos. De estos, 7 880 fueron por tumores malignos de mama, lo que equivale a 8% de este total. (INEGI, 2022)

Para 2022, el cáncer fue la tercera causa de muerte en el país, con un total de 90,123 defunciones, representando el 9.4% de todas las muertes (INEGI, 2022). En cuanto a tasas de mortalidad, en 2022 se registraron 70 defunciones por cada 100,000 habitantes por tumores malignos en México (INEGI, 2022). En el Boletín Epidemiológico de Sonora, se informó que durante 2023 el cáncer de mama, próstata y cuello uterino fueron los más reportados, con una tasa estatal de incidencia de 96.2 casos por cada 100,000 habitantes (Secretaría de Salud Pública del Gobierno del Estado de Sonora, 2024).

En Ciudad Obregón, en el año 2023 se presentaron 44 casos de tumor maligno de mama, 11 casos de tumor maligno de cuello del útero, 1 caso de tumor maligno del cuerpo del útero, 1 caso Linfoma no Hodgkin, 3 casos tumor maligno de próstata, 1 caso tumor maligno de colon y recto, 1 caso de tumor maligno de ovario, 2 casos de tumor maligno de huesos y articulaciones, 2 de casos de tumor maligno del encéfalo y de otras partes del sistema nervioso central; en 2024, 4 casos de tumor maligno de tráquea, bronquios y pulmón, 1 caso de cáncer de estómago, 1 caso de cáncer de hígado y vías biliares.

Justificación

El impacto epidemiológico del cáncer ha ido en aumento. En 2020 se registraron cerca de 19.3 millones de casos nuevos en el mundo y aproximadamente 10 millones de muertes por esta causa (OMS, 2024). En México, en el 2022 fue la tercera causa de defunción, con una tasa de mortalidad de 70 por cada 100,000 habitantes, afectando a los 5 grupos etarios (INEGI, 2022). Este patrón epidemiológico se mantiene en informes recientes de 2024 y 2025 (INEGI, 2024; INEGI, 2025).

En Sonora, el panorama epidemiológico señala un aumento en la incidencia de cáncer, lo que refleja una necesidad de intensificar programas de educación, detección temprana y control (Secretaría de Salud de Sonora, 2024).

La colonia que se encuentra ubicada al sur de Ciudad Obregón, Sonora, es caracterizada por su composición social diversa, un contexto semi rural y la presencia de tierras de cultivo a su alrededor, que influye directamente en los estilos de vida y las condiciones de salud de su

población. Debido a factores socioculturales, económicos y de ubicación, se presentan prácticas y creencias que se asocian con algunos indicadores de riesgo que pueden propiciar el desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles, como el cáncer. Dicha colonia enfrenta desafíos particulares en cuanto a la promoción de la salud y la detección temprana del cáncer.

Con base en lo mencionado, la presente investigación cuenta con los recursos necesarios para ser llevada a cabo, ya que se indagará la prevalencia de cáncer en población de la colonia, esto mediante una serie de preguntas que se aplicarán a los adultos de la comunidad.

OBJETIVO

Identificar la prevalencia de cáncer en las personas que viven en una colonia suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora.

Referencias teóricas

El cáncer es un conjunto de enfermedades caracterizadas por el crecimiento descontrolado y anormal de células que pueden invadir tejidos y diseminarse a otras partes del cuerpo. Este proceso suele estar relacionado con mutaciones genéticas y puede afectar cualquier órgano del cuerpo humano (Instituto Nacional del Cáncer, 2021). Su impacto en la salud pública es significativo debido a sus elevadas tasas de morbilidad y mortalidad.

En México, los tipos de cáncer más frecuentes son el cáncer de piel no melanoma, el cáncer de próstata y el cáncer de mama (Beltrán-Ontiveros et al., 2023). Estas tendencias también se observan en otras regiones del país, como en Mérida, donde prevalecen el cáncer de próstata en hombres y el cáncer de mama en mujeres (Leal et al., 2022).

En el contexto del estado de Sonora, aunque la información científica aún es limitada, se ha identificado una elevada mortalidad por cáncer gástrico, lo que indica un problema de salud relevante en la región (Tovar-Guzmán et al., 2001). Asimismo, el cáncer cervicouterino continúa siendo una de las principales causas de muerte entre mujeres mexicanas, con una fuerte asociación a la infección persistente por el virus del papiloma humano (VPH) (Muñoz-Bello et al., 2022; Arango-Bravo et al., 2022).

Diversos factores influyen en la prevalencia del cáncer, particularmente en comunidades con características geográficas, sociales o económicas específicas. En zonas rurales o agrícolas, como algunas áreas del sur de Ciudad Obregón, se ha documentado la

exposición a pesticidas y contaminantes ambientales como factores de riesgo relevantes (Sánchez et al., 2023). Además, condiciones como el acceso limitado a servicios de salud, el nivel socioeconómico, la alimentación inadecuada, el tabaquismo y el sedentarismo, también contribuyen a la aparición y progresión de esta enfermedad (Díaz Michel, 2013).

Investigaciones recientes en las comunidades del sur de Ciudad Obregón han comenzado a examinar los efectos ambientales y de salud pública asociados con las actividades agrícolas e industriales en la región (Zavala, Morales et al., 2023; Acuña, 2008)). La realización de estudios como el presente es esencial para identificar y comprender los riesgos específicos a los que está expuesta esta población, así como para generar evidencia que respalde futuras intervenciones en salud pública.

El instrumento aborda los factores del desarrollo del cáncer basados en los antecedentes científicos. Se incluyeron variables como la edad, el nivel educativo, la ocupación, el diagnóstico previo y los antecedentes familiares, ya que han sido considerados relevantes en estudios similares, como el realizado por Morales Sánchez et al. (2014), quienes desarrollaron un cuestionario para cuantificar el riesgo de cáncer de piel. Además, se incorporaron variables sociodemográficas que permiten analizar el contexto en el que se presenta la enfermedad, considerando que los determinantes sociales influyen en el estado de salud de las personas, tal como señalan Solar e Irwin (2010).

Metodología

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo mixta, con un tipo de diseño etnográfico de campo descriptivo, transversal.

El escenario es la colonia Aves del Castillo, está ubicada en la zona sur de la ciudad de Obregón, abarca desde la calle Águila hasta el límite de la calle Michoacán. Se encuentra aproximadamente a 6.8 km del centro de Ciudad Obregón y cuenta con 3, 580 habitantes.

La investigación se enfocó en una zona específica de la comunidad, entre las calles Cisne y Vicente Padilla. La muestra teórica de la investigación consistió en 60 informantes mayores de edad, utilizando un tipo de muestreo no probabilístico a juicio de los 5 investigadores. Cada investigador aplicó encuestas a 12 personas. Dicho instrumento está compuesto por 10 preguntas, 4 de opción múltiple y 6 abiertas, integrado con 3 secciones, la primera corresponde a datos sociodemográficos incluyendo edad, sexo, nivel educativo y

ocupación. El segundo apartado enfocado en el diagnóstico de Cáncer y el tercer y último apartado abarca antecedentes heredofamiliares relacionadas con Cáncer haciendo énfasis en si líneas directas y descendencia han sido diagnosticados con Cáncer y en caso de ser positivo, especificar el parentesco y tipo de cáncer (Ver anexo 1). El procedimiento de este instrumento fue aplicar las encuestas en formato impreso, esto con el fin de facilitar la comprensión y accesibilidad a los participantes.

El análisis estadístico se llevó a cabo a través de estadísticas descriptivas para las variables categóricas. Se utilizó una hoja de cálculo en Excel para capturar los datos obtenidos, y de esa manera conseguir de una forma más fácil los porcentajes de cada variable encuestada. Durante este proceso de investigación se respetaron los principios bioéticos tomando en cuenta el consentimiento de los participantes, la protección de la privacidad y la confidencialidad.

Resultados y discusión

En la colonia Aves del Castillo se encuestaron a 60 personas (n=60) con edades que van desde los 18 años hasta mayores de 60 (Ver tabla 1).

Tabla 1 población encuestada

Categoría	n	%
11-20	2	3.3
21-30	5	8.3
31-40	8	13.3
41-50	10	16.7
51-60	11	18.3
≥61	24	40.0

Tabla 1.- Rangos y total de población encuestada, Aves del Castillo, abril 2025.

La prevalencia de personas que tuvieron o tiene cáncer fueron 15 personas en total, con distintos tipos de cáncer. 45 negaron haber sido diagnosticados de cáncer (ver tabla 2).

Las 15 personas diagnosticadas de cáncer arrojan una proporción de 25 por cada 100 habitantes, lo que supera 4,4 veces la estimación nacional del 5,7 por cada 100 habitantes en adultos (ENSANUT, 2021, p. 78). Contrastando el doctor Cruz Isidro Jiménez Zárate, jefe del departamento de radio-oncología del IMSS, explica que el registro de nuevos pacientes con cáncer ha ido al alza. En Sonora al cierre de 2020, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) registró 2 mil 600 pacientes oncológicos de primera vez, un aumento del 108 por ciento, en relación a 2019, donde se tuvieron mil 250 registros (González, 2021).

Tabla 2. Prevalencia de personas con diagnóstico de cáncer

Diagnóstico de cáncer	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Sí	15	25.0 %	25 por cada 100
No	45	75.0 %	75 por cada 100
Total	60	100 %	100 por cada 100

Tabla 2.- Número de personas con diagnóstico de cáncer y las no diagnosticadas incluye porcentaje y proporción por cada 100 habitantes, Aves del Castillo, abril 2025.

En cuanto a los antecedentes heredofamiliares tenemos que 28 personas tienen al menos 1 antecedente familiar de cáncer en su familia, mientras que 32 negaron tener algún antecedente familiar de cáncer (ver tabla 3).

El 46,7 (n=28) personas tienen antecedentes familiares de cáncer viéndose así que 27 de cada 100 habitantes tienen familiares con cáncer. En este caso, consideramos a hermanos, padres, hijos y abuelos (ver tabla 3). Este resultado fue más alto que el 18,9 por 100 habitantes que reportó el IMSS en 2022 (IMSS, 2022, p. 56). Investigaciones en comunidades del norte de México han revelado que el riesgo de desarrollar cáncer se duplica si hay antecedentes familiares directos (García-Figueroa et al., 2021, p. 204).

Ximena de 29 años, narró los antecedentes familiares que ha tenido y comentó lo siguiente “Tengo varios familiares que tuvieron cáncer, ahora ellos fallecieron, mi abuelo materno falleció por cáncer de laringe, mi abuelo paterno murió por cáncer de colon y metástasis, el más reciente de mis familiares en morir fue mi padre, el que al igual que mi abuelo murió por cáncer de colon y metástasis” además agregó que sus familiares eran habitantes de esta misma zona.

Tabla 3. Antecedentes familiares de cáncer en los participantes

Antecedente familiar de cáncer	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Sí	28	46.7 %	47 por cada 100
No	32	53.3 %	53 por cada 100
Total	60	100 %	100 por cada 100

Tabla 3.- Personas con familiares directos con diagnóstico de cáncer, incluye porcentaje de las personas que tienen y no tienen y proporción por cada 100 habitantes, Aves del Castillo, abril 2025.

En cuanto a tipos de cáncer detectados en la colonia se observa el número de casos totales (n=15) por cada tipo de cáncer encontrado en la comunidad. En los que destacan el cáncer de mama con (n=5) casos y el de colorrectal con (n=4), pulmón y próstata con (n=2) casos, piel (n=1) caso, útero (n=1) caso (ver tabla 4).

El cáncer de mama fue el cáncer más presente en los casos (n=5), en proporción serían 8,3 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). según el gobierno de sonora el cáncer de mama está en los principales tipos de cáncer, Sonora se ubica en el lugar siete a nivel nacional en mortalidad, de acuerdo con el Sistema Epidemiológico y Estadístico de Defunciones (SEED), pues de enero a septiembre de 2022 se presentaron 241 decesos, mientras que en el mismo periodo de este año han sido 175 las registradas. (Secretaría de salud 2023). Un estudio de prevalencia de cáncer de mama en tabasco México, comparó a una comunidad rural con una urbana en los resultados se observó que Los factores de riesgos para CM con mayor prevalencia se presentaron en las mujeres de población urbana; en estas se mostraron de 2 a 4 factores de riesgo y en la población rural indígena se presentó proporción alta solo en un factor de riesgo. (Sánchez, 2006)

Nuestro estudio tuvo al cáncer colorrectal en segundo puesto teniendo (n=5) casos lo que equivale a una proporción de 6,7 casos por cada 100(ver tabla 4). En comparación, entre los años 2000 y 2012, se registraron 45,487 muertes por cáncer colorrectal (CCR). Durante este periodo, las tasas de mortalidad ajustadas por edad aumentaron de 3.9 a 4.8 por cada 100,000 habitantes esto equivale a proporción de 0.0039 a 0.0048 por cada 100 habitantes. Estados como Baja California, Baja California Sur y Sonora presentaron las tasas más altas de mortalidad por CCR. (López, 2017)

El cáncer de pulmón con (n=2) casos representa una proporción de 3.3 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). Globocan 2020 reportó bajas tasas ajustadas ≈ 7.0 por 100.000 hombres y 6.7 por 100.000 mujeres que ajustadas a una proporción por cada 100 habitantes dan 0.007 por cada 100 habitantes para hombres y 0.0067 por cada 100 habitantes para mujeres (Globocan 2020)

Asimismo, se encontraron (n=2) casos de próstata con una proporción de 3.3 casos por 100 habitantes (ver tabla 4), este dato coincide con las cifras nacionales, según la secretaria de

salud. *En México, cada año se detectan más de 25 mil casos de cáncer de próstata.* (Secretaría de Salud, 2022).

En cuanto a cáncer de piel hubo (n=1) caso de los 15 casos totales, representando así 1,7 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). El cáncer de piel presenta una carga importante, con cifras estimadas de 11,000 a 16,000 casos nuevos al año. Si se toma en cuenta la población mexicana, esta cifra equivale a aproximadamente 0.009 a 0.013 personas por cada 100 habitantes (Sociedad Mexicana de Dermatología, 2023).

Finalmente, en el cáncer de útero al igual que el de piel, tuvimos registrado, presentando así 1,7 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). El cáncer de cuello uterino registra una incidencia nacional de 12.6 por cada 100,000 mujeres, lo que equivale a aproximadamente 0.013 mujeres por cada 100 (Gutiérrez et al., 2021).

Tabla 4. Casos por tipo de cáncer encontrado en la comunidad

Tipo de cáncer	Casos (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Mama	5	33.3%	8.3
Colorrectal	4	26.7%	6.7
Pulmón	2	13.3%	3.3
Próstata	2	13.3%	3.3
Piel	1	6.7%	1.7
Útero	1	6.7%	1.7
Total	15	100%	25.0

Tabla 4.- Tipos de cáncer de las 15 personas que están o han sido diagnosticadas con cáncer, incluye porcentaje del número total y proporción por cada 100 personas, Aves del Castillo, abril 2025

Como observamos en la tabla 5, el tiempo desde el diagnóstico, resalta las personas que fueron diagnosticadas hace más de quince años con (n=6 casos), pasamos de once a quince años resultando en (n=3 casos), seis a 10 años con (n=1 caso) y menor a cinco años con (n=5 casos) (ver tabla 5).

En la tabla 5, el 60%(n=9) de los diagnósticos realizados en los últimos 10 años muestra una alta tasa de supervivencia las personas que han tenido cáncer también destacan el 40% de aquellos que han pasado más de 15 años desde su diagnóstico (ver tabla 5). Esto es importante ya que, según datos dados por IMSS Obregón, Obregón cuenta con un acelerador lineal con

un costo cercano a los 120 millones de pesos, el cual permite brindar 40 sesiones de tratamiento con radioterapia por turno, alcanzando las 120 sesiones diariamente. La titular de la jefatura de radioterapia, Diana María Félix Rosas, explicó que durante el 2018 se ha brindado atención en el servicio de Radioterapia del Hospital General Regional (HGR) No.1 en Ciudad Obregón, a mil 203 pacientes con 13,754 sesiones de tratamiento realizadas. (Anaya, 2018)

Tabla 5. Tiempo desde el diagnóstico de cáncer en la comunidad

Tiempo desde el diagnóstico	Casos (n)	Porcentaje (%)
Más de 15 años	6	40.0%
11 a 15 años	3	20.0%
6 a 10 años	1	6.7%
Menor a 5 años	5	33.3%
Total	15	100%

Tabla 5,- Tiempo que ha pasado desde el diagnóstico de cáncer de las 15 personas con diagnóstico de cáncer, Aves del Castillo, abril 2025.

Conclusiones y propuestas

Con base en los resultados de esta investigación, se identificó una prevalencia del 25 por 100 personas que refieren haber tenido o tener cáncer en la colonia Aves del Castillo, cifra que supera significativamente los promedios nacionales.

Los tipos de cáncer más comunes fueron el cáncer de mama y el colorrectal, cuyas tasas locales sobrepasan ampliamente los datos estatales y nacionales.

A pesar de las limitaciones metodológicas, como el tiempo disponible, el tamaño reducido de la muestra y el sesgo por autoinforme, el estudio brinda datos valiosos para futuras investigaciones más amplias e interdisciplinarias donde se incluyan los factores sociales, genéticos y ambientales.

Se propone implementar jornadas periódicas de detección temprana de cáncer, enfocadas en cáncer de mama, cérvico uterino y colorrectal, acompañadas de campañas educativas sobre factores de riesgo, signos de alarma y acceso a servicios de salud. Así como capacitar al personal de salud en el tamizaje oncológico, educación comunitaria y manejo de factores de riesgo.

Referencias

- Acuña, G. (2008). Determinación de plaguicidas organoclorados en suelos de comunidades urbanas en el sur de Sonora. *Biotecnia*, 10(2), 35–42. Recuperado de <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/902>
- Aldaco Sarvide, F., Pérez Pérez, P., Cervantes Sánchez, G., Torrecillas, L., & Erazo, A. E. (2012). Mortalidad por cáncer en México 2000-2010: el recuento de los daños. *Gaceta Mexicana de Oncología*, 11. Recuperado el 27 de abril de 2025, de <https://biblat.unam.mx/hevila/Gacetamexicanadeoncologia/2012/vol11/no6/5.pdf>
- Allende López, A., & Fajardo Gutiérrez, A. (2011). Historia del registro de cáncer en México. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 49. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2011/ims111c.pdf>
- American Cancer Society. (2023). Cancer Biomarkers. Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/cancer-control/en/booklets-flyers/cancer-biomarkers.pdf>
- Anaya, S. (2018). Posee IMSS en Cd. Obregón tecnología de punta contra cáncer. *InfoCajeme*. Recuperado de <https://www.infocajeme.com>
- Aranda, G., & Castro, M. (2008). Para una epidemiología sociocultural en el estudio del cáncer cervicouterino: experiencias de investigación. *Región y Sociedad*, 20(2). Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v20nspe2/v20nspe2a5.pdf>
- Arango Bravo, E. A., Cetina Pérez, L. D. C., Galicia Carmona, T., et al. (2022). El sistema de salud y el acceso al tratamiento en pacientes con cáncer de cuello uterino en México. *Fronteras en Oncología*, 12, 1028291. Recuperado de <https://doi.org/10.3389/fonc.2022.1028291>
- Beltrán Ontiveros, S. A., Contreras Gutiérrez, J. A., Lizárraga Verdugo, E., et al. (2023). Carga nacional y tendencias para 29 grupos de cáncer en México de 1990 a 2019. *Cánceres*, 16(1), 149. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/cancers16010149>

Díaz Michel, R. (2013). Tesis sobre factores sociales y ambientales del cáncer. Recuperado de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000699190/3/0699190.pdf>

Gallegos Hernández, J. F. (2024). En verano, reforzar cuidados para reducir riesgos de cáncer de piel. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/imss/articulos/en-verano-reforzar-cuidados-para-reducir-riesgos-de-cancer-de-piel>

García Figueroa, H., López Martínez, J., & Sánchez Ramírez, L. (2021). Estudio familiar de cáncer en el noroeste de México. *Revista Mexicana de Epidemiología*, 32(2), 198–210.

Gobierno de Sonora. (2023). Informe estatal de salud 2023. Secretaría de Salud del Estado de Sonora. Recuperado el 28 de abril de 2025, de https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Informe_Anual_de_Resultados_2023_SSP.pdf

Gonzales, R. (2020). ¡Incremento preocupante! Sonora presenta un aumento del 108% en casos oncológicos. *Tribuna*. Recuperado de <https://www.tribuna.com.mx>

Instituto de Salud Para el Bienestar. (2023). 31 de marzo | Día Mundial contra el Cáncer de Colon. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/insabi/articulos/dia-mundial-contra-el-cancer-de-colon-31-de-marzo>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Epidemiología del cáncer cervicouterino. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/imss/articulos/epidemiologia-del-cancer-cervicouterino>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022b). ONCOCREAN de Ciudad Obregón del IMSS se prepara para convertirse en centro de referencia especializado. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/437>

Instituto Nacional del Cáncer. (2021). ¿Qué es el cáncer? Recuperado el 27 de abril de 2025, de <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/naturaleza/que-es>

Instituto Nacional de Cancerología. (2022). Estadísticas de cáncer en México. Ciudad de México: INCan. Recuperado el 28 de abril de 2025, de [Instituto Nacional de Cancerología](#)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Censo de población y vivienda 2020: Resultados definitivos. Aguascalientes, México. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Defunciones registradas en México durante 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/mortalidad/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado el 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_CANCER24.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/cancer2018_Nal.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/cancer16.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_CANCER22.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_CANCER24.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Estadísticas de defunciones registradas*. Recuperado 27 de abril de 2025, de [https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/9221#:~:text=Estad%C3%ADsticas%20de%20Defunciones%20Registradas%20\(EDR\)%202023%20\(preliminar\)&text=En%20M%C3%A9xico%20se%20contabilizaron%20794,el%20sexo%20de%20la%20persona.](https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/9221#:~:text=Estad%C3%ADsticas%20de%20Defunciones%20Registradas%20(EDR)%202023%20(preliminar)&text=En%20M%C3%A9xico%20se%20contabilizaron%20794,el%20sexo%20de%20la%20persona.)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). Principales características sociodemográficas de la población fallecida por tumores malignos. Recuperado 27 de abril de 2025, de

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_DMvsCancer25.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Informe anual sobre salud y enfermedades crónicas en México 2022. Ciudad de México: IMSS. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20222023/19-informe-completo.pdf>

Instituto Nacional de Salud Pública. (2021). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2021 (ENSANUT). México: INSP. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://ensanut.insp.mx>

Leal, Y. A., Torres, J., Gamboa, R., et al. (2022). Incidencia de cáncer en Mérida, México 2015-2018: Primer informe del Registro de Cáncer Basado en la Población. Archivos de Investigación Médica, 53(8), 859–866. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.arcmed.2022.11.015>

Minjares, F. (2025). Sonora, tercer lugar en mortalidad por cáncer. *Diario del Yaqui*. Recuperado de <https://diariodelyaqui.mx>

Morales Sánchez, R. G., Acosta Rosales, R., González Sánchez, J. A., & Pérez Rodríguez, E. (2014). Validación de un cuestionario para cuantificar el riesgo de cáncer de piel. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 52(2), 156-161.

Muñoz Bello, J. O., Carrillo-García, A., & Lizano, M. (2022). Epidemiología y biología molecular del VPH en cáncer cervicouterino: el estado del arte en México. Revista Internacional de Ciencias Moleculares, 23(15), 8566. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/ijms23158566>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Cáncer. Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2022). Indicadores básicos de salud. Recuperado el 28 de abril de 2025 de <https://www.paho.org>

Rivera Dommarco, J. A. (2022). Factores dietéticos asociados al cáncer colorrectal en México: Una revisión sistemática. *Salud Pública de México*, 64(3), 345–352. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2565-005X2020000300107&script=sci_arttex

Sánchez Domínguez, H., & Paz Morales, M. de los A. (2006). Prevalencia de factores de riesgo para cáncer de mama en población urbana y rural. *Salud En Tabasco*, 12(2). Recuperado de <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=38770>

Salazar, M., Torres, R., & Mendoza, P. (2022). Retraso en el diagnóstico de cáncer en zonas rurales de Sonora. *Salud Pública de Sonora*, 15(1), 85–92.

Sánchez Barriga, J. J. (2017). Mortality Trends and risk of dying from colorectal cancer in the seven socioeconomic regions of Mexico, 2000-2012. *Revista de Gastroenterología de México*, 82(3). Recuperado de <https://www.revistagastroenterologiamexico.org/es-pdf-S2255534X17300257>

Secretaria de Salud. (2022). En México, cada año se detectan más de 25 mil casos de cáncer de próstata. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/278-en-mexico-cada-ano-se-detectan-mas-de-25-mil-casos-de-cancer-de-prostata>

Secretaria de Salud. (2023). México registra al año más de 195 mil casos de cáncer: Secretaría de Salud. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/294-mexico-registra-al-ano-mas-de-195-mil-casos-de-cancer-secretaria-de-salud>

Secretaria de Salud Pública del Gobierno del Estado de Sonora. (2024). *Boletín epidemiológico semanal: Casos nuevos de enfermedades sujetas a vigilancia epidemiológica convencional*. Recuperado de <https://salud.sonora.gob.mx/media/attachments/2024/04/10/boletn-sonora-2024-se-08-1.pdf>

Secretaría de Salud. (2024). Prevenible, 40% de los casos de cáncer con cambios en estilos de vida. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/036-prevenible-40-de-los-casos-de-cancer-con-cambios-en-estilos-de-vida>

Servicios de Salud de Sonora. (2022). *Informe anual de resultados 2023*. Recuperado de https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Informe_Anuual_de_Resultados_2023_SSS.pdf

Sonora reduce en un 27.3 por ciento la mortalidad por cáncer de mama. (2023). Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://salud.sonora.gob.mx/index.php/component/content/article/sonora-reduce-en-un-27-3-por-ciento-la-mortalidad-por-cancer-de-mama?catid=37&Itemid=101>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). Boletín de indicadores laborales 2023-T1. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.stps.gob.mx>

Solar, O., & Irwin, A. (2010). *Marco conceptual sobre los determinantes sociales de la salud*. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500852>

Tovar Guzmán, V., Hernández Girón, C., Barquera, S., et al. (2001). Panorama epidemiológico de la mortalidad por cáncer de estómago en México. Archivos de Investigación Médica, 32(4), 312–317. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0188-4409\(01\)00290-9](https://doi.org/10.1016/S0188-4409(01)00290-9)

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2020). *Tesis sobre factores sociales y ambientales del cáncer*. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000699190/3/0699190.pdf>

Zavala Ley, A., Morales Cervantes, J. C., González Fuentes, G. G., Ramírez Armenta, J., & González Cota, M. (2023). Saberes en el uso de los servicios de salud pública en una comunidad marginada urbana de Cajeme. *Memorias del Coloquio Sobre Cultura, Historia E Identidad del Sur de Sonora*, 27, 13-39. Recuperado de <https://memoriascoloquiosurson.com/wp-content/uploads/2024/02/memorias-xxvii-publicar.pdf>

Estrategias para el fortalecimiento del pensamiento crítico en alumnos de segundo grado de secundaria: Un estudio de intervención educativa

Mariel Desiree Spanopoulos Castro, Ana Karina Varela Brito y
Janeth Cecilia Yocupicio Leyva
Asesora: Dra. Alejandra Ramos Garcia

Resumen

El objetivo de la presente investigación será determinar el efecto de las estrategias didácticas en el fortalecimiento del pensamiento crítico en estudiantes de segundo grado de la escuela secundaria #29 "Heroico Colegio Militar". El estudio se centrará en el uso de una Estrategia de Intervención Didáctica innovadora y su efectividad, tal como se evidencia en la observación y evaluación de los avances en las habilidades de razonamiento, interpretación y resolución de problemas de estudiantes. A través del método mixto (cualitativo + cuantitativo), se recopilarán datos para evaluar el nivel de las y los participantes antes y después de la organización del programa. Los resultados de dicha aplicación y análisis ayudarán a determinar métodos exitosos para desarrollar el pensamiento crítico en éste nivel, en este caso, en estudiantes de segundo grado.

Palabras clave: Pensamiento crítico, educación, aprendizaje significativo, motivación.

Introducción

Actualmente, el pensamiento crítico se ha convertido en un objetivo primordial a desarrollar en la educación, ya que se puede considerar una competencia necesaria para la formación de personas reflexivas, éticas y participativas. En el contexto mexicano, la **Nueva Escuela Mexicana (NEM)** establece este componente como un eje transversal del currículo, orientado a promover la capacidad de los estudiantes para analizar información, cuestionar supuestos, argumentar con evidencia y tomar decisiones fundamentadas en los distintos ámbitos de su vida (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022).

En el nivel educativo básico, específicamente en **secundaria** denotan dificultades para lograr este propósito, ya que hay factores como el predominio de la educaciipi tradicional, la falta de estrategias para promover el razonamiento y la reflexión y el bajo nivel motivacional de las y los estudiantes hacia el aprendizaje individual. Desde este enfoque, es necesario diseñar

y aplicar estrategias educativas que promuevan la reflexión, la toma de decisiones razonadas y la evaluación, especialmente en contextos donde prevalece un enfoque educativo memorístico del conocimiento. La presente investigación se concibe en un enfoque **constructivista y crítico**, orientado a comprender cómo las y los estudiantes procesan la información, razonan las decisiones y reconocen las distintas perspectivas ante situaciones de su vida escolar y social. Los resultados obtenidos buscan aportar evidencia empírica sobre la manera en que las y los estudiantes desarrollan el pensamiento crítico, así como orientar futuras **intervenciones educativas** que fortalezcan dicha competencia.

Planteamiento del problema

En el contexto actual, las y los alumnos en el nivel de secundaria enfrentan desafíos en el desarrollo del pensamiento crítico, lo que impacta en su capacidad para analizar, reflexionar y tomar decisiones fundamentadas. La falta de motivación y el uso de metodologías tradicionales pueden limitar su aprendizaje significativo. En este sentido, es necesario investigar estrategias alternativas que fomenten el pensamiento crítico en estudiantes de segundo grado de secundaria de un contexto socioeconómico medio y medio-bajo.

En este rubro, podemos darnos cuenta que muchas y muchos estudiantes de segundo grado de secundaria presentan dificultades para analizar, reflexionar, cuestionar y evaluar la información que reciben, lo que recae directamente en su motivación, su desempeño académico y su capacidad para enfrentar problemáticas dentro del entorno en el que se desenvuelven. Este problema se agrava en contextos socioeconómicos medios y medio-bajos, donde suelen existir también carencias en herramientas y recursos didácticos, además de espacios de aprendizaje que favorezcan la reflexión y el diálogo. Ante esta situación, es conveniente la exploración y desarrollo de modelos pedagógicos alternativos en los que se fomente el pensamiento crítico a través de metodologías más participativas y activas, como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo y el enfoque dialógico, para así contribuir a una educación más integral, reflexiva y significativa para las y los estudiantes de éste nivel educativo.

Antecedentes

A nivel internacional, Facione (2015) define el pensamiento crítico como “el juicio reflexivo y razonado que se enfoca en decidir qué creer o qué hacer”. Paul y Elder (2019) lo describen como la capacidad de pensar con claridad, precisión y lógica, evaluando información y argumentos para tomar decisiones fundamentadas. Kuhn (2018) lo vincula con el desarrollo de habilidades metacognitivas y la capacidad de considerar múltiples perspectivas.

En América Latina, Freire (2011) plantea el pensamiento crítico como una herramienta de emancipación intelectual y transformación social. Más recientemente, Castro Silva y Reyes Guerrero (2025) realizaron una revisión sistemática de 53 estudios latinoamericanos, concluyendo que el pensamiento crítico debe ser una competencia profesional del docente para poder promoverla eficazmente en el aula.

En México, estudios como los de Jacobo Gómez (2021) y la Universidad Pedagógica Nacional (2023) han documentado intervenciones que mejoran la argumentación y la toma de decisiones en secundaria. El Manual de Pensamiento Crítico SEP-UNICEF (2024) lo define como “la capacidad de plantear preguntas, identificar supuestos y evaluar hechos”, y propone su desarrollo desde lo cognitivo, lo ético y lo social.

Partida Medina (2025) analiza el papel del pensamiento crítico en la NEM, destacando su potencial transformador y su vinculación con la justicia cognitiva (Quijano, 2014). La ausencia de esta competencia en la práctica docente limita el aprendizaje significativo y la formación ciudadana.

Teorías fundamentales del pensamiento crítico. El pensamiento crítico ha sido abordado desde múltiples perspectivas teóricas que enriquecen su aplicación en el ámbito educativo. A continuación se presentan cinco enfoques clave que sustentan su desarrollo en la educación secundaria mexicana:

Modelo de Facione (1990, 2015). Define el pensamiento crítico como “el juicio reflexivo y razonado” que permite tomar decisiones fundamentadas. Su modelo incluye habilidades cognitivas como interpretación, análisis, evaluación, inferencia, explicación y

autorregulación, las cuales son esenciales para formar estudiantes capaces de argumentar y reflexionar en contextos diversos.

Teoría de Paul y Elder (2002). Este enfoque considera el pensamiento crítico como un proceso de mejora continua del pensamiento. Propone elementos universales (propósito, información, inferencias, conceptos, etc.) y estándares intelectuales (claridad, precisión, relevancia, profundidad, lógica, equidad) que pueden ser utilizados como criterios para evaluar el pensamiento de los estudiantes en el aula.

Pedagogía crítica de Freire (1970). Freire plantea el pensamiento crítico como una herramienta de liberación social. A través del diálogo y la problematización del entorno, los estudiantes desarrollan conciencia crítica, lo que les permite cuestionar estructuras injustas y participar activamente en la transformación de su realidad.

Teoría de Brookfield (2012). Brookfield propone que el pensamiento crítico implica el cuestionamiento de supuestos. Para ello, sugiere el uso de “lentes críticos”: la experiencia personal, la retroalimentación de los estudiantes, el diálogo con colegas y el análisis teórico. Esta perspectiva es especialmente útil para la formación docente y la reflexión pedagógica.

Teoría latinoamericana del pensamiento crítico (Villarini, 2004). Desde una visión latinoamericana, Villarini vincula el pensamiento crítico con la emancipación y la justicia social. Su propuesta incluye dimensiones cognitivas, éticas, políticas y estéticas, lo que permite una formación integral del estudiante en el marco de la Nueva Escuela Mexicana.

Pensamiento crítico como competencia transversal. Brookfield (2012) señala que el pensamiento crítico no es exclusivo de una asignatura, sino que debe integrarse en todas las áreas. En español, se promueve mediante la lectura crítica y la escritura argumentativa; en Ciencias, a través del análisis de hipótesis; en Historia, mediante la interpretación de fuentes.

Justificación

El desarrollo del pensamiento crítico es fundamental para que las y los estudiantes puedan enfrentar los desafíos que la globalización produce, además el cambio constante en la sociedad, caracterizado por el cúmulo de información a la que tienen acceso, lo que lleva a una necesidad de analizarla de manera reflexiva. Sin embargo, en muchos contextos educativos, el

pensamiento crítico no se promueve de manera eficiente, lo que puede limitar la capacidad de las y los alumnos para tomar decisiones acertadas y así lograr resolver problemas de manera autónoma. Este estudio busca aportar evidencia sobre la efectividad de estrategias específicas para fortalecer el pensamiento crítico en estudiantes de segundo grado de secundaria, en particular, en este nivel, se presenta una oportunidad sustancial para intervenir, dado que las y los estudiantes están en una etapa de dominio de procesos de pensamiento complejos y comienzan a enfrentar contenidos en los programas educativos que requieren de un mayor análisis y reflexión de su parte. La presente ofrecerá herramientas innovadoras y estrategias concretas para docentes e involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje que deseen implementar enfoques pedagógicos novedosos dirigidos a una calidad real en aprendizaje, de igual manera, favorecer una cultura escolar que posea un juicio reflexivo y así tener la capacidad de ser participantes activos en la sociedad.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar el impacto de la aplicación de estrategias didácticas alternativas en el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de segundo grado de la Secundaria #29 "Heroico Colegio Militar" de Navojoa Sonora.

Objetivos específicos:

1. Identificar el nivel inicial de pensamiento crítico en las y los estudiantes de secundaria aplicando instrumentos de diagnóstico.
2. Implementar estrategias didácticas tomando como base las metodologías activas y alternativas de enseñanza
3. Determinar la efectividad de la intervención mediante el análisis de las diferencias entre el pretest y el posttest.

Referencias Teóricas

El pensamiento crítico se ha consolidado como una competencia esencial en los sistemas educativos contemporáneos, ya que constituye una habilidad cognitiva de orden superior que permite a las personas analizar, evaluar y reflexionar de manera minuciosa para tomar decisiones fundamentadas y resolver problemas complejos. En éste contexto, la Nueva Escuela

Mexicana (NEM) reconoce el pensamiento crítico como un eje transversal que debe permear todas las áreas del conocimiento, con el objetivo de formar ciudadanos reflexivos, éticos y comprometidos con su entorno (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022).

De acuerdo con los planes de estudio 2022, la NEM establece al pensamiento crítico como un eje articulador del currículo orientado a formar estudiantes capaces de participar activamente en la vida democrática, resolver problemas de manera colaborativa y construir conocimiento desde la diversidad cultural y epistémica (SEP, 2022). Esta capacidad implica la disposición a cuestionar supuestos, identificar sesgos, considerar múltiples perspectivas y argumentar con claridad y coherencia. En el ámbito educativo, se reconoce como una competencia transversal esencial, vinculada con la formación de ciudadanos autónomos y conscientes de su papel en la transformación de su entorno social, político y cultural. Su desarrollo en las aulas responde no solo a los objetivos curriculares vigentes, sino también a los principios de la NEM, que promueven una educación humanista, inclusiva y orientada al fortalecimiento de la democracia.

El pensamiento crítico constituye una habilidad cognitiva de orden superior que permite a los individuos no solo analizar y evaluar información de manera rigurosa, sino también formular juicios fundamentados, tomar decisiones éticas y resolver problemas complejos en contextos diversos. Esta capacidad implica la disposición a cuestionar supuestos, identificar sesgos, considerar múltiples perspectivas y argumentar con claridad y coherencia. En el ámbito educativo, el pensamiento crítico se ha consolidado como una competencia transversal de carácter esencial, ya que contribuye a la formación de ciudadanos reflexivos, autónomos y comprometidos con la transformación de su entorno social, político y cultural. Su desarrollo en las aulas no solo responde a los objetivos curriculares establecidos por los planes de estudio vigentes, sino que también se vincula con los principios de la Nueva Escuela Mexicana, que promueve una educación humanista, inclusiva y orientada al fortalecimiento de la democracia.

El pensamiento crítico ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, desde la filosofía y la psicología cognitiva hasta la pedagogía crítica y la sociología de la educación. En el contexto escolar, se concibe como una competencia transversal que permite al estudiante analizar, evaluar y reconstruir información de manera reflexiva, ética y contextualizada. Esta habilidad no solo implica la capacidad de argumentar con lógica, sino también de reconocer

supuestos, identificar sesgos, considerar múltiples perspectivas y tomar decisiones fundamentadas (Facione, 2015; Paul & Elder, 2002).

En el ámbito de la pedagogía crítica, Paulo Freire (1970) plantea que el pensamiento crítico es una herramienta de liberación, al permitir que los sujetos comprendan su realidad y actúen sobre ella. Para Freire, educar no es transferir conocimientos, sino crear las condiciones para que los estudiantes se conviertan en protagonistas de su aprendizaje, mediante el diálogo, la problematización y la conciencia crítica.

Desarrollo cognitivo en adolescentes de secundaria. Según Piaget, los adolescentes de secundaria están en la etapa de operaciones formales, lo que les permite pensar de manera abstracta, formular hipótesis y razonar lógicamente. Vygotsky, por su parte, destaca el papel del lenguaje y la interacción social en el desarrollo del pensamiento. Su concepto de zona de desarrollo próximo (ZDP) sugiere que los estudiantes pueden alcanzar niveles superiores si se les proporciona mediación adecuada. Por otro lado, Jacobo Gómez (2020) propone una mirada hermenéutica, en la que el pensamiento crítico se construye desde la experiencia del educando, su contexto y su subjetividad.

Estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico. Diversos autores han propuesto estrategias pedagógicas que favorecen su desarrollo en secundaria:

- Aprendizaje basado en problemas (ABP): promueve autonomía, investigación y argumentación (Bermeo Berrú et al., 2026).
- Debate estructurado: permite expresar opiniones, escuchar argumentos contrarios y construir respuestas fundamentadas (Kuhn, 2018).
- Análisis de casos y dilemas éticos: fomenta el juicio crítico ante situaciones morales (Montoya Maya & Monsalve Gómez, 2021).
- Escritura argumentativa: fortalece la organización del pensamiento y la claridad comunicativa (Brookfield, 2012).
- Proyectos interdisciplinarios: vinculan el aprendizaje con el entorno y promueven el compromiso social (Ibarra Murillo, 2025).
- Análisis crítico de medios: desarrolla habilidades para identificar sesgos y manipulaciones discursivas (Bermeo Berrú et al., 2026).
- Gamificación crítica: plantea dilemas éticos y decisiones complejas mediante videojuegos educativos (Bermeo Berrú et al., 2026).

- Narrativas digitales: permite la creación de blogs, podcasts o videos con opiniones fundamentadas (Castro Silva & Reyes Guerrero, 2025).

Intervenciones educativas en pensamiento crítico. Abrami et al. (2015) realizaron un meta análisis que demuestra que las intervenciones basadas en estrategias activas tienen efectos significativos en el desarrollo del pensamiento crítico. Ibarvo et al. (2024) confirman que el uso sistemático de debates, ABP y escritura reflexiva mejora la capacidad argumentativa y la toma de decisiones en adolescentes.

Marco legal y curricular mexicano. La Ley General de Educación (2019) establece que la educación debe formar ciudadanos críticos, responsables y participativos. El Plan de Estudios 2022 de la NEM incluye el pensamiento crítico como parte del perfil de egreso. En el campo formativo “Lenguajes”, se espera que los estudiantes comprendan y produzcan textos argumentativos; en “Ética, Naturaleza y Sociedades”, se promueve la reflexión sobre dilemas morales y justicia social.

Perspectiva docente y condiciones institucionales. La UPN (2023) identifica tres condiciones clave:

- Apoyo institucional a prácticas reflexivas.
- Formación docente en metodologías críticas.
- Entornos democráticos que valoren la voz del estudiante.

Enfoque epistemológico y metodológico. Este estudio se inscribe en un enfoque constructivista y crítico. Se adopta un paradigma cualitativo con elementos de investigación-acción. Las técnicas incluyen observación participante, entrevistas semiestructuradas, análisis de textos estudiantiles y diario docente (Díaz Barriga, 2016).

Metodología

Este estudio se desarrollará bajo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) con un diseño cuasi-experimental, pretest-posttest con grupo único. Se llevará a cabo en la secundaria #29 "Heroico Colegio Militar" de la Ciudad de Navojoa Sonora, con un grupo de estudiantes previamente seleccionado: estudiantes de segundo grado pertenecientes a un grupo de dicha Escuela Secundaria en un contexto socioeconómico medio a medio-bajo, además de contar con el apoyo de docentes que participen en la observación y aplicación de estrategias.

El principal instrumento de recolección de datos a utilizar es el El Halpern Critical Thinking Assessment (HCTA) es una herramienta diseñada para evaluar las habilidades de pensamiento crítico de los individuos. Consta de 25 escenarios cotidianos que los participantes deben analizar y responder. Cada escenario se acompaña de preguntas en dos formatos: respuestas abiertas (recall) y respuestas forzadas (reconocimiento). Estas preguntas abordan cinco dimensiones del pensamiento crítico:

1. Razonamiento verbal
2. Análisis de argumentos
3. Pensamiento como prueba de hipótesis
4. Probabilidad e incertidumbre
5. Toma de decisiones y resolución de problemas

Cada dimensión tiene un peso diferente en la puntuación total del test. Por ejemplo, la toma de decisiones y resolución de problemas representa el 31% de la puntuación total, mientras que el razonamiento verbal representa el 12%

El HCTAES-Test (Halpern Critical Thinking Assessment Español) es la versión en español del HCTA. Esta adaptación mantiene la estructura y las dimensiones del test original, pero con escenarios y lenguaje culturalmente relevantes para los hablantes de español. El propósito es evaluar las mismas habilidades de pensamiento crítico, pero en un contexto lingüístico y cultural adecuado y apegado a su realidad.

1. Diagnóstico sobre pensamiento crítico, específicamente cuestionario HCTAES-Test aplicado antes y después de la intervención.
2. Observaciones en el aula para identificar cambios en la participación y razonamiento de estudiantes.
3. Aplicación de estrategias didácticas basadas en métodos alternativos como el aprendizaje basado en proyectos, debates, resolución de problemas y colaboraciones entre pares.
4. Actividades diseñadas para fomentar el análisis crítico, la argumentación y la creatividad en la resolución de problemas.
5. Comparación de resultados pretest y posttest mediante análisis estadístico básico.

6. Análisis cualitativo de las observaciones y entrevistas para identificar percepciones y cambios en el proceso de aprendizaje.

Resultados

El instrumento adaptado del *Halpern Critical Thinking Assessment Using Everyday Situations* (HCTAES) fue aplicado a un grupo de **26 estudiantes de segundo grado de secundaria**, con la finalidad de identificar los niveles de pensamiento crítico en tres escenarios redactados en el mismo instrumento, que se describen a continuación:

1. Elección de actividad extracurricular
2. Uso de redes sociales para estudiar
3. Selección de tema para un proyecto escolar.

Los resultados muestran diferencias importantes entre los escenarios descritos anteriormente. En el primero, el **53.85%** de los participantes alcanzó un nivel alto de pensamiento crítico, seguido de un **30.77%** en nivel medio y un **15.38%** en nivel bajo. En contraste, el segundo escenario presenta una distribución inversa: únicamente el **19.23%** logró un nivel alto, mientras que el **69.23%** se ubicó en nivel bajo. Finalmente, en el **escenario 3**, el **42.31%** de los estudiantes alcanzó un nivel alto, el **53.85%** nivel medio y sólo el **3.85%** nivel bajo.

Estos resultados sugieren que la manifestación del pensamiento crítico varía dependiendo de la situación planteada. Los escenarios que implican **toma de decisiones personales o reflexión académica directa** (escenarios 1 y 3) favorecieron niveles más altos, mientras que aquel vinculado con **el uso de redes sociales** (escenario 2) mostraron menor capacidad analítica y reflexiva.

En la siguiente tabla se muestran los resultados descritos anteriormente:

Escenario	Nivel alto (f)	Nivel medio (f)	Nivel bajo (f)	% Alto	% Medio	% Bajo
Escenario 1	14	8	4	53.85%	30.77%	15.38%
Escenario 2	5	3	18	19.23%	11.54%	69.23%
Escenario 3	11	14	1	42.31%	53.85%	3.85%

Conclusiones y propuestas

En base a lo anterior, los resultados muestran que el desarrollo del pensamiento crítico entre las y los estudiantes de nivel secundaria se encuentra en proceso de consolidación. A pesar de que más de la mitad logró niveles altos en algunas situaciones, un porcentaje significativo presenta limitaciones para **evaluar información, justificar decisiones y demostrar con base en evidencia.**

Estos resultados confirman la necesidad de aplicar **estrategias activas**, tales como el aprendizaje basado en problemas, los debates, los análisis de casos, entre otros, que promueven la reflexión crítica en las y los estudiantes, tal es el planteamiento de la **Nueva Escuela Mexicana (SEP, 2022)**. Aunado a ello, es fundamental reforzar la **formación docente** en metodologías críticas que coadyuven a generar ambientes de aprendizaje colaborativos y orientados a la autonomía de las y los estudiantes.

Referencias bibliográficas

De Bie, H., Wilhelm, P., & van der Meij, H. (2015). The Halpern Critical Thinking Assessment: Toward a Dutch appraisal of critical thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 17, 33–44. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2015.04.001>

Jacobo Gómez, J. C. (2020). *Pensamiento crítico y formación del educando-adolescente: una mirada hermenéutica*. Universidad Pedagógica Nacional.

Montoya Maya, J., & Monsalve Gómez, M. (2021). Estrategias didácticas para el desarrollo del pensamiento crítico en secundaria. *Revista Latinoamericana de Pedagogía*, 29(1), 77–94.

Partida Medina, J. A. (2022). La Nueva Escuela Mexicana y el pensamiento crítico: hacia una pedagogía transformadora. *Revista Mexicana de Educación Crítica*, 18(2), 45–62.

Secretaría de Educación Pública. (2022). *Plan de estudios para la educación preescolar, primaria y secundaria: Nueva Escuela Mexicana*. SEP.

Universidad Pedagógica Nacional. (2023). *Informe sobre prácticas docentes y pensamiento crítico en secundaria*. Dirección de Investigación Educativa.

**Plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar de la Escuela Primaria
Justo Sierra, Huatabampo, Sonora**

María Rita Hermosillo López, Alejandra Ramos García, María Guadalupe García Rodríguez
y Rocío Guadalupe Gutiérrez Bórquez
Asesora: Dra. Yaneth Cecilia Yocupicio Leyva

Resumen

Existe una gran preocupación en torno a que los estudiantes se vean obstaculizados en su trayectoria escolar, esto debido, a la dimensión de factores que obstruyen su capacidad cognitiva, social, conductual, donde desencadena el insuficiente interés por estudios.

Para desafiar y hacer frente a estos problemas sociales y barreras por lo que los alumnos atraviesan, se ha diseñado y efectuado un Plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar en vinculación con el equipo USAER 98 (Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular), teniendo como propósito apoyar el proceso de regularización e inclusión educativa, dirigido a una población de estudiantes que cursan de 1ro a 6to grado de la Escuela Primaria Justo Sierra, y esencialmente, a aquellos con algún signo de desventaja que presente un riesgo la permanencia y la conclusión de sus estudios. El intervenir e implementar metodologías idóneas y selectivas en la ejecución del plan, se contribuirá al mejoramiento académico y su desempeño escolar, trascendiendo y beneficiando a las familias, comunidad estudiantil y docentes de la institución.

El plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar se visualizan y comprende 5 ejes de acción: 1. Apoyo para mejorar el rendimiento académico de los alumnos, 2 Institución saludable, 3 Inclusión y Equidad, 4 Vida saludable y 5. Competencias parentales. Con el tratamiento, progreso e impulso de estos ejes se busca reducir o eliminar la no aprobación y rezago escolar, así como elevar el interés de aprendizaje autodidacta en los infantes.

Palabras clave: bajo rendimiento escolar, vida saludable, competencias parentales, inclusión y equidad.

Introducción

Apugllón & Qhushpi (2012), definen al rendimiento como toda acción o resultado propio del proceso de aprendizaje que se viene alcanzando y desarrollando por una determinada persona dentro de un espacio áulico. Es un indicador del aprendizaje alcanzado por el estudiante durante un periodo determinado. Este indicador en nuestro país se expresa a través de una calificación o promedio.

Al hablar de bajo rendimiento, se establece un punto negativo del proceso de aprendizaje, por lo que se convierte en un problema social por las consecuencias que se liberan, afectando directamente al desarrollo de los estudiantes (Armenta Et al. 2008).

Mella & Ortiz (1999), en su artículo Rendimiento escolar. Influencia diferenciales de factores externos e internos, enuncia que existen otros factores que trasgreden en el rendimiento educativo, haciendo referencia a la situación económica, contexto familiar de los niños como fuentes principales de diversos hechos que afectan su aprendizaje, de igual forma hace mención otros elementos que se coadyuvan como la pobreza, disfuncionalidad familiar, etc.

Detectar y tener empatía con el objeto de intervención, es sustancial, puesto que permitirá a los profesionales y equipo multidisciplinario hacer frente a los problemas sociales y familiares. Es así que esta investigación tiene como finalidad detectar y jerarquizar los factores que influyen en el rendimiento escolar de los niños y niñas de 1ro a 6to año de la Escuela Primaria Justo Sierra” y la implementación de estrategias y acciones que faciliten la atenuación de dicho fenómeno.

Planteamiento del problema

Antecedentes

El nivel de rendimiento escolar de los alumnos de primaria es una pieza fundamental en la educación, debido a que es el principal indicador que mide el grado de aprendizaje que han adquirido en su formación.

Por lo antes mencionado Jiménez (2001), considera al rendimiento escolar como un elemento que está siempre presente, implícita o explícitamente, a lo largo de ese quehacer analítico y evaluativo de la educación en la escuela, es el fenómeno del "rendimiento escolar", que representa la misma razón de ser de esta institución, pues constituye el principal indicador de su funcionamiento; por eso el estudio, la reflexión e investigación sobre el mismo se ha convertido en una prioridad generalizada.

La (Organización de las Naciones Unidas [UNESCO], 2021), señala bajo los resultados emitidos en los estudios realizados por la ERCE (Estudio Regional Comparativo y Explicativo) 2019, revelan más del 40% de los estudiantes de 3er grado y más del 60% de 6to grado de primaria no alcanzan el nivel mínimo de competencias fundamentales las asignaturas de matemáticas y lectura.

Al mismo tiempo, resulta lacerante que en la mayor parte de los países no se evidencian mejoras significativas en los logros de aprendizaje de sus estudiantes o, incluso bajaron su rendimiento y resultados durante el periodo entre 2013-2019.

Cuasapaz & Rubio (2013), aluden que el bajo desempeño y rendimiento de los educandos puede estar influenciado por la repetición de grado, mala administración de los tiempos de estudio en casa, subvención restringida por la familia y una violencia en el entorno escolar.

El bajo rendimiento es un fenómeno muy complejo, puesto que cada ente o estudiante es un caso propio con sus características disímiles en sus ritmos de aprendizaje. (Castillo Et al. 2009).

Pregunta de investigación

Este artículo de investigación está encaminado a corroborar la importancia que se tiene con el involucramiento y acompañamiento de los padres de familia en el rendimiento escolar de sus hijos.

| En lo que respecta al planteamiento de hipótesis se formula una pregunta de investigación:
¿El involucramiento y participación de los padres de familia, tiene alguna correspondencia con el rendimiento escolar de sus hijos?

Justificación

Este trabajo contiene un importe teórico y práctico, ya que pretende establecer un precedente que permita identificar las variables del factor educativo, de manera específica sobre el bajo rendimiento escolar, por otro lado el apoyo parental, siendo este último de gran relevancia, ya que a través de él se manifiesta en gran medida el logro académico alcanzado por los estudiantes.

En referencia al valor práctico, proporciona el mejoramiento de las acciones y estrategias formuladas para la intervención con los alumnos que presentan dificultades en su desarrollo académico. Con toda la información recopilada y ordenada de manera sistemática, se orientara y apoyara a los alumnos a través de la participación e involucramiento de un equipo multidisciplinario conformado por docentes, trabajadores sociales, psicólogos, así como los padres de familia.

Durante los últimos periodos se han realizado evaluaciones sobre el bajo rendimiento escolar de manera exhaustiva y metódica, efectuadas por organismos internos y externos de carácter nacional e internacional, derivado a dichas evaluaciones se ha manifestado un resultado lacerante sobre el bajo rendimiento escolar en las materias formativas de español y matemáticas, principalmente en las escuelas de nivel básico.

La (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2012), puntea que bajo el Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA), México se encuentra en gran desventaja y con resultados muy atenuantes, en comparación con otros países, toda vez que se establecen en los documentos e informes que de mantenerse las tasas de mejora actuales, a México le tomara más de 25 años para alcanzar los niveles promedios actuales en las asignatura de matemáticas y por un periodo de 65 años en la materia de español.

La actuación e intervención deberá ser inmediata, esto debido, a que no son solo datos cuantitativos o simples datos estadísticos, ya que bajo el análisis y reflexión de los mismo reflejan las realidades en los diversos estados evaluados.

Objetivos

Objetivo general

Contribuir en el proceso de regularización de los alumnos de USAER 98, mediante la elaboración e implementación de un plan integral de apoyo que coadyuve en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos específicos

- Caracterizar la población de estudio, según su rendimiento escolar, sexo, edad.
- Analizar cuantitativamente el rendimiento de los estudiantes.

- Identificar las causas y tipo de acompañamiento que cada padre o familia le brinda a su hijo en el proceso de su aprendizaje.
- Proveer y facilitar a los padres de familia las herramientas necesarias para un acompañamiento escolar efectivo.

Marco teórico

Causas de bajo rendimiento escolar en niños

Estudiar e identificar las causas del bajo rendimiento escolar en los niños es primordial para un buen tratamiento, por otro lado la empatía y comprensión tanto del sujeto como el objeto de intervención facilita el conocimiento del origen y naturaleza del problema.

Sin vacilación alguna, el bajo rendimiento escolar debe atenderse en una condición de urgente, debido a que se contempla no solo por causar un menoscabo o daño en rendimiento académico sino también por el bienestar del infante.

Considerando lo expuesto con anterioridad, la primer iniciativa que se debe tener en cuenta es la causa. De esta forma daría a un rudimento que permita la asertividad a la hora de diseñar, proponer y aplicar estrategias de solución.

Las causas pueden ser externas o internas. La primera de ellas revelan factores como: entorno escolar, interacción social, maestros y técnicas de enseñanza. Mientras que las internas la constituyen los problemas en el hogar, estado emocional y madurez del niño, principalmente. (Mella, O., & Ortiz, I. 1999).

9 causas del bajo rendimiento escolar en los niños

1. Ambiente permisivo en el hogar
2. Problemas en el hogar
3. Estrés postraumático y malestar emocional
4. Bullying o acoso escolar
5. Pautas educativas inadecuadas y falta de la motivación docente
6. Compañías inadecuadas
7. Trastornos por déficit de atención e hiperactividad
8. Dificultades específicas de aprendizaje
9. Desnutrición y malos hábitos alimenticios

Por lo connotado en textos anteriores, incuestionablemente, una actitud proactiva será beneficioso para todos los niños y niñas, agentes sociales, profesionales y padres de familia.

Las relaciones familia-escuela.

Los vínculos entre la familia y la escuela pueden considerarse como un tema tradicional en el ámbito educativo, ya que ha sido objeto de estudio y reflexión desde hace décadas. En tiempos remotos este tipo de relaciones eran consideradas desde una perspectiva en la división de funciones, donde se planteaba que dentro del seno familiar era los responsables de arraigar las bases de valores y socialización, mientras que las instituciones educativas eran los agentes que tenían como función generar conocimiento mediante los procesos enseñanza- aprendizaje. Los grandes cambios y desafíos experimentados por la sociedad han contribuido a determinar cada vez más, las fronteras entre ambas partes, y sus funciones. Mediante un juego de roles las escuelas han empezado asumir en diversas ocasiones los aspectos de socialización que antes se les atañía a la familia.

Es evidente que en ambas instituciones tanto la familia como la escuela, siguen construyendo contextos de aprendizaje de gran importancia en la actualidad, creando en ambas partes la responsabilidad de formar a las generaciones venideras. Familia y escuela indudablemente cuentan con un propósito y un objetivo en común de educar a los entes. Para afrontar y obtener resultados significados en el cumplimiento del objetivo es trabajar de manera conjunta, complementado sus esfuerzos. XXIII Encuentro de Consejos Escolares Autónomos y del Estado (2015).

Estrategias y acciones para promover la implicación parental.

El ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2015, XXIII Encuentro de Consejos Escolares Autónomos y del Estado “Las relaciones entre la familia y escuela”, considera como una tarea primordial generar reciprocidad en cooperación entre la familia y escuela, considerando otros actores como los responsables políticos, administradores educativos, equipos directivos de centro escolares, docentes y asociaciones de madres y padres de familia.

Las políticas encaminadas a promover la implicación parental en la educación, cuenta con un amplio apoyo de parte de los sistemas educativos. Sin embargo se dan a conocer desde otra perspectiva las críticas en contra de las mismas, donde cuestionan los planteamientos, así como los posibles efectos negativos a los que puede dar lugar.

En la opinión de algunos expertos, señalan que muchas de las reformas aprobadas se basan en un enfoque de la implicación parental, asumiendo que dicho enfoque puede tener una validez universal,

ignorando las diferentes dinámicas y la caracterización que existen en los diferentes planteles educativos, así como los fenómenos más o menos sutiles que se suscita el reparto de poder entre padres y educadores de los centros.

Interacción entre profesores y estudiantes.

Bavativa (2012) señala que la interacción entre ambas partes, construye al aula como un espacio político en el que se enseña y se aprende, siendo sensible el contexto y las circunstancias sobre las cuales se constituyen. Desde esta representación, los patrones de interacción (profesores y estudiantes, estudiantes y estudiantes, estudiantes y profesores entre materiales y estudiantes), podrían ser considerados como factores ventajas y desventajas académicas entre los alumnos, afectando el rendimiento escolar, aun cuando se implemente una organización estratégicamente organizada en la planeación del docente, no existe a priori.

Definición de términos.

Hábitos de estudio y estilos de aprendizaje.

“Por hábitos de estudio se debe entender el conjunto de actividades de estudio usuales de un estudiante. Estas incluyen: manejo de tiempo, elección de metas académicas, elección de ambiente de estudio, estrategias de toma de notas, organización, preparación de exámenes, etc. (Cakiroglu, 2014). Los estilos de aprendizaje, por su parte, representan la manera habitual o preferida de un individuo de procesar, transformar y utilizar información (Abidin et al., 2011). Esta variación en los procesos de aprendizaje se da a causa de las diferencias biológicas y psicológicas entre los individuos. Tanto los hábitos de estudios como los estilos de aprendizaje son considerados generalmente como teniendo una incidencia menor en el rendimiento académico en comparación a otros factores (Norman, 2009; Biggs & Tang, 2007; McKenzie & Schweitzer, 2001). Sin embargo, las estrategias para mejorar hábitos y estilos si se han demostrado ser maneras de mejorar el rendimiento académico y tienen la ventaja de ser bastante operativas y relativamente fáciles de implementar. Por esta razón, frente a una situación de bajo rendimiento, los cursos para mejorar hábitos de estudio y la adaptación didáctica a diversos estilos de aprendizaje pueden representar un impacto visible y significativo en el rendimiento académico.

Autoeficacia.

“La autoeficacia es la medida en que un sujeto se considera capaz de completar una tarea o realizar un objetivo. Es entonces una noción que se relaciona con las creencias de un sujeto sobre sus propias capacidades” (Bandura, 1977).

“Varias estrategias pueden ponerse en marcha para mejorar la autoeficacia de los estudiantes en el ámbito académico. Entre ellas cambios en los ambientes de aprendizaje, técnicas de enseñanza y procesos didácticos”

(Schunk & Pajares, 2002; Fencel & Scheel, 2005; Margolis & McCabe, 2006). Disponible en: <https://acacia.red/udfjc/>

Expectativa de los padres y su acompañamiento.

“El apoyo de los padres y su participación o interés en las actividades académicas de sus hijos se ha demostrado tener un impacto muy importante en el rendimiento académico. En particular, los estudiantes que tienen un apoyo parental sólido y cuyos padres están involucrados en su educación tienden a rendir mejor académicamente que los estudiantes que carecen de apoyo parental. (Westerlund et al., 2013; Jeynes, 2005; Epstein, 1995; Topor et al., 2010).

El apoyo parental está relacionado con otros factores, como socioeconómicos, étnicos y con la situación académica de los padres (Kohl et al., 2000). El control de estos factores debe ser tomado en cuenta al momento de crear programas de participación y apoyo parental. Estos programas se han demostrado ser efectivos en mejorar el apoyo parental y el rendimiento académico. Las instituciones de educación superior y los docentes deben entonces poner en marcha estrategias para aumentar la participación de los padres y familiarizarse con los aspectos pertinentes del apoyo parental. (Jeynes, 2005).

Bravo-Osorio, F., León, O., Castiblanco, A., Castañeda, H., Centeno, B., Merino, C., Rojas, E., Lobos, J. P., Abello, D., Gutiérrez y Restrepo, E., Villanueva, A., Rocha, R., (2018). Fenómeno de Bajo Rendimiento Académico. Proyecto ACACIA. Disponible en: <https://acacia.red/udfjc/>

Auto estima y motivación en relación con la discapacidad.

Bravo Et al. (2018). Considera que el tema de la motivación y la autoestima en relación con el bajo rendimiento escolar de los educandos, principalmente de aquellos que presentan discapacidades para el aprendizaje, conlleva a la importancia y responsabilidad de que las instituciones educativas, revisen el sentido que tiene la formación integral del futuro profesionista que será entregado a la sociedad, concientizándolos a que desarrollen acciones encaminadas a atender dificultades de orden subjetivo dadas las diferencias existentes entre los educandos, en tanto cada uno aporta una historia propia, en algunos casos falencias producto de sus individualidades y prácticas culturales propias de su contexto.

Bajo esta aportación es primordial retomar las aportaciones de Sarabia, Coll & Pozo. (1999) donde contribuye y hace relevancia que las instituciones educativas tomen encuentra otro tipo de saberes los cuales deben ser planificados, atendidos y enseñados con el propósito de mejorar los procesos de adaptación y garantizar la permanencia.

Marco metodológico

Tipo de investigación

Para realizar la investigación se implementó el método mixto o híbrido, los cuales representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implica la recopilación de y análisis de datos tanto cuantitativo como cualitativo, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Los métodos híbridos pueden implementarse de acuerdo a diversas secuencias. A veces lo cuantitativo procede de lo cualitativo, en otras ocasiones lo cualitativo es primero; también pueden llevarse a cabo de una manera simultánea o en paralelo e incluso es practicable fusionarlos desde el inicio y a lo largo de todo el proceso investigativo. (Hernández, R. & Mendoza, C., 2018, p.10)

Población y muestra.

La población representativa de la investigación se compone por 24 alumnos de 1ro a 6to grado de la Escuela Primaria Justo Sierra, de Huatabampo, Sonora.

Se logró aplicar en su totalidad de los sujetos de intervención que fueron detectados con problemas de aprendizaje y bajo rendimiento escolar.

Es importante recalcar que para la detección de los sujetos de intervención, el rol del docente dentro de los espacios áulicos es primordial, ya que de manera inicial interviene con ello corroborando a través de la aplicación de instrumentos de prueba diagnostico su nivel de aprendizaje y rendimiento, la cual se aplica al inicio de cada ciclo escolar, para posteriormente canalizar a equipo USAER 98, y dar tratamiento con equipo profesionalizado de Trabajo Social, Psicología, Lenguaje, y Docente de apoyo.

Instrumentos de investigación.

Listas de calificaciones.

Este documento permitió visibilizar de manera objetiva y clara el avance o retroceso de los niños y niñas de la escuela primaria “Justo Sierra”, ante un análisis de los datos cuantitativos de las calificaciones correspondientes de 3 bimestres.

Cedula de entrevista.

A partir del diseño de este instrumento, se recopiló información valiosa y significativa, que permitió tener contacto de manera directa en el contexto donde se desenvuelve el infante.

Fue aplicado en un total de 24 viviendas, realizando la técnica de visita domiciliaria, entrevista y el dialogo con los padres de familia, donde emitieron respuestas contundentes sobre los factores familiares, sociales, educativos, salud e higiene, alimentación, económicos, seguimiento prenatal, cuidados maternos y nivel de información.

Diario de campo.

La herramienta de diario de campo, es de gran utilidad, ya que permito registrar de manera inmediata el proceso metodológico que fue implementado en la investigación del problema y ejecución de estrategias.

Programa estadístico SPSS.

A través de esta plataforma software, se realizó un análisis estadístico, realizando el concentrado del instrumento de la cedula de entrevista y graficando los resultados y su interpretación, obteniendo información cualitativa y cuantitativamente.

Procedimiento

Carta de presentación

En este caso se solicitará a través del documento de carta de presentación ante la Dirección del plantel educativo Escuela Primaria Justo Sierra, para integrar la propuesta de intervención en la ejecución del Plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar, así como para obtener su permiso para intervenir con los asistentes. Se establecerá contacto con los responsables de equipo USAER 98 y personal docente, con la intención de acordar la mejor forma de integrar la propuesta una vez descrita y explicados los objetivos, así mismo se solicitara la participación de los asistentes al proyecto y su consentimiento informado.

Una vez obtenidos los permisos y consentimiento, y de acuerdo con lo mencionado en el apartado de Participantes, es pertinente aclarar que después de seleccionada la muestra, las mediciones se harán sólo a las

personas identificadas como participantes o población objetivo, esto por si se identifican nuevos infantes que requieran regularización y se integran durante el transcurso de la intervención.

Plan integral de apoyo a alumnos de bajo rendimiento escolar.

Es importante mencionar que, para el desarrollo del Plan integral de apoyo a alumnos con bajo rendimiento escolar sesiones de uso alternado: las temáticas (enfocadas al análisis de ciertos aspectos importantes para comprender y desarticular dinámicas de bajo rendimiento escolar) y las técnicas (que brindan herramientas para que los niños y niñas puedan potenciar sus niveles cognitivos de aprendizaje, rendimiento escolar y que los padres concienticen sobre la importancia del acompañamiento en el aprendizaje de sus hijos). Por lo que se considera que el efecto de estas sesiones realizara sobre los participantes de ambos grupos (padres e hijos). Obedeciendo al diseño seleccionado, la prueba de rendimiento académico se aplicaría como un pre tex, para comparar las diferencias o resultados. Se presume que las diferencias, de haberlas, deberán tomarse como efectos del tratamiento.

El desarrollo de las sesiones y estrategias tendrá una duración de 6 meses, implementando 1 estrategia por mes, cumpliendo con lo que se establece en la carta descriptiva y cronograma de actividades. Dichas sesiones corresponden a la que se denominó educar para la vida, para trabajar con los niños en materia socioemocional (tendero de la lectura, emociones, arte, canto), y el juego de la memoria (sopa de letras, rompecabezas, memoramas), que permite estimular el lado cognitivo de los infantes.

Uno de los aspectos a tener siempre presente es la actitud empática y de respeto hacia los infantes y padres de familia, si estas actitudes se mantienen durante el programa como base del proceso, se tendrán mejores perspectivas.

Resultados conclusiones

Los resultados de la permanencia del Plan Integral de apoyo a los alumnos con bajo rendimiento escolar se reflejaran a través del número de las sesiones y acciones asistidas, o bien con la conclusión de la programación. Así como una comparación cuantitativa de los resultados de las calificaciones reflejadas en cada uno de los bimestres que abarca el programa.

Los resultados de aprendizaje durante el periodo correspondiente de agosto 2022 a febrero 2023, los efectos reflejados en los alumnos detectados con bajo rendimiento escolar, en materias formativas de español y matemáticas, muestran que los estudiantes presentan los niveles de logro educativo más bajos, así como la falta del acompañamiento de los padres para el aprendizaje de sus hijos, fue un factor predominante para los resultados significativos que se obtuvieron.

Durante la Ejecución del Plan Integral se logró la intervención con los alumnos y padres de familia, donde se trabajó de manera conjunta, en cada una de las sesiones y dinámicas implementadas, posterior a ello se evaluaron los resultados de los avances y calificaciones que el infante obtuvo durante ese bimestre a través del acompañamiento de sus padres y la orientación del equipo multidisciplinario donde se observó un resultado favorable en cada uno de los bimestres. (Anexo 1).

El solo hecho de concluir sus estudios nivel básico, en las difíciles condiciones en que se vive y trabaja esta población es admirable, pero una de las interrogantes es si el enorme esfuerzo que realizan los padres de familia en conceder tiempo en las tareas y actividades de sus hijos, así como la dedicación y vocación de profesionales y el arduo trabajo de los niños y niñas para el cumplimiento de este Plan integral se traduce en mejorar las condiciones socioemocionales y mejorar en sus aprendizajes, que permitan a estas generaciones venideras lograr cambios en sus condiciones de vida y su bienestar.

Bibliografía

Apugllón M, Qhushpi P. Causas y consecuencias del bajo rendimiento escolar, estudio de caso de los niños y niñas de cuarto año de educación básica del Centro Educativo Comunitario "Río Cebadas" de la comunidad San Antonio de Encalado, Parroquia Matriz, Cantón Guamote Quito: Universidad Politécnica Salesiana sede Quito; 2012.

Armenta NG, Pacheco CC, Pineda ED. Factores socioeconómicos que intervienen en el desempeño académico de los estudiantes universitarios de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. *Revista IIPSI*. 2008; p. 153-165.

Bravo-Osorio, F., León, O., Castiblanco, A., Castañeda, H., Centeno, B., Merino, C., Rojas, E., Lobos, J. P., Abello, D., Gutiérrez y Restrepo, E., Villanueva, A., Rocha, R., (2018). Fenómeno de Bajo Rendimiento Académico. Proyecto ACACIA. Disponible en: <https://acacia.red/udfjc/>

Castillo-Parra G, Gómez Pérez E, Ostrosky-Solís F. Relación entre las funciones cognitivas y el nivel de rendimiento académico en niños. *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias*. 2009; p. 41-54.

Cuasapaz S, Rubio M. Factores que influyen en el bajo rendimiento académico de los estudiantes de la escuela Sucre de la ciudad de Tulcán, en el período marzo-agosto 2013 Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2013.

Mella, O., & Ortiz, I. (1999). Rendimiento escolar. Influencias diferenciales de factores externos e internos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 29(1), 69-92. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27029103.pdf>

Viramontes, E., Amparán, A. y Núñez, L. D. (2019). Comprensión lectora y el rendimiento académico en Educación Primaria. *Investigaciones Sobre Lectura*, 12, 65-82. DOI 10.37132/isl.v0i12.264 2019

Morales M. (s/f). Plan de Apoyo Integral para el Desempeño Escolar de los Alumnos (PAIDEA).

Recuperado de URL: <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/936/2251>

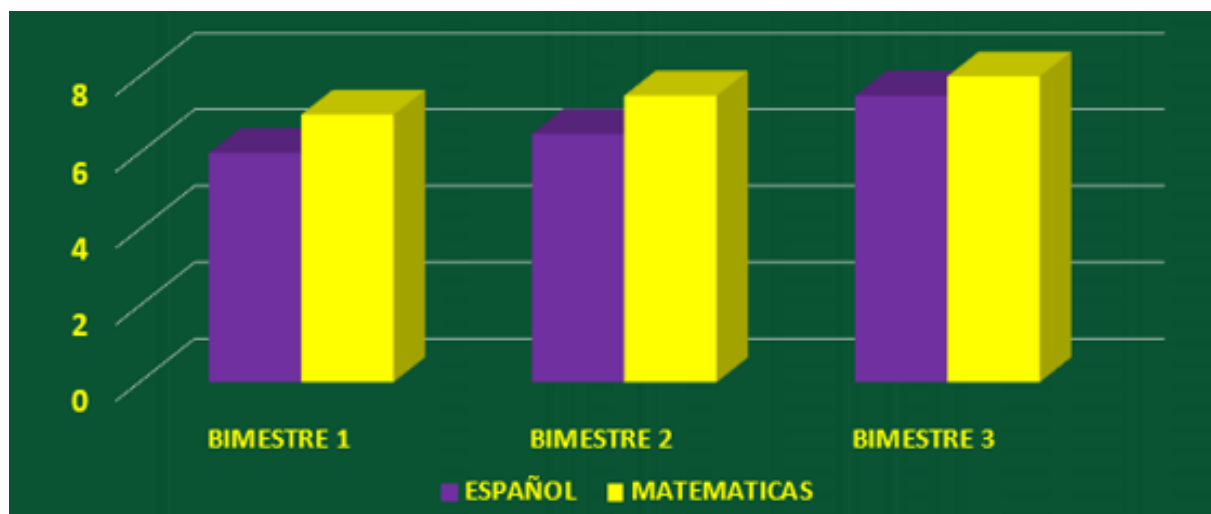
Viramontes E., Amparan A., Núñez L. (2019). Comprensión lectora y rendimiento académico en educación primaria.

Ministerio de Educación (2015). Las relaciones entre familia y escuela. Experiencias y buenas prácticas. XXIII Encuentro de Consejos Escolares Autonómicos y el Estado. Disponible en: https://www.google.com.mx/books/edition/Las_relaciones_entre_familia_y_escuela_E/cEEbCgAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=BAJO+RENDIMIENTO+ESCOLAR+Y+PADRES+DE+FAMILIA&printsec=frontcover

Anexo 1

Gráfica

En la presente gráfica se refleja el puntaje bimestral de calificación promedio de los 24 alumnos de USAER 98, para lo cual se tomaron los datos de la lista de calificaciones de los 24 alumnos, tomando como base las materias formativas de español y matemáticas, en el cual se muestra de manera bimestral el crecimiento educativo de los niños iniciando con 6 de calificación y finalizando con 8, arrojando como resultado el crecimiento en el 70% de los alumnos, siendo aproximadamente 17 niños los que realmente tuvieron un mejoramiento escolar.



Método de Trabajo Social de Caso

Otro resultado trascendental es el método de trabajo social de caso aplicado a un niño del grupo USAER 98, de 6 años de edad, en el cual se realizó una investigación para conocer la naturaleza del problema y determinar el diagnóstico de hiperactividad, para lo cual se dimensionaron los factores social, educación, familiar y salud, por lo cual se creó un cuadro de involucrados como lo son: la abuela, personal USAER, maestro de aula, brigadista, optando por el tratamiento de terapia psicológica y canalización a hospital general al área de psicología, para lo cual se le gestionó una cita, la cual desde hace tres meses se le está brindando terapia psicológica cada semana con duración de 2 horas, actualmente el caso no está cerrado ya que continúa recibiendo atención psicológica el niño.

LIDERAZGO EDUCATIVO INTERCULTURAL Y EMPODERAMIENTO FEMENINO INDÍGENA: UNA PROPUESTA FORMATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SUR DE SONORA

Mtra. Laurian Pacheco Caissa¹
Instituto Tecnológico de Sonora
caissa.laurian249647@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6984-6211>

Dr. Laurian Pacheco David²
Instituto Tecnológico de Sonora
david.laurian20518@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5211-6953>

Mtra. Lee Estrella Gabriela Gyomara³
Universidad de Sonora
gabriela.lee@unison.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7173-7286>

Dra. Pacheco Olguín María Elena⁴
Instituto Tecnológico de Sonora
Maria.pacheco72397@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8445-5706>

Resumen

El fortalecimiento del liderazgo educativo en mujeres indígenas constituye una vía estratégica para transformar las estructuras escolares y comunitarias desde una perspectiva intercultural y con enfoque de género. En México, la participación femenina indígena sigue restringida por factores históricos, lingüísticos y culturales que limitan su acceso a los espacios de decisión. Esta investigación propone el diseño, implementación y validación de un modelo formativo dirigido a fortalecer las competencias de liderazgo de mujeres indígenas de los pueblos mayo y yaqui del sur de Sonora. El modelo se fundamenta en la pedagogía crítica, la interculturalidad y la equidad de género, e integra metodologías participativas que articulan saberes locales, diálogo comunitario y acompañamiento educativo. Bajo un enfoque mixto con predominio cualitativo, el estudio contempla cuatro fases: diagnóstico, co-diseño, aplicación piloto y evaluación participativa. Los resultados esperados buscan evidenciar las formas en que las mujeres indígenas ejercen liderazgos colaborativos y culturalmente situados, así como generar lineamientos replicables para políticas públicas orientadas a la equidad educativa. Esta propuesta aporta una mirada decolonial al liderazgo

educativo, reconociendo la agencia femenina como motor de transformación social, la educación como práctica emancipadora y la interculturalidad como principio ético de justicia y reconocimiento.

Palabras clave: liderazgo educativo, interculturalidad crítica, empoderamiento femenino indígena, perspectiva de género, educación comunitaria.

Introducción

El liderazgo educativo en contextos indígenas ha adquirido una relevancia creciente en el debate académico contemporáneo, al reconocerse como un elemento esencial para la equidad y la transformación social en los espacios escolares. En el caso de las mujeres indígenas, ejercer liderazgo constituye un acto de reivindicación histórica, cultural y política frente a estructuras que tradicionalmente han invisibilizado su participación. Durante décadas, los modelos educativos dominantes se sustentaron en una lógica homogeneizadora que desestimó el papel de las mujeres indígenas como portadoras de conocimiento y agentes de cambio. Esta exclusión no solo responde a dinámicas de género, sino también a estructuras lingüísticas, económicas y simbólicas que limitan su acceso a los procesos de toma de decisiones educativas. Ante ello, la educación intercultural crítica emerge como una vía para reconstruir la legitimidad de sus voces y promover una participación más justa y horizontal en la vida escolar y comunitaria (Dietz, 2014).

Diversas investigaciones coinciden en que la inclusión de las mujeres indígenas no debe reducirse a políticas de representación, sino a la creación de condiciones que fortalezcan su autonomía y reconozcan sus formas propias de liderazgo. Maldonado Alvarado y Maldonado Ramírez (2018) plantean que la educación intercultural requiere diálogo, reconocimiento mutuo y construcción colectiva del conocimiento. Desde los feminismos decoloniales, Hernández Castillo (2008) además resalta que la equidad educativa solo puede alcanzarse cuando se reconocen las luchas históricas y los saberes comunitarios de las mujeres indígenas.

Por su parte, Leithwood et al. (2020) y Bolívar (2021) subrayan que el liderazgo educativo efectivo se edifica sobre la colaboración, la confianza y la visión compartida, más que sobre estructuras jerárquicas. Estas ideas se unen en un principio ético clave: el liderazgo educativo debe verse como una actividad que transforma y libera, conectando la educación con la justicia, la igualdad y el desarrollo humano.

En el contexto mexicano, los retos del liderazgo femenino indígena se manifiestan con particular intensidad en las regiones rurales y marginadas. A pesar de los avances normativos en materia de derechos de las mujeres y pueblos originarios, la representación femenina en espacios de gestión educativa sigue siendo escasa. Las condiciones de desigualdad estructural, las brechas de acceso a la educación superior y las barreras culturales perpetúan una exclusión que afecta tanto la calidad educativa como la cohesión comunitaria. García

Rivera (2023) documenta que, en las comunidades yaquis, las mujeres ejercen formas de liderazgo no reconocidas formalmente, basadas en la colectividad, la mediación y la memoria histórica. Estas prácticas muestran que su autoridad no viene del cargo, sino del servicio y la reciprocidad, valores que son la base de una gobernanza educativa más humana y sostenible culturalmente.

En este marco, el liderazgo educativo intercultural con enfoque de género plantea una alternativa para resignificar la formación docente y los procesos de gestión escolar. Inspirado en la pedagogía crítica de Freire (2002), este enfoque asume que la educación es un acto de liberación y diálogo entre iguales, orientado a la construcción de conciencia y transformación social. Desde esta perspectiva, el presente estudio propone el diseño, implementación y validación de un modelo formativo que fortalezca las competencias de liderazgo de mujeres indígenas del sur de Sonora, respetando su identidad cultural, sus lenguas y sus formas de organización social. En lugar de imponer un solo tipo de liderazgo, el modelo trata de crear conocimientos y métodos juntos, promoviendo la participación y el reconocimiento entre todos. Esto apoya liderazgos éticos, colaborativos y que se adapten a diferentes culturas. De este modo, la investigación aspira a contribuir a una educación más equitativa y humanizadora, donde las mujeres indígenas sean reconocidas no solo como beneficiarias de políticas educativas, sino como protagonistas de la transformación de sus comunidades.

Planteamiento del problema (Descripción)

La participación de las mujeres indígenas en espacios educativos y de liderazgo sigue representando una deuda histórica en la construcción de un sistema educativo equitativo y plural. Pese a los avances legislativos y discursivos en materia de equidad de género y derechos indígenas, persisten brechas estructurales que limitan el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones dentro de las instituciones educativas. Estas brechas se manifiestan en la baja representación femenina en cargos directivos, la falta de programas formativos contextualizados y la escasa visibilidad de sus aportes al desarrollo comunitario. Tal situación no solo vulnera los principios de justicia social, sino que también priva al sistema educativo de la riqueza cultural y pedagógica que las mujeres indígenas aportan a través de su experiencia colectiva y sus saberes ancestrales (Schmelkes, 2013).

A nivel nacional, la educación intercultural ha sido reconocida como un instrumento fundamental para promover el diálogo de saberes y la inclusión de los pueblos originarios. Sin embargo, la mayoría de las políticas y programas implementados se han limitado a la enseñanza de lenguas o a la preservación cultural, dejando en segundo plano la formación de liderazgos educativos femeninos con sentido comunitario. Como sostienen Dietz y Mateos Cortés (2016) y Walsh (2014), la interculturalidad crítica implica transformar las relaciones de poder entre culturas y cuestionar los sistemas que perpetúan la subordinación de ciertos grupos. En este sentido, la exclusión de las mujeres indígenas de los espacios de liderazgo no puede explicarse solo

por la falta de oportunidades formales, sino por la ausencia de modelos formativos que reconozcan sus contextos socioculturales, promuevan su agencia y fortalezcan su capacidad de decisión.

En el caso del sur de Sonora, los desafíos son especialmente visibles. Las comunidades mayo y yaqui, portadoras de una herencia cultural profunda, enfrentan condiciones sociales y educativas que reflejan la desigualdad persistente. A pesar de contar con instituciones interculturales y políticas de equidad, la participación de las mujeres en la dirección escolar o en proyectos comunitarios sigue siendo reducida. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025), la tasa de participación femenina en posiciones de liderazgo educativo en zonas indígenas del estado no supera el 20 %. Además, estudios recientes evidencian que las mujeres lideran procesos significativos en sus comunidades, especialmente los relacionados con educación, salud y cultura, a menudo sin recibir el debido reconocimiento institucional (García Rivera, 2023). Esta invisibilización genera una brecha simbólica que reproduce el desequilibrio entre el discurso oficial y la realidad vivida por las comunidades originarias.

El problema central de esta investigación radica en la falta de modelos formativos interculturales con enfoque de género que fortalezcan las competencias de liderazgo educativo de las mujeres indígenas. La carencia de estos programas limita su participación efectiva en la gobernanza escolar y restringe su desarrollo profesional, impidiendo que la educación cumpla su función transformadora. Freire (2002) advertía que una educación que no libera, domestica; y en este caso, la exclusión femenina reproduce estructuras de dependencia y silencio. Por tal motivo, es urgente diseñar un modelo que promueva la formación de liderazgos desde la reflexión crítica, el diálogo cultural y la acción colectiva, reconociendo la identidad de las mujeres indígenas como fuente legítima de conocimiento.

Por tal motivo, el presente estudio busca responder a la necesidad social, educativa y científica de construir un espacio de formación que visibilice, acompañe y potencie el liderazgo de las mujeres indígenas del sur de Sonora. Su análisis permitirá identificar los factores estructurales y simbólicos que obstaculizan su participación, así como generar propuestas concretas que contribuyan a una educación más equitativa y humanizadora. Abordar este problema implica trascender la retórica de la inclusión para avanzar hacia una práctica educativa que promueva la justicia, la autonomía y la dignificación del liderazgo femenino indígena en México.

Antecedentes

La educación indígena en México ha transitado por un proceso complejo de transformación, marcado por tensiones entre la homogeneización cultural impulsada por el Estado y las luchas sociales por el reconocimiento de la diversidad. Desde mediados del siglo XX, los programas educativos dirigidos a pueblos

originarios se centraron en la alfabetización y castellanización, dejando de lado la riqueza lingüística, cultural y comunitaria de los pueblos indígenas. No fue sino hasta finales de la década de 1990 cuando surgió con mayor fuerza el enfoque de educación intercultural bilingüe, que reconoció la necesidad de formar docentes capaces de trabajar desde el respeto a la pluralidad cultural y los saberes comunitarios (Schmelkes, 2013). Sin embargo, la incorporación de las mujeres indígenas en estos procesos se mantuvo marginal, reflejo de una estructura patriarcal que aún limita su acceso a la formación profesional y a los espacios de liderazgo.

A partir de los años dos mil, las políticas educativas mexicanas comenzaron a integrar la perspectiva de género en sus marcos normativos. No obstante, la aplicación práctica de dichas políticas en contextos indígenas ha sido desigual y, en muchos casos, meramente simbólica. Hernández Castillo (2008) advierte que las mujeres indígenas enfrentan una doble exclusión: por su condición de género y por el racismo institucional que persiste en los espacios escolares y comunitarios. Aunque desempeñan roles esenciales en la preservación cultural, sus aportaciones siguen siendo invisibilizadas en la estructura formal del sistema educativo. Este fenómeno no solo reproduce desigualdades, sino que debilita los procesos de participación social y de gobernanza comunitaria.

En el ámbito académico, el liderazgo educativo ha sido estudiado tradicionalmente desde una perspectiva organizacional o administrativa, centrada en las funciones de gestión y dirección escolar. Leithwood et al. (2020) y Bolívar (2021) conciben el liderazgo como un proceso de influencia orientado a la mejora institucional mediante la colaboración y la confianza. Sin embargo, este enfoque, desarrollado principalmente en contextos urbanos, resulta insuficiente para explicar las dinámicas de liderazgo en comunidades indígenas, donde prevalecen estructuras de autoridad colectiva y valores de reciprocidad. Frente a ello, Dietz y Mateos Cortés (2016) y Walsh (2014) proponen la interculturalidad crítica como una alternativa teórica que reconoce las formas locales de poder, los procesos de diálogo intercultural y las prácticas educativas situadas. Esta perspectiva permite comprender el liderazgo no como una imposición jerárquica, sino como una práctica social compartida que articula la educación con la justicia cultural.

Diversos estudios recientes han evidenciado que las mujeres indígenas ejercen liderazgos que se caracterizan por su orientación comunitaria, su capacidad de mediación y su compromiso con el bienestar colectivo. García Rivera (2023), en su investigación con mujeres yaquis, demuestra que el liderazgo femenino indígena se construye desde la memoria, la colaboración y la resistencia, más que desde la autoridad formal. De manera similar, Rosero Campiño y Hurtado-Díaz (2024) y Bermejo-Paredes (2022) sostienen que estos liderazgos emergen como formas de resiliencia cultural, en las que la educación se convierte en una herramienta de transformación y autonomía. Estos hallazgos coinciden en que las mujeres indígenas no

necesitan ser “formadas” en liderazgo desde parámetros externos, sino acompañadas en el fortalecimiento de sus propias estrategias y visiones del mundo.

En el sur de Sonora, los pueblos mayo y yaqui representan ejemplos emblemáticos de esta realidad. Aunque cuentan con instituciones educativas interculturales y políticas orientadas a la equidad de género, los indicadores de participación femenina en cargos de liderazgo continúan siendo bajos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025), menos del 25 % de las mujeres indígenas en el estado participan en espacios de toma de decisiones educativas o comunitarias. Esta situación se relaciona con la falta de formación profesional, la escasez de referentes femeninos y las responsabilidades domésticas que limitan su movilidad social y participación pública. Además, la ausencia de programas integrales que articulen educación, cultura y género ha contribuido a mantener un modelo educativo poco sensible a las realidades locales.

Los antecedentes revisados evidencian que el liderazgo educativo femenino indígena ha sido históricamente subvalorado y ejercido desde la base comunitaria, muchas veces sin reconocimiento institucional. Los esfuerzos gubernamentales y académicos han contribuido a abrir espacios, pero aún no logran un cambio estructural que garantice la igualdad real de oportunidades. Por ello, el presente estudio se plantea como una contribución al campo de la educación intercultural crítica, al proponer un modelo formativo que integre el liderazgo, la perspectiva de género y la pedagogía crítica como pilares de una transformación educativa sustentada en la justicia y la dignidad cultural. Reconocer y fortalecer el liderazgo de las mujeres indígenas no solo implica un avance en la equidad educativa, sino también un paso esencial hacia la reconstrucción ética y humanista del sistema educativo mexicano.

Justificación

Abordar el liderazgo educativo de las mujeres indígenas desde una perspectiva intercultural y con enfoque de género responde a la necesidad urgente de construir una educación más equitativa, contextualizada y socialmente transformadora. Aunque en las últimas décadas se han implementado políticas para promover la equidad de género y los derechos de los pueblos originarios, la brecha de participación femenina en los espacios de liderazgo escolar y comunitario sigue siendo evidente. En las comunidades indígenas, esta desigualdad se manifiesta en la falta de oportunidades para acceder a cargos directivos, en la ausencia de modelos de formación culturalmente pertinentes y en la limitada visibilidad del trabajo que las mujeres realizan en favor del bienestar colectivo (Schmelkes, 2013; Hernández Castillo, 2008). Esta realidad no solo refleja una deuda educativa, sino también una deuda ética con quienes han sostenido, desde su identidad y compromiso comunitario, la continuidad de los saberes ancestrales y las formas locales de organización social.

El desarrollo de modelos formativos que integren la interculturalidad y el liderazgo femenino representa un campo emergente de la investigación educativa en México y América Latina. Dietz y Mateos Cortés (2016) señalan que la educación intercultural debe concebirse como un proceso político y pedagógico capaz de transformar las relaciones de poder y generar un diálogo horizontal entre culturas. En esta misma línea, Freire (2002) plantea que educar significa liberar, y que solo a través de la reflexión crítica y la participación activa se pueden construir sujetos conscientes de su papel en la transformación de su entorno. Estos planteamientos resultan esenciales para comprender que el liderazgo de las mujeres indígenas no puede ser impuesto desde estructuras externas, sino que debe fortalecerse desde sus propios saberes, lenguas y visiones del mundo. De esta forma, la educación se convierte en un espacio de reconocimiento mutuo, donde la voz femenina indígena adquiere un sentido emancipador y socialmente comprometido.

Desde el punto de vista académico, esta investigación llena un vacío importante en la literatura sobre liderazgo educativo con perspectiva de género e interculturalidad. Mientras que autores como Leithwood et al. (2020) y Bolívar (2021) han desarrollado teorías sobre liderazgo transformacional en contextos escolares urbanos, son escasos los estudios que analizan cómo se manifiesta este liderazgo en comunidades indígenas donde la autoridad se construye desde la colectividad y el servicio. En este sentido, el estudio aporta un enfoque innovador al proponer un modelo formativo sustentado en la pedagogía crítica, la educación intercultural y la equidad de género. Este modelo reconoce que las mujeres indígenas ya son líderes en sus comunidades, y que el verdadero desafío consiste en acompañarlas en el fortalecimiento de sus capacidades, en el reconocimiento institucional de su labor y en la generación de políticas públicas que respalden su participación activa.

Desde la perspectiva social, el impacto de este estudio trasciende los límites de la escuela. El liderazgo de las mujeres indígenas tiene la capacidad de transformar no solo los espacios educativos, sino también la vida comunitaria, al promover valores de solidaridad, respeto y cooperación. García Rivera (2023) demuestra que cuando las mujeres asumen un papel activo en la organización social, fortalecen los lazos comunitarios y fomentan una cultura de participación que mejora la calidad de vida de las familias. En el sur de Sonora, donde los pueblos mayo y yaqui enfrentan desafíos educativos, económicos y culturales, impulsar el liderazgo femenino significa abrir caminos hacia el desarrollo sostenible, la justicia educativa y la revitalización cultural. Por ello, el diseño de un modelo formativo intercultural con enfoque de género no es solo una propuesta académica, sino una acción concreta orientada a la transformación social.

Esta investigación se justifica por su valor científico, educativo y humano. Aporta una comprensión más profunda del liderazgo educativo desde una mirada decolonial, promueve la equidad como principio de justicia y busca mejorar las políticas y prácticas formativas en comunidades indígenas. Más que un trabajo

académico, representa un compromiso con la dignidad de las mujeres, la defensa de la diversidad cultural y la construcción de un sistema educativo incluyente. El liderazgo de las mujeres indígenas tiene el poder de transformar la escuela y la conciencia social, y se convierte en una fuente de esperanza, identidad y justicia para el sur de Sonora y para México.

Objetivos

El presente estudio se orienta a comprender cómo el liderazgo educativo puede convertirse en una herramienta para transformar las condiciones sociales y culturales de las comunidades indígenas del sur de Sonora. Las mujeres indígenas han desempeñado históricamente un papel esencial en la preservación de los saberes locales, la enseñanza comunitaria y la organización social, aunque su participación en los espacios de liderazgo formal continúa siendo limitada. La investigación busca analizar el liderazgo educativo femenino desde una mirada intercultural y con perspectiva de género, con el propósito de diseñar y validar un modelo formativo que reconozca sus aportes, fortalezca sus capacidades y promueva su participación activa en los procesos escolares y comunitarios.

Objetivo general

Analizar el liderazgo educativo de las mujeres indígenas del sur de Sonora para fundamentar, diseñar y validar un modelo formativo con enfoque intercultural y de género que fortalezca sus competencias de liderazgo, promueva su participación en los espacios educativos y contribuya a la transformación social y comunitaria.

Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones socioculturales, institucionales y educativas que influyen en la participación de las mujeres indígenas en los procesos de liderazgo escolar y comunitario en el sur de Sonora.
2. Diseñar un modelo formativo intercultural sustentado en la pedagogía crítica y la equidad de género, orientado al fortalecimiento del liderazgo educativo femenino indígena.
3. Validar la pertinencia, funcionalidad y aplicabilidad del modelo formativo mediante su implementación piloto en comunidades mayo y yaqui, empleando metodologías participativas basadas en la reflexión, el diálogo y la acción colectiva.

El objetivo general y los específicos guardan coherencia con el enfoque mixto adoptado, sustentado en las bases metodológicas propuestas por Hernández Sampieri et al. (2014) y Creswell y Plano Clark

(2018), ya que el análisis de las condiciones socioculturales permite generar un diagnóstico integral; el diseño del modelo responde a la dimensión propositiva y transformadora; y la validación empírica garantiza la rigurosidad científica de la propuesta. A partir de estos objetivos, la investigación busca generar conocimiento aplicable y de alto impacto social, capaz de aportar herramientas para el fortalecimiento del liderazgo educativo femenino indígena y la construcción de una educación más justa, equitativa y culturalmente pertinente.

Referencias teóricas

El liderazgo educativo se entiende hoy como una práctica de influencia orientada a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje con base en colaboración, confianza y visión compartida. La evidencia reciente sitúa el liderazgo de la escuela como un factor próximo a la enseñanza en su impacto sobre el aprendizaje, con efectos que se amplifican cuando las prácticas se adaptan al contexto y se distribuyen entre actores clave (Leithwood et al., 2020). La agenda internacional ha renovado este campo con revisiones sistemáticas que describen un giro hacia la relación entre liderazgo pedagógico, justicia social y contextos culturalmente diversos, así como la necesidad de diseños metodológicos más sensibles a territorio y género (Hallinger et al., 2025).

La pedagogía crítica sostiene una noción de educación como práctica ética y transformadora. La obra de Freire (2002) permanece como fundamento teórico para comprender liderazgo como conciencia y acción colectiva, con vigencia en programas que buscan agencia y autonomía de sujetos históricamente excluidos. Este legado inspira marcos formativos donde el liderazgo no se reduce a funciones directivas y se concibe como corresponsabilidad comunitaria.

La interculturalidad crítica aporta un enfoque que cuestiona jerarquías de saber y propone diálogos simétricos entre epistemologías. La literatura reciente destaca la necesidad de romper con el eurocentrismo y de reconocer formas locales de legitimidad y autoridad, claves para comprender liderazgos en pueblos originarios. Esta perspectiva sitúa la escuela como espacio político y ético, y redefine el liderazgo como mediación cultural, reconocimiento y reciprocidad, no solo como gestión técnica (Wences Simón, 2021).

La agenda de igualdad de género en educación añade un horizonte normativo y de política pública. Los informes de seguimiento de ODS 4 insisten en eliminar brechas y asegurar acceso efectivo de pueblos indígenas a trayectorias educativas y a la toma de decisiones. Este marco da soporte a estrategias de formación y gobernanza escolar con enfoque de género, útiles para alinear propuestas formativas con compromisos internacionales y con evaluaciones de impacto social (UNESCO, 2023).

El liderazgo de mujeres indígenas emerge en la literatura reciente como práctica anclada en memoria, servicio y colectividad. La investigación etnográfica ha documentado que su autoridad se construye desde la mediación cultural, la palabra compartida y la defensa de la vida comunitaria, muchas veces fuera de cargos formales. Estos hallazgos abren paso a modelos formativos que reconozcan agencia, lengua e identidad como competencias de liderazgo, y que eviten imposiciones ajenas a la cosmovisión local (García Rivera, 2023).

Esta base teórica permite articular cuatro piezas. Primero, liderazgo escolar como práctica con efectos demostrados en aprendizaje y mejora institucional. Segundo, pedagogía crítica como ética de formación para la agencia. Tercero, interculturalidad crítica como principio de simetría epistémica y de reconocimiento. Cuarto, igualdad de género como compromiso de política pública y evaluación de resultados. Esta base sustenta el diseño de un modelo formativo que fortalece competencias de liderazgo de mujeres indígenas desde sus propias prácticas y lenguas, con evaluaciones que midan participación efectiva en la gobernanza escolar y en proyectos comunitarios.

Metodología

El diseño metodológico de esta investigación responde a la necesidad de comprender el liderazgo educativo de las mujeres indígenas desde una mirada integral que vincula la dimensión social, cultural y educativa del fenómeno. Se adopta un enfoque mixto con predominio cualitativo, que permite recuperar experiencias, significados y percepciones de las participantes, complementadas con información cuantitativa que aporta una base descriptiva del contexto. Esta integración favorece una comprensión profunda del liderazgo femenino indígena y facilita el diseño de un modelo formativo contextualizado y pertinente.

Tipo y alcance del estudio.

La investigación se clasifica como exploratoria, descriptiva y aplicada. Es exploratoria porque aborda un campo de estudio poco documentado en México, el del liderazgo femenino indígena en educación. Es descriptiva porque analiza las condiciones socioculturales y educativas que influyen en la participación de las mujeres en la gestión escolar y comunitaria. Es aplicada porque busca generar una propuesta formativa que pueda implementarse en programas de desarrollo profesional y en proyectos de transformación comunitaria. Este tipo de estudio vincula la producción científica con la acción social, al proponer estrategias que responden a necesidades reales y no solo teóricas (Haro Sarango et al., 2024).

Población y contexto.

La población está conformada por mujeres indígenas del sur de Sonora, principalmente de los pueblos mayo y yaqui, que participan en actividades educativas y comunitarias vinculadas a la formación y gestión escolar. El estudio se desarrollará en instituciones educativas y espacios sociales de los municipios de Navojoa, Huatabampo y Álamos, donde se concentra una parte significativa de la población indígena del estado. La selección de participantes será intencionada, atendiendo a criterios de experiencia educativa, liderazgo comunitario y representatividad cultural, con el propósito de obtener información relevante y profunda.

Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Se emplearán técnicas cualitativas y cuantitativas complementarias. En el componente cualitativo se aplicarán entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observación participativa, que permitirán comprender las trayectorias personales, las formas de liderazgo y la percepción sobre la educación intercultural. En el componente cuantitativo se diseñará un cuestionario diagnóstico dirigido a mujeres indígenas vinculadas al ámbito educativo, para identificar niveles de participación, formación, acceso a programas institucionales y barreras estructurales. Los instrumentos se construirán con validez de contenido mediante juicio de expertos y se aplicarán de manera ética y respetuosa, asegurando la confidencialidad y el consentimiento informado de las participantes.

Diseño y validación del modelo formativo.

La investigación contempla cuatro fases metodológicas articuladas de manera progresiva.

1. Diagnóstico de necesidades, orientado a identificar los factores que influyen en la participación de las mujeres indígenas en el liderazgo educativo.
2. Diseño del modelo formativo, sustentado en la pedagogía crítica, la educación intercultural y la equidad de género.
3. Implementación piloto del modelo en comunidades seleccionadas, donde las mujeres participarán como coautoras del proceso formativo.
4. Evaluación y validación participativa, que permitirá ajustar el modelo a partir del análisis de resultados y la retroalimentación de las participantes.

La validación se realizará mediante análisis cualitativo de contenido y valoración experta, con el fin de determinar la pertinencia, coherencia y aplicabilidad del modelo. Esta etapa también considerará indicadores

de impacto relacionados con la autonomía, la participación y el fortalecimiento de las competencias de liderazgo educativo (Espinoza Freire, 2020).

Análisis de la información.

Los datos cualitativos se procesarán a través de codificación temática, identificando categorías relacionadas con liderazgo, identidad, participación y empoderamiento. Los datos cuantitativos se analizarán mediante estadística descriptiva, enfocada en frecuencias y porcentajes que permitan caracterizar las condiciones de participación y formación. La triangulación de ambas fuentes fortalecerá la validez de los resultados y permitirá construir una interpretación integral del fenómeno estudiado. Este proceso articula el pensamiento crítico con la evidencia empírica y convierte la investigación en una herramienta de acción social (Espinoza Freire, 2020).

Consideraciones éticas.

La investigación se guiará por principios de respeto, confidencialidad y reciprocidad. El trabajo en comunidades indígenas exige sensibilidad cultural y compromiso ético con las personas participantes. Se mantendrá comunicación permanente con autoridades tradicionales, docentes y lideresas comunitarias, garantizando que los resultados sean compartidos y que el conocimiento generado contribuya al fortalecimiento de sus comunidades.

El enfoque metodológico busca unir rigor científico con pertinencia cultural. A través del diálogo, la reflexión colectiva y la participación activa, se espera construir un proceso de investigación que describa la realidad y al mismo tiempo contribuya a transformarla, reconociendo a las mujeres indígenas como protagonistas de su propio desarrollo educativo y social.

Resultado

El desarrollo metodológico de esta investigación permitirá generar conocimiento empírico y reflexivo sobre el liderazgo educativo de las mujeres indígenas en el sur de Sonora, poniendo en evidencia sus aportaciones, desafíos y posibilidades de transformación. Los resultados se proyectan como un aporte a la comprensión de cómo se construye y ejerce el liderazgo femenino indígena en contextos educativos y comunitarios, y cómo este puede fortalecerse a través de modelos formativos con enfoque intercultural y de género.

Se espera identificar las condiciones socioculturales e institucionales que inciden en la participación de las mujeres indígenas en la gestión escolar y comunitaria. Estos hallazgos permitirán comprender con mayor claridad las barreras estructurales y simbólicas que limitan su acceso a los espacios de liderazgo. También se prevé documentar experiencias de liderazgo que se ejercen desde la colectividad, el cuidado y la reciprocidad, mostrando cómo las mujeres generan cambios significativos en su entorno aun sin ocupar cargos formales.

El diagnóstico inicial ofrecerá indicadores sobre nivel educativo, participación social y formación profesional de las mujeres indígenas en los municipios de Navojoa, Huatabampo y Álamos. Estos datos servirán para diseñar estrategias de acompañamiento y formación adaptadas a las necesidades reales de cada comunidad. Se prevé que los principales obstáculos estén relacionados con la sobrecarga de responsabilidades familiares, la escasa valoración institucional de su labor y la falta de espacios de capacitación que reconozcan su contexto cultural.

La implementación del modelo formativo generará evidencias sobre su pertinencia y aplicabilidad en los contextos rurales e indígenas del sur de Sonora. Se espera que las participantes desarrollen competencias de liderazgo colaborativo, habilidades de gestión y una mayor conciencia sobre su papel en la educación y la vida comunitaria. Este proceso busca fortalecer la autonomía, la autoconfianza y la capacidad de incidir en las decisiones escolares y sociales. El análisis de las experiencias permitirá validar la funcionalidad del modelo, destacando su potencial como herramienta de transformación educativa y social.

En el plano institucional, los resultados ofrecerán información útil para orientar políticas públicas y programas de formación docente con enfoque intercultural. Las evidencias obtenidas podrán servir de base para la creación de proyectos de capacitación dirigidos a mujeres indígenas, enfocados en liderazgo, equidad y desarrollo comunitario. También se espera que los hallazgos promuevan la sensibilización de las autoridades educativas y la construcción de redes de apoyo entre instituciones, comunidades y universidades.

A nivel social, se prevé que la aplicación del modelo fomente la colaboración entre mujeres indígenas, docentes y líderes comunitarios, favoreciendo la creación de proyectos conjuntos centrados en educación, cultura, medio ambiente y bienestar social. Estas experiencias fortalecerán los lazos comunitarios y contribuirán al reconocimiento del liderazgo femenino como un motor de desarrollo local.

Los resultados esperados apuntan a demostrar que el liderazgo educativo femenino indígena tiene un valor estratégico para la justicia social y la sostenibilidad cultural. Validar un modelo formativo que promueva su desarrollo permitirá generar conocimiento útil, transferible y comprometido con la equidad. Este estudio se propone abrir un camino hacia nuevas formas de liderazgo basadas en la cooperación, la reflexión y el respeto a la diversidad, donde las mujeres indígenas sean reconocidas como protagonistas del cambio educativo en Sonora y en el país.

Conclusiones y propuestas

El liderazgo educativo de las mujeres indígenas representa una vía para repensar la educación desde la equidad, la justicia social y el respeto a la diversidad cultural. Los hallazgos teóricos y los resultados esperados de esta investigación muestran que la participación femenina indígena en los espacios escolares y

comunitarios no se limita a ocupar cargos, sino que se construye a través de la colaboración, la memoria colectiva y el compromiso con la comunidad. Reconocer este liderazgo implica valorar una manera distinta de ejercer la autoridad, sustentada en el servicio, la reciprocidad y el cuidado, principios que fortalecen el tejido social y educativo del sur de Sonora.

El análisis de la literatura y de las experiencias locales evidencia que las mujeres indígenas han sostenido procesos de liderazgo silenciosos pero decisivos. Han impulsado la alfabetización, la preservación lingüística, la gestión cultural y la participación comunitaria, aportes que rara vez reciben reconocimiento institucional. Esta investigación confirma que el liderazgo femenino indígena posee un potencial transformador que puede fortalecer las escuelas y revitalizar la vida social de las comunidades. La educación se reafirma como un espacio de diálogo y acción donde las mujeres ejercen su derecho a enseñar, aprender y decidir.

El modelo formativo propuesto se concibe como una alternativa concreta para fortalecer el liderazgo educativo de las mujeres indígenas del sur de Sonora. Su diseño se apoya en la pedagogía crítica, la interculturalidad y la equidad de género, con la intención de acompañar a las participantes en procesos de reflexión y acción que impulsen su autonomía. Se espera que el modelo promueva la colaboración, la gestión participativa y la construcción de proyectos colectivos orientados al bienestar común. Su aplicación práctica permitirá comprobar su pertinencia y generar una guía adaptable a otras regiones del país interesadas en promover liderazgos comunitarios con enfoque de justicia educativa.

A partir del desarrollo de esta propuesta se delinean tres rutas de acción prioritarias. La primera es consolidar programas de formación continua dirigidos a mujeres indígenas docentes y líderes comunitarias, enfocados en liderazgo, gestión escolar y equidad de género. La segunda es establecer alianzas entre universidades, gobiernos locales y organizaciones sociales para impulsar proyectos educativos interculturales con participación femenina activa. La tercera es crear redes de liderazgo indígena que permitan compartir experiencias, fortalecer la cooperación y visibilizar los aportes de las mujeres al desarrollo educativo y social.

El liderazgo de las mujeres indígenas no solo transforma la escuela, también modifica la manera en que una comunidad concibe el aprendizaje y la convivencia. Su visión del mundo, basada en el equilibrio y la palabra compartida, ofrece una alternativa pedagógica profundamente humana. Promover su participación no es únicamente una acción educativa, sino un compromiso ético con la dignidad, la diversidad y la justicia. Este trabajo reafirma la convicción de que las mujeres indígenas son protagonistas de la transformación educativa y que su liderazgo es clave para construir una educación con sentido humano, incluyente y esperanzadora.

Referencias

- Bolívar, A. (2021). *Liderazgo para el aprendizaje y equidad educativa: Avances y desafíos*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(2), 9–31.
<https://doi.org/10.15366/reice2021.19.2.001>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Diseño y realización de investigación mixta*. SAGE Publications.
- Cruz, L. A. (2022). *Género, educación y liderazgo en comunidades latinoamericanas: Perspectivas para la equidad*. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 11(1), 45–63.
<https://doi.org/10.15366/riejs2022.11.1.003>
- Dietz, G. (2014). *Educación intercultural en México*. CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, (18), 162–171. Universidad Veracruzana. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283129394009>
- Dietz, G., & Mateos Cortés, L. (2016). *Interculturalidad y educación intercultural: Una mirada crítica desde América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). *El objetivo en la investigación*. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206–215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778106027>
- Freire, P. (2002). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. México: Siglo XXI Editores.
- García Rivera, E. L. (2023). *La recuperación de la memoria de la mujer yaqui: Una mirada a la solidaridad, la colectividad y la agencia*. *Alteridades*, 33(65), 9–19.
<https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/alteridades/2023v33n65/Garcia>
- Hallinger, P., Wang, W., Chen, S., & Li, D. (2025). *A systematic review of instructional leadership research employing PIMRS, 2015–2023*. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(1), 3–27. <https://doi.org/10.1177/17411432251358575>
- Haro Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). *Tipos y clasificación de las investigaciones*. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956–966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Hernández Castillo, R. A. (2008). *Descolonizando el feminismo: Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Icaria. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extaut?codigo=319704>
- Hernández Castillo, R. A. (2019). *Feminismos y descolonización: Perspectivas desde América Latina*. CLACSO. <https://www.clacso.org/feminismos-y-descolonizacion-perspectivas-desde-america-latina>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Indicadores de informalidad laboral 2025*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Seven strong claims about successful school leadership revisited*. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Maldonado Alvarado, B., & Maldonado Ramírez, C. L. (2018). *Educación e interculturalidad en Oaxaca: Avances y desafíos*. *Sinéctica*, (50), 1–16. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2018\)0050-006](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2018)0050-006)
- UNESCO. (2023). *UNESCO in action for gender equality: 2022–2023*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300>
- Walsh, C. (2013). *Pedagogías decoloniales: Prácticas insurgentes de resistir, (re)existir y (re)vivir*. Tomo I. Quito: Ediciones Abya-Yala / Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de
<https://agoradeeducacion.com/doc/wp-content/uploads/2017/09/Walsh-2013-Pedagog%C3%ADas-Decoloniales.-Pr%C3%A1cticas.pdf>
- Wences Simón, M. I. (2021). *Interculturalidad crítica y decolonialidad epistémica: Propuestas desde el pensamiento latinoamericano para un diálogo simétrico*. *methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 9(1), 152–165. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v9i1.448>

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL AULA: ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL APRENDIZAJE Y LA CONVIVENCIA ESCOLAR

Andrea Valdez, Leonel Seboa, Gustavo Valdez

Asesora: Dra. Alejandra Ramos

Resumen

En el contexto universitario, hablar de inteligencia emocional es un componente esencial para un desarrollo integral de las y los estudiantes, ya que influye directamente en el bienestar de cada uno de ellos, en sus procesos de aprendizaje y en la convivencia escolar. Las y los alumnos universitarios se enfrentan con retos derivados de la cadencia académica, la presión social y sus necesidades personales, factores que pueden producir estrés, ansiedad y sobre todo, dificultades en la regulación emocional. Ante esta perspectiva, la educación emocional surge como una herramienta fundamental para reforzar habilidades como la autoconciencia, autorregulación, empatía, motivación, además de las competencias sociales. Desarrollar la inteligencia emocional en las y los alumnos de licenciatura, conlleva una mejor adaptación a los ambientes de aprendizaje, aumenta la capacidad de concentración y promueve una comunicación efectiva y eficaz entre estudiantes y docentes. Del mismo modo, ayuda en la prevención de conflictos generando climas más colaborativos y saludables dentro del aula. Al seleccionar y aplicar estrategias que fomenten la educación emocional, por ejemplo talleres de gestión de estrés, ejercicios de relajación y meditación, dinámicas grupales promoviendo la empatía y la convivencia consiente, creamos espacios de reflexión emocional lo que permite a las y los estudiantes fortalecer su equilibrio personal y sus relaciones interpersonales, provocando un efecto positivo en su rendimiento académico y en su desarrollo humano.

La presente investigación propone hacer una reflexión sobre la importancia de incluir estrategias de inteligencia emocional como parte de la formación de las y los estudiantes, destacando que la implementación de las mismas no solo mejora el rendimiento académico, sino que además, contribuye a formar profesionistas más conscientes, y capaces de responder de manera positiva a los retos laborales, sociales y personales ante estos tiempos cambiantes. Fomentar la educación emocional, por tanto, implica aspirar a una formación más humana e integral, donde el aprender y el sentir se reconozcan como dimensiones conjuntas del proceso educativo.

Palabras clave: Educación emocional, autorregulación, empatía, estrategias educativas.

Introducción

Cuando hablamos de universidad, normalmente pensamos en un espacio de aprendizaje y crecimiento profesional. Pero pocas veces reflexionamos en algo más importante y que está presente en cada paso que damos por las aulas: las emociones. Las y los estudiantes no solo llegan al aula con cuadernos, laptop o libros, también traen consigo presiones sociales, preocupaciones, pensamientos recurrentes ó exigencias académicas, los cuales si no se gestionan, pueden convertirse en un obstáculo para su desarrollo integral, su aprendizaje y convivencia.

La inteligencia emocional se vuelve entonces una herramienta básica, indispensable. Nos ayuda a reconocer lo que estamos sintiendo, a regular esas emociones y sobre todo, a comprenderlas en los demás individuos. En el contexto universitario, desarrollar estas habilidades es una necesidad: permite que las y los jóvenes se motiven, resuelvan sus conflictos con mayor facilidad, manejen el estrés de una mejor manera y fortalezcan sus relaciones con los demás.

En la presente investigación reflexionamos, a través de estrategias sencillas y significativas, como podemos integrar las estrategias para educarnos en el ámbito emocional en un contexto universitario. Más allá de mejorar el rendimiento académico, aplicar estas estrategias nos ayudan a preparar profesionistas que sepan enfrentar los retos que se les presenten a lo largo de su vida, ya sea laboral, social y/ó personal, para así lograr un equilibrio integral, desarrollar la empatía y la resiliencia.

Planteamiento del problema (Descripción)

Antecedentes

Justificación

En el contexto educativo actual, la formación profesional no puede limitarse únicamente al desarrollo de contenidos y programas ya que requiere de un fortalecimiento de competencias socioemocionales que permitan a las y los alumnos desenvolverse de manera integral en la sociedad. Por lo tanto, la inteligencia emocional se ha convertido en un ingrediente clave para alcanzar ese propósito, pues influye directamente en la manera en que los individuos comprenden, regulan y expresan sus emociones, así como en su capacidad para establecer relaciones saludables.

En el ambiente universitario, promover el trabajo con la inteligencia emocional adquiere mayor relevancia, ya que a las y los estudiantes se les presentan situaciones que pueden detonar su estrés, tales como la sobrecarga académica, los conflictos personales, decisiones trascendentes para su futuro profesional, entre

otros. Desarrollar habilidades como la empatía, el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, no solo contribuye al confort emocional, sino que también impacta positivamente en la calidad de la convivencia escolar y en su aprovechamiento académico. Asimismo, una adecuada administración emocional dentro del aula implica un ambiente de respeto, colaboración y comprensión mutua, los cuales son elementos básicos para el aprendizaje significativo. En base a ello, es necesario analizar la relación entre la inteligencia emocional y la convivencia escolar, con el fin de identificar estrategias pedagógicas que fortalezcan la inteligencia emocional en la universidad.

El presente estudio es de vital importancia porque permitirá gestar información valiosa para las y los docentes, promoviendo actividades que además de los contenidos del programa ayuden a desarrollar el aspecto emocional de las y los jóvenes. De esta manera, se pretende coadyuvar a la construcción de contextos universitarios más inclusivos, humanos y saludables, donde las emociones se reconozcan como parte del aprendizaje y de la formación integral de las y los alumnos.

Objetivos

Objetivo general.

Analizar la relación entre la inteligencia emocional y convivencia escolar con la finalidad de identificar estrategias que favorezcan un ambiente armónico y colaborativo en el aula.

Específicos.

- ✓ Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la convivencia escolar con el fin de proponer estrategias que promuevan un entorno de aprendizaje saludable.
- ✓ Describir las estrategias pedagógicas empleadas para fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes, con miras a la mejora del aprendizaje.
- ✓ Analizar la pertinencia de las estrategias pedagógicas identificadas, a partir de la percepción de los estudiantes y docentes.

Referencias Teóricas

La convivencia escolar es un factor esencial del entorno educativo. Para Rayo (2005) esta se basa en todas las formas de interacción entre los miembros de la comunidad educativa, cuya construcción es permanente y la responsabilidad recae en todos. Además, una buena convivencia escolar reduce los conflictos y comportamientos disruptivos, lo que facilita la enseñanza y los aprendizajes efectivos. La buena convivencia escolar consiste en la creación de un ambiente en el entorno educativo en el que todos los miembros de la

comunidad escolar, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y padres, interactúen de manera respetuosa, armoniosa y colaborativa. La convivencia en la escuela y el ambiente escolar desempeñan un papel fundamental en la gestión del conocimiento de los estudiantes.

En perspectivas personales, la convivencia dentro del ámbito escolar ha sido un elemento en el que tanto alumnas como alumnos desarrollan, sin estar conscientes de ello, prácticas como interacciones en tiempos libres, descansos entre clases, entre otras situaciones que han sido fundamental para un avance en estrategias implementadas en el salón de clases.

Por otro lado, la convivencia en la escuela no se limita a la conducta en el aula ni se reduce a la administración de los resultados de aprendizaje de los estudiantes ni a la evaluación de los profesores. La gestión del conocimiento se relaciona con la práctica y la acción integral de los proyectos educativos de una escuela, y se refiere más a las decisiones estratégicas relacionadas con el conocimiento y el proceso de aprendizaje que a los contenidos específicos del plan de estudios. El ambiente escolar no se limita únicamente a la disciplina y la autoridad, sino que se trata más bien de crear un entorno propicio para enseñar y aprender (Sandoval, 2014). Como se menciona anteriormente, la convivencia escolar no solo se enfoca en la disciplina ni mucho menos en la autoridad, un ambiente seguro es primordial para el crecimiento tanto como personal y académico de las y los estudiantes.

La habilidad del manejo de emociones se ha vuelto indispensable en la actualidad, la inteligencia emocional es vital para que la persona pueda comprenderse, generar vínculos sanos con el entorno, no juzgar las acciones ni pensamientos de los demás, ni tampoco minimizar lo que se pueda llegar a sentir porque solo así llegar a tener un propósito de mejora en la vida de las personas (García, 2021). La inteligencia emocional en años anteriores no ha sido considerablemente visible para un sector de la población, pero en esta época ha sido un tema al cual se le ha estado dando importancia, ya que al momento de darse cuenta que es un factor determinante en la vida cotidiana.

De acuerdo con Sabater (2022), la inteligencia emocional, debe ser visto más allá del aspecto cognitivo, lo que se requiere es tener la capacidad para tratar a los demás y a nosotros mismos, de manejar las emociones, entender que es normal sentirlas y tenerlas, gestionarlas de forma correcta, auto motivarse en todo momento a pesar de las adversidades que se presentan. Asimismo, la inteligencia emocional también podría definirse como una habilidad que poseen las personas y que permite que haya una mejor adaptación ante los cambios por parte de los individuos, es decir, cuando se presenta algún percance, lo ideal sería estar consciente de que es totalmente normal, no dejarnos derrumbar por los problemas; por el contrario, se debe seguir

adelante sin mirar atrás. Es importante también, que cada persona pueda confiar en sí mismo, en las capacidades y destrezas, nunca dudar de lo que se puede hacer, estar seguros de quiénes somos y enfrentar todo lo que se venga con mucha fuerza y seguridad (Bello, 2021).

Si bien la mayoría de la población ve este factor como algo lejano o algo en el no están del todo acostumbrados al término denominado que es la “La Inteligencia Emocional” sino que es lo contrario, este componente los ha acompañado a lo largo de sus vidas.

La inteligencia emocional según Arrabal (2018), capacidad de gestión controlada por parte de las propias emociones con el fin de que ayuden de manera positiva en las decisiones y felicidad personal. Por lo tanto, la capacidad de regular las emociones y manejarlas adecuadamente ante cualquier situación contribuye a tener mejores resultados ante las elecciones y relación con otros. Saber cómo reaccionar ante un problema que afecta emocionalmente, saber expresar los sentimientos de manera adecuada y desarrollar empatía con los demás el nivel de inteligencia de emociones que tiene. En líneas generales, este tipo de inteligencia implica la capacidad de auto observarnos, evaluarnos, analizarnos, entendernos, y así ser capaces de expresar adecuadamente nuestras emociones.

Según Sandoval (2014), la convivencia escolar en la educación básica es de suma importancia para el desarrollo social y emocional siendo la escuela el entorno donde los estudiantes comienzan a desarrollar sus habilidades sociales y emocionales. Una convivencia escolar positiva fomenta el respeto, la empatía y la colaboración, lo que contribuye al bienestar emocional y al desarrollo de relaciones saludables. Asimismo, Palacios et al. (2020) las emociones juegan un papel significativo en la vida de los estudiantes, ya que pueden tener un impacto profundo en su bienestar, aprendizaje y desarrollo. Las emociones desempeñan un papel significativo en el proceso cognitivo, abarcando aspectos como la percepción, la concentración, la adquisición de conocimientos, la retención de información, el razonamiento y la solución de problemas.

De acuerdo con Palacios et al. (2022) Las habilidades socioemocionales son fundamentales para mejorar las relaciones interpersonales y promover el equilibrio emocional, permitiendo a las personas reconocer, comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva. El papel de los educadores tiene una gran importancia ya que estos, son los que desarrollan e impulsan la práctica de estos factores, guiando a un camino para dar resultados positivos.

La inteligencia emocional, concepto acuñado por Salovey y Mayer (1990), ha emergido como un factor crucial en el desarrollo integral de los estudiantes. Esta habilidad, que implica reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas, está ganando cada vez más relevancia en el ámbito educativo, como

sostienen Vásquez et al. (2022), quienes destacan cómo la inteligencia emocional promueve habilidades sociales y cognitivas y, mejora la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes; lo cual se traduce en mejores calificaciones e influye positivamente en su bienestar general durante su trayectoria escolar.

El entorno escolar representa un papel crucial en el desarrollo integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Farias et al. (2022) sostienen que la escuela no solo es un espacio para el aprendizaje académico, sino un lugar fundamental para el ejercicio de la ciudadanía, la participación social y la promoción de la salud mental y física. Entre tanto, Huamán et al. (2021) resaltan la relevancia de la educación emocional para el bienestar social y mental de todos los involucrados en el proceso educativo, incluyendo a los docentes. Esta perspectiva amplía el alcance de la intervención terapéutica ocupacional, reconociendo que el bienestar emocional de los educadores es crucial para crear un ambiente de aprendizaje positivo. Así mismo, tanto como los docentes y los estudiantes tienen un papel importante, los estudiantes entran en contacto en estos factores, teniéndolo en cuenta o no.

Por otro lado, un estudio realizado por Esteves et al. (2020) revela que la asertividad es la habilidad más desarrollada entre los adolescentes, mientras que la comunicación presenta mayores desafíos. La autoestima y la toma de decisiones se sitúan en un nivel promedio, lo que subraya la necesidad de intervención temprana en el desarrollo de habilidades sociales. González y Molero (2022b) enfatizan la necesidad de implementar estrategias en las escuelas, para promover el bienestar general de los adolescentes.

La convivencia escolar ha sido un factor clave en los sectores educativos para desarrollar habilidades necesarias para llevar a cabo actividades en el aula también facilita el desarrollo de conocimientos y objetivos a cumplir por el docente hacia al alumnado. Promover como la convivencia escolar llega a ser una herramienta útil si se trata de fortalecer las relaciones e innovar las habilidades y conocimientos que posee cada alumna y alumno. Es necesario brindar un gran enfoque al factor de la convivencia escolar, en ella desarrollamos habilidades tanto en el aula como fuera y en la vida cotidiana, la convivencia no solo tiene protagonismo en el ámbito escolar, sino en situaciones informales que pasan en algunos momentos de la vida.

Cabe destacar que una de las principales consecuencias que surgen, en caso de que no se logre un desarrollo en la convivencia, es precisamente el de los problemas emocionales. Estos se desarrollan cuando hay poca convivencia o nula, problemas como ansiedad, estrés y sensación de inseguridad son un gran obstáculo para el ámbito académico. El estrés conlleva a síntomas físicos también como el agotamiento y la

fatiga, estos síntomas aunque suene poco realistas, son efectos de situaciones en la que alumnos no conviven tanto en términos como amistad e interacción, afectan a los resultados escolares y habilidades.

Uno de los autores más destacados en este tema es Gardner el destaca que la inteligencia emocional, producto de la unión de dos inteligencias descritas por Gardner (1983) la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal, y que según Salovey y Mayer (1990) se considera, como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. Igualmente podría decirse que es la capacidad de sentir, comprender, manejar y modificar estados emocionales propios y en otras personas, de tal modo que la convivencia y el entendimiento sean los mejores posibles.

A partir de 1990, Salovey y Mayer, con la colaboración de Caruso (2000), han estado reestructurando la definición de Inteligencia Emocional, la cual incluye actualmente lo siguiente: (Mayer, Salovey y Caruso, 2000). La inteligencia emocional se organiza como un modelo de cuatro ramas que están conectadas entre sí:

Percepción emocional: Las emociones son sentidas, reconocidas, evaluadas y comunicadas. Abarca la habilidad de comunicar las emociones de forma correcta.

Facilitación emocional del pensamiento: Las emociones experimentadas se incorporan al sistema cognitivo como indicadores que afectan la cognición (fusión de emoción y cognición). Las emociones favorecen el pensamiento y dirigen la concentración hacia la información relevante.

Entendimiento emocional: Las señales afectivas en las interacciones entre personas son interpretadas, lo que afecta a la relación misma.

Regulación emocional: Los pensamientos fomentan el desarrollo emocional, intelectual y personal para facilitar el manejo de las emociones en diversas situaciones de la vida.

A su vez para Daniel Goleman (1995) el destaca que es la capacidad de gestionar, comprender e identificar nuestras propias emociones y la de los demás utilizando esta para adaptarnos.

Goleman también divide la inteligencia emocional en 5 partes:

Autoconciencia: Reconocer y comprender las propias emociones, fortalezas y debilidades.

Autorregulación: La habilidad de manejar impulsos y emociones de forma adecuada, manteniendo el control incluso en situaciones difíciles.

Motivación: El impulso interno para alcanzar metas, la perseverancia y el optimismo ante los desafíos.

Empatía: La capacidad de percibir y comprender las emociones de otras personas, poniéndote en su lugar.

Habilidades Sociales: La habilidad para construir y gestionar relaciones, influir en los demás, resolver conflictos y colaborar en equipo.

Otro autor relevante cuando hablamos de inteligencia emocional es el psicólogo Reuven Bar-On. En su obra: Bar-onemotionalquotientinventory(EQ-i) (1997) Este define la IE como la capacidad que tenemos de autoconcernernos, de relacionarnos correctamente con los demás y adaptarnos a diferentes situaciones, superando cualquier adversidad. Según Reuven Bar-On, hay 5 tipos de inteligencia emocional, las cuales se describen a continuación:

Habilidades intrapersonales

Pudiéndola relacionar con la inteligencia personal de Goleman, estas hacen referencia a la capacidad de controlar y regular nuestras emociones, sabiendo identificarlas y comprenderlas para poder expresarnos.

Habilidades interpersonales

Estas nos facilitan la comprensión y la capacidad de relacionarnos correctamente con los demás, siendo asertivos y expresándonos adecuadamente. Este tipo de inteligencia emocional la podemos relacionar con la inteligencia interpersonal de Goleman.

Gestión del estrés

Como ya sabrás, el estrés provoca tensión y malestar, por lo que es muy importante aprender a mantenerlo bajo control. Y por ello la autorregulación de las emociones es clave para mantener una buena salud emocional. De esta manera, Bar-On define este tipo de inteligencia emocional como la capacidad de regular y gestionar los niveles de estrés. Una habilidad muy útil en el trabajo.

Adaptación

En un mundo tan cambiante, las personas que saben adaptarse a diferentes situaciones tienen un punto muy a su favor. La flexibilidad, es decir, saber actuar de una manera u otra según la situación, es una de las inteligencias emocionales más valoradas del momento, sobre todo en el ámbito laboral.

Estado de ánimo positivo

Finalmente, y según Bar-On, un estado de ánimo positivo se relaciona con una mayor estabilidad emocional, por lo que podemos actuar de mejor manera y estar predispuestos a todo. Por otra parte Howard Gardner (1983) en su obra *Frames of mind: the theory of multiple intelligences* (1983) nos dice que La inteligencia emocional es la habilidad de una persona para gestionar las competencias y actitudes que Gardner denomina inteligencia inter e intrapersonal.

Inteligencia interpersonal: es la habilidad para interactuar y comunicarse con los demás de forma efectiva. Implica saber comprender, escuchar, convencer, cooperar, etc.

Inteligencia intrapersonal: es la habilidad para reflexionar y conocerse a sí mismo de forma realista. Implica tener una mirada introspectiva, que se enfoca en el interior. Es la capacidad de crear un modelo propio y veraz de uno mismo.

En conjunto, estos escritores han evidenciado que la inteligencia emocional no solo promueve el crecimiento personal, sino también el establecimiento de vínculos sanos, el aprendizaje relevante y una comunidad más comprensiva y armoniosa. Su legado constituye un fundamento firme para entender que se debe dar igual importancia a la educación de las emociones que a la de la mente.

La inteligencia emocional está estrechamente entrelazada con la convivencia escolar, las emociones son el motor y la brújula del ser humano, orientan y mantienen por decirlo de alguna manera, cuerdo, reaccionando a diferentes escenarios de la vida cotidiana.

Metodología

En este apartado de la investigación se aborda la metodología empleada en el presente documento, el contexto donde se sitúa la problemática y los sujetos a los cuales se estudia. La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que tiene como propósito identificar y analizar el papel de la inteligencia emocional en el aula, así como las estrategias que pueden favorecer el aprendizaje y la convivencia escolar. Este tipo de estudio permite obtener una comprensión detallada del fenómeno sin modificar las condiciones normales del entorno educativo.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, se aplicará un cuestionario estructurado dirigido a las y los estudiantes, con el objetivo de conocer sus percepciones sobre la gestión de emociones, las

relaciones interpersonales y el ambiente que viven, según su punto de vista, dentro del aula. Además, se realizará un análisis documental que incluirá la revisión de literatura académica sobre la inteligencia emocional, su influencia en los procesos de aprendizaje y su impacto en la convivencia escolar.

Para la recolección de información se diseñó y aplicó un cuestionario con escala tipo Likert dirigido a estudiantes de la Licenciatura en Educación de la Universidad de Sonora, Campus Navojoa. El cual tiene como propósito identificar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en el aula y su relación con el aprendizaje y la convivencia escolar. Este, está estructurado en tres dimensiones: inteligencia emocional, convivencia escolar y aprendizaje, cada una integrada por cuestiones relacionadas a aspectos como la empatía, la autoconciencia emocional, la comunicación asertiva, la motivación escolar y la autorregulación.

Al aplicar este instrumento se permite obtener información cuantitativa sobre las percepciones y experiencias de las y los estudiantes en relación a la gestión emocional en ambientes educativos, facilitando la identificación de posibles áreas de oportunidad y el desarrollo de estrategias que fortalezcan la inteligencia emocional y la convivencia dentro del aula universitaria.

El procedimiento consistirá en aplicar el cuestionario a un grupo de estudiantes de la Licenciatura en Educación de la Universidad de Sonora, Campus Navojoa, seleccionados de manera intencional, con el fin de obtener información importante sobre sus experiencias emocionales y sociales en el contexto escolar. Para continuar, se llevará a cabo el análisis de los resultados de manera descriptiva, complementándolo con la información obtenida en la revisión documental. Finalmente, se realizará un análisis cualitativo y comparativo de los datos obtenidos, con el propósito de identificar las principales estrategias que pueden contribuir al fortalecimiento de la inteligencia emocional en el aula y, de esa manera, mejorar los dos aspectos mencionados anteriormente: el aprendizaje y la convivencia escolar.

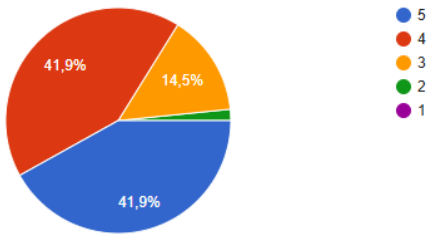
Resultados

En esta sección se analizan e interpretan los datos obtenidos acerca de la inteligencia emocional en el aula, los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 62 estudiantes de la Licenciatura en Educación, de la Universidad de Sonora, Campus Navojoa, del cual se obtuvieron los siguientes datos, presentando en primer lugar algunas de las gráficas resultantes según la sección a destacar :

Sección 1. Inteligencia emocional

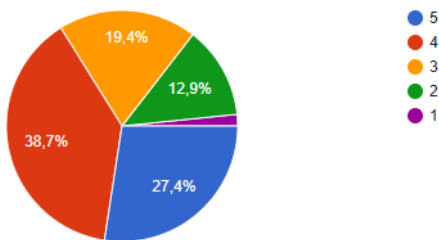
1. Reconozco con facilidad las emociones que experimento durante las clases.

62 respuestas



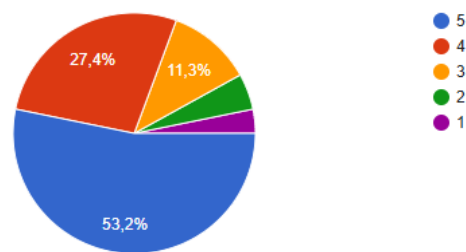
4. Expreso mis emociones de forma adecuada sin afectar a los demás.

62 respuestas



6. Puedo motivarme a mí mismo(a) para cumplir con mis metas académicas.

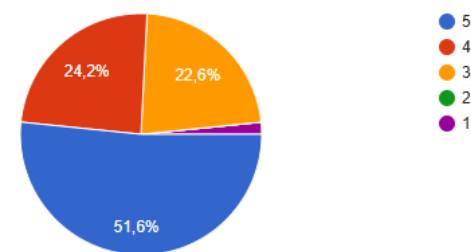
62 respuestas



Sección 2. Convivencia escolar

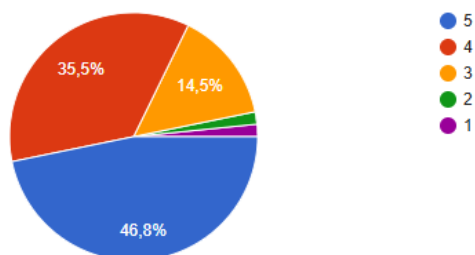
7. Promuevo el respeto y la empatía entre mis compañeros en el aula.

62 respuestas



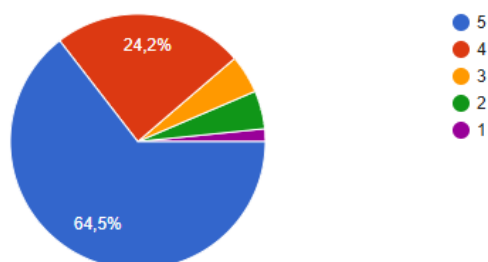
9. Participo activamente en actividades grupales de manera colaborativa.

62 respuestas



12. Considero que mis profesores y profesoras fomentan relaciones respetuosas entre los estudiantes.

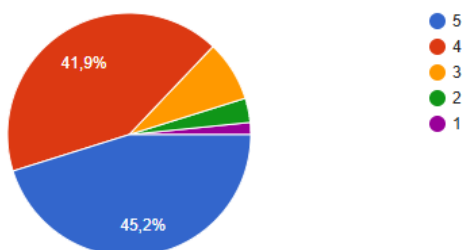
62 respuestas



Sección 3. Aprendizaje y ambiente emocional

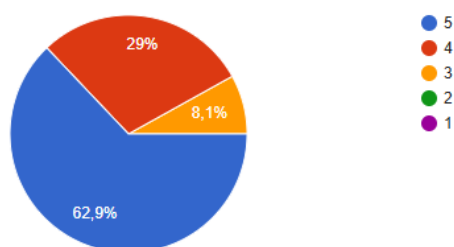
13. Mi estado emocional influye en mi nivel de atención y concentración en clase.

62 respuestas



17. Cuando estoy emocionalmente equilibrado(a), aprendo con mayor facilidad.

62 respuestas



Dimensión	Promedio	Interpretación general
Inteligencia emocional	3.96	Nivel alto moderado
Convivencia escolar	4.33	Nivel alto
Aprendizaje y ambiente emocional	4.30	Nivel alto

Los resultados muestran que los estudiantes presentan un desarrollo favorable en las tres dimensiones evaluadas, lo cual refleja una percepción positiva sobre la importancia de la inteligencia emocional en su proceso formativo.

En la dimensión de Inteligencia emocional ($\bar{x} = 3.96$), los participantes evidencian una buena capacidad para reconocer y manejar sus emociones, aunque algunos indicadores sugieren que aún existen áreas por fortalecer, especialmente en la autorregulación ante situaciones de estrés académico. Esto puede deberse a las exigencias propias del nivel universitario y a la necesidad de estrategias de autocontrol emocional más consolidadas.

En la dimensión de Convivencia escolar ($\bar{x} = 4.33$), se observa un ambiente grupal positivo, caracterizado por el respeto, la comunicación y la empatía entre compañeros y docentes. Este resultado destaca el valor del trabajo colaborativo y la resolución pacífica de conflictos, factores esenciales para un clima emocional saludable en el aula universitaria.

Por último, en la dimensión de Aprendizaje y ambiente emocional ($\bar{x} = 4.30$), los estudiantes reconocen que sus emociones influyen directamente en su motivación, concentración y rendimiento académico. También perciben que los docentes implementan estrategias que fomentan la educación emocional, lo que sugiere una integración efectiva entre los aspectos cognitivos y afectivos del aprendizaje.

Conclusiones

Podemos observar que, en conjunto, estos resultados evidencian que la inteligencia emocional cumple un papel clave en la mejora del aprendizaje y la convivencia escolar, al propiciar entornos más empáticos, motivadores y colaborativos. Sin embargo, también invitan a continuar desarrollando actividades formativas que fortalezcan la gestión emocional y el bienestar integral de los futuros profesionistas de la educación.

Referencias

1. Artículo del archivo subido (Rizzo-Andrade et al., 2025):
Rizzo-Andrade, M. O., Intriago-Macías, M. D., Mora-Chávez, D. E., & Rodríguez-Sacon, S. I. (2025). Estrategias para el aula y desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 5(Educación), 1-12.
<https://doi.org/10.62574/rmpi.v5iEducativa.38>
2. Artículo del enlace proporcionado (Cáceres Mesa et al., 2020):
Cáceres Mesa, M. L., García Cruz, R., & García Robelo, O. (2020). El manejo de la inteligencia emocional en los estudiantes de secundaria. Un estudio exploratorio en una telesecundaria en México. *Conrado*, 16(74), 312-324. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000300312&script=sci_arttext&tlng=en
3. Admin. (2023, 31 octubre). *Inteligencia emocional y convivencia escolar* | *RClimatol*.
<https://rclimatol.eu/2023/10/31/inteligencia-emocional-y-convivencia-escolar/>
4. Obando, A. M. C., & Pinzón, E. Y. (2024, 15 octubre). *Inteligencia emocional y habilidades sociales en escolares: una exploración desde Terapia Ocupacional*.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/4271>
5. (s. f.-b). <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucvhacer/article/view/1980>
6. Núñez, H. G. (2018). *Modelo de innovación curricular para la planificación sistémica en educación primaria*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6793561>

IMPACTO DE LA VIOLENCIA ESCOLAR EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DEL SUR DE SONORA

**Mtra. Josselyn Flores Leyva¹, Dra. María Elena Pacheco Olguín²,
Mtra. Caissa Laurian Pacheco³ y Dr. David Laurian Pacheco⁴**

1josselyn.flores212359@potros.itson.edu.mx 6421414231 Instituto Tecnológico de Sonora, Ramón Corona y Aguascalientes, Navojoa, Sonora, México 85860.

2mariaelenapachecoolguin@gmail.com 6421167802, UNISON, Navojoa, Sonora. 85890

3caissa.laurian249647@potros.itson.edu.mx 6421169057. Instituto Tecnológico de Sonora, Ramón Corona y Aguascalientes, Navojoa, Sonora, México 85860.

4david.laurian20518@potros.itson.edu.mx 6421152867. Instituto Tecnológico de Sonora, Ramón Corona y Aguascalientes, Navojoa, Sonora, México 85860.

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar el impacto de las distintas manifestaciones de violencia escolar: verbal, física, emocional y psicológica sobre el rendimiento académico de estudiantes de Telesecundaria del Sur de Sonora, con el fin de identificar áreas prioritarias de atención. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 29 estudiantes.

La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos: un cuestionario dirigido a estudiantes, compuesto por 44 ítems con escala tipo Likert, que evaluó las distintas formas de violencia escolar; y una entrevista aplicada a docentes, orientada a recabar información sobre el rendimiento académico de cada alumno.

La sección metodológica quedó organizada en tres apartados principales: (1) Análisis descriptivo, orientado a la caracterización de la muestra y la distribución de las variables; (2) Correlación de Pearson, aplicada para examinar la relación lineal entre variables cuantitativas; y (3) Prueba de Chi-cuadrado (χ^2), utilizada para determinar la asociación entre las situaciones de violencia escolar y los niveles de rendimiento académico. El procesamiento de los datos se realizó con el software Jamovi (versión 2.6.26).

Los resultados indicaron que la violencia física fue la más frecuente (62 %), seguida de la verbal (55 %), mientras que la emocional y psicológica se presentaron en 51.5 % de los casos. De los 29 estudiantes, 21 reportaron haber vivido situaciones de violencia escolar. En cuanto al rendimiento académico, se obtuvo un promedio general de 8.38 en escala de 10, considerado aceptable.

Se concluye que la violencia escolar tiene un impacto negativo significativo en el rendimiento académico. Los estudiantes no expuestos a violencia tienden a obtener mejores resultados, mientras que quienes sí la enfrentan se ubican en niveles medio o bajo. Esto evidencia la necesidad de implementar estrategias de intervención que promuevan entornos escolares seguros.

Palabras clave: Violencia escolar. Rendimiento académico. Estudiantes de Telesecundaria

Introducción

La violencia en el ámbito escolar es un desafío multifacético; este problema puede presentarse de distintas maneras, incluyendo agresiones físicas, verbales, psicológicas, sexuales e incluso a través de medios digitales. Además, no se limita únicamente a los estudiantes, ya que también puede implicar a docentes, personal escolar o familiares.

La educación se reconoce como un derecho esencial de toda persona, y, en consecuencia, las escuelas deben proporcionar un entorno seguro y protector para todos los niños, niñas y adolescentes (NNA). Sin embargo, el regreso a clases puede ser una experiencia marcada por miedo y estrés para muchos, especialmente cuando el entorno escolar carece de respeto y armonía o cuando los estudiantes han enfrentado abusos físicos, emocionales o sexuales por parte de miembros de la comunidad escolar. En este contexto, Castillo Mendez (2021) destaca que la educación representa una preocupación fundamental a nivel global, siendo la violencia escolar uno de los principales impedimentos para fomentar la convivencia y mejorar el rendimiento académico.

Planteamiento del problema (Descripción)

Hablar de violencia se ha vuelto algo habitual en nuestros días, pues la vivimos a diario, ya sea como víctimas directas o como testigos. La percibimos tan cercana, inesperada e incluso irreversible, que su constante presencia nos ha dejado, en cierta medida, paralizados ante su avance.

Según SIPSE (2018) México enfrenta una preocupante situación de violencia escolar, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ubica al país en el primer lugar mundial en casos de acoso en educación básica. Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos CNDH (s/f) informa

que el 70 % de los menores ha sido víctima de violencia escolar en México. Esta tendencia creciente ha convertido la violencia escolar en un asunto de alta relevancia nacional.

Por otro lado, Cedeño Sandoya et al. (2020) menciona que la violencia escolar puede tener múltiples causas, siendo una de las principales el hecho de que muchos agresores provienen de entornos violentos. Además, destaca que estas conductas están estrechamente relacionadas con las circunstancias particulares de cada niño o adolescente.

En muchas comunidades, es común minimizar los problemas que enfrentan los jóvenes bajo la idea de que “son solo cosas de niños”. Incluso persiste la creencia equivocada de que estas experiencias constituyen una especie de iniciación al mundo real. No obstante, este enfoque representa un grave error, ya que contribuye a invisibilizar las múltiples formas de violencia que afectan a algunos estudiantes dentro del entorno escolar.

En consecuencia, las distintas formas de violencia escolar —verbal, física, emocional y psicológica— no solo perjudican el bienestar emocional de los estudiantes, sino que también inciden directamente en su desempeño académico.

En este sentido, las instituciones de educación telesecundaria en el Sur de Sonora brindan atención, en su mayoría, a estudiantes de comunidades rurales caracterizadas por contextos sociales y económicos vulnerables, los cuales enfrentan desafíos como el rezago académico, la deserción escolar, la limitada infraestructura tecnológica y la persistencia de violencia escolar, muchas veces normalizada. Consecuentemente, esta situación impacta negativamente en el desempeño estudiantil, por lo que resulta fundamental analizar sus efectos y desarrollar estrategias que promuevan la convivencia pacífica, el respeto mutuo y un entorno educativo seguro y propicio para el aprendizaje.

A partir de este panorama, surge la siguiente pregunta como eje central de análisis: ¿Cómo afectan las diversas manifestaciones de violencia escolar al rendimiento académico de los estudiantes de Telesecundaria, y qué estrategias de intervención pueden contribuir a mitigar su impacto?

Antecedentes

En el ámbito internacional, Andrades-Moya (2020) realizó una revisión bibliográfica en la Universidad Católica del Maule (Chile), analizando 38 estudios latinoamericanos sobre convivencia escolar, su investigación evidenció la relación entre violencia escolar y clima institucional, y subrayó la importancia de aplicar políticas educativas que favorezcan entornos escolares positivos; Asimismo, Martínez y Romero (2023) analizaron acciones educativas para combatir la violencia escolar en Latinoamérica entre 2018 y 2022, concluyendo que el rol docente, el entorno familiar y la participación en programas educativos son esenciales

para erradicar esta problemática. También resaltaron la importancia de capacitar al personal educativo y aplicar estrategias asertivas que favorezcan ambientes escolares seguros.

En el entorno nacional, Saucedo y Guzman (2018) realizaron un estudio en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) sobre la violencia escolar desde 1992. Identificaron factores clave, su impacto en el rendimiento académico y posibles soluciones desde las ciencias sociales. Además, destacaron que esta problemática afecta especialmente a estudiantes en contextos de desigualdad, lo que exige políticas públicas que garanticen entornos escolares seguros y equitativos.

Por otro lado, Castro et al (2022) realizó una investigación en la Universidad de Guadalajara para analizar el impacto de la violencia escolar y familiar en adolescentes de 12 a 17 años. El estudio evidenció efectos negativos en la salud mental, el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes, destacando la necesidad de implementar medidas preventivas que garanticen un entorno educativo seguro.

A nivel estatal, Vera Noriega et al. (2021) realizaron una investigación comparativa en la Universidad de Sonora (UNISON) sobre la violencia escolar en el norte de México. El estudio reveló que las agresiones físicas y psicológicas impactan negativamente en el rendimiento académico, la convivencia y el bienestar emocional de los estudiantes, recomendando estrategias educativas y políticas públicas para su prevención.

Por su parte, Niño Vega (2022) en el Colegio de Sonora, analizó las formas de violencia —familiar, escolar y comunitaria— en Hermosillo, Cajeme y Nogales, antes y durante la pandemia. Su estudio destacó un incremento en delitos como homicidios, feminicidios y violencia familiar, lo que aumentó la vulnerabilidad de niños, niñas y adolescentes, subrayando la importancia de aplicar estrategias de prevención y atención con enfoque diferencial por edad y género.

Justificación

La violencia escolar representa una problemática crítica que afecta el desarrollo integral de los estudiantes, especialmente en el nivel de educación básica como las escuelas de telesecundaria, donde suelen prevalecer condiciones de vulnerabilidad social. De este modo, este fenómeno limita las oportunidades de aprendizaje, perpetúa desigualdades educativas y deteriora el bienestar emocional, social y académico de los alumnos.

Desde el enfoque teórico, diversos estudios han documentado la prevalencia y el impacto de la violencia escolar en adolescentes. Giménez-Gualdo et al. (2018) señalan que la educación secundaria obligatoria —que abarca a jóvenes entre los 12 y 18 años— constituye el periodo más vulnerable a este tipo de agresiones, debido a los cambios propios de la adolescencia y la formación de la personalidad. En la misma

línea, Gonzales et al. (2016) destacan que durante esta etapa los estudiantes son especialmente susceptibles a influencias externas, lo que incrementa el riesgo de sufrir violencia escolar. Asimismo, el Ministerio de Educación (2020) indica que las edades más afectadas por el acoso escolar son de 12 a 14 años, seguidas por el grupo de 15 a 17 años, lo que refuerza la necesidad de atención prioritaria en estos niveles educativos.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación busca generar evidencia sobre cómo las distintas formas de violencia escolar —verbal, física, emocional y psicológica— inciden en el desempeño académico de los estudiantes de telesecundaria. A partir de este análisis, se pretende diseñar estrategias de intervención contextualizadas que promuevan entornos educativos seguros, inclusivos y equitativos, en beneficio directo de los estudiantes y docentes, así como de las familias y de la comunidad escolar en general, quienes podrán contar con herramientas que fortalezcan la convivencia, el respeto mutuo y el aprendizaje significativo.

La relevancia del estudio radica en su capacidad para visibilizar una problemática que afecta directamente a los estudiantes en una etapa clave de su formación. Comprender cómo la violencia escolar impacta el rendimiento académico y el bienestar emocional permite generar insumos valiosos para el diseño de políticas educativas y programas de atención integral. Los hallazgos contribuirán a mejorar la convivencia escolar, fortalecer la calidad educativa y posicionar la violencia escolar como una prioridad en la agenda pública.

Objetivos

Objetivo general.

Analizar el impacto de las diversas formas de violencia escolar (verbal, física, emocional y psicológica) en el rendimiento académico de los estudiantes de telesecundaria, mediante la aplicación de un instrumento estandarizado, con el fin de identificar áreas de atención prioritarias y establecer recomendaciones orientadas a la prevención, intervención y mejora de las condiciones educativas que favorezcan el aprendizaje y el bienestar integral del alumnado.

Referencias Teóricas

La Violencia. Concepto

Veschi (2020) explica que el término *violencia* proviene del latín *vis*, que significa “fuerza”, y se refiere a una acción intencional —física o psicológica— dirigida contra personas, bienes o uno mismo, con fines de dominación, daño o satisfacción patológica.

Sandoya (2021) destaca la importancia de implementar estrategias preventivas que aborden tanto las causas como las consecuencias de este fenómeno, debido a su impacto en la formación integral de los estudiantes.

Muñoz-Matías (2024) señala que la violencia escolar está influida por contextos sociales violentos, afectando negativamente el aprendizaje y la convivencia, y propone la educación en valores ciudadanos como vía para mitigar sus efectos.

La Violencia en México.

La violencia escolar en México afecta gravemente el desarrollo académico, emocional y social de los estudiantes, generando consecuencias como ansiedad, depresión, bajo rendimiento y abandono escolar. Su incidencia ha aumentado especialmente en los niveles de secundaria y bachillerato, destacando el ciberacoso como una modalidad emergente.

De ahí que, este fenómeno tiene raíces en factores interrelacionados: en el ámbito familiar, la violencia doméstica, la falta de comunicación y la desintegración familiar influyen en conductas agresivas; en el contexto social, la desigualdad, la violencia comunitaria y la normalización de la agresión refuerzan actitudes violentas; y en el entorno escolar, la ausencia de programas de convivencia, la escasa supervisión docente y la falta de políticas preventivas perpetúan el problema. Por lo tanto, la interacción de estos factores evidencia la necesidad de una respuesta integral que involucre a la familia, la comunidad y el sistema educativo para prevenir y atender la violencia escolar de manera efectiva.

Tipos y Modalidades de la Violencia Escolar.

Los tipos de violencia se centran en la naturaleza del daño que se produce, ya sea físico, psicológico o emocional. Por ejemplo, en el caso de la violencia física, el daño es tangible y afecta directamente al cuerpo de las víctimas, mientras que, en la violencia psicológica o emocional, la repercusión se manifiesta en la salud mental y emocional de los seres humanos. Esta metodología nos ayuda a reconocer las diferentes maneras en que se presenta la violencia, ya sea a través de agresiones físicas o verbales.

Por otro lado, las modalidades hacen referencia a los contextos, relaciones y dinámicas específicas en las que la violencia tiene lugar. Por ejemplo, una modalidad común es el bullying, que se lleva a cabo entre pares (alumnos), y puede incluir conductas repetitivas de hostigamiento o exclusión. Otras modalidades incluyen la violencia de género, el ciberacoso (que trasciende el espacio físico escolar) y la violencia institucional, que surge a partir de negligencias o acciones por parte de las instituciones educativas. Este

enfoque nos permite entender los factores sociales, culturales y ambientales que propician la violencia y cómo estos influyen en su desarrollo.

De manera que, abordar la violencia escolar desde los tipos y modalidades permite identificar el daño, comprender el contexto en que ocurre y diseñar estrategias integrales de intervención. En este sentido, este enfoque es clave para evaluar el impacto en las víctimas, atender las causas profundas del problema y promover una convivencia escolar más segura, inclusiva y efectiva.

Afecciones de la Violencia en los estudiantes.

Nieves-Gutiérrez (2019) asume que la violencia escolar afecta negativamente a los estudiantes, provocando problemas emocionales y psicológicos, como ansiedad, depresión e incluso pensamientos suicidas; lo que puede derivar en la pérdida de interés por los estudios, un bajo rendimiento académico, fracaso escolar y una disminución en la autoestima, de manera que, los alumnos que son constantemente acosados o intimidados, ya sea de manera física o verbal, enfrentan graves consecuencias psicológicas, como una reducción considerable de la autoestima o un aumento de la ansiedad.

Por lo tanto, la violencia escolar tiene un impacto profundo en las víctimas, generando baja autoestima, depresión, ansiedad y, en casos extremos, pensamientos suicidas. Además, provoca cambios en el comportamiento como aislamiento, timidez y rechazo escolar, lo que afecta negativamente el rendimiento académico. A su vez, quienes ejercen el acoso suelen presentar deficiencias en su desarrollo emocional, utilizando la agresión como mecanismo de interacción social.

Rendimiento Académico.

El rendimiento académico se refiere a la medición del conocimiento adquirido por el estudiante durante su formación escolar, reflejado en sus calificaciones y desempeño en pruebas. Ariza et al. (2018) definen el rendimiento académico como una medida aproximada del aprendizaje logrado, mientras que el desempeño académico se relaciona con la capacidad de responder a estímulos pedagógicos y cumplir objetivos educativos.

El rendimiento académico se manifiesta a través de diversos indicadores que reflejan el aprendizaje y desarrollo del estudiante. Por un lado, se consideran resultados cuantitativos como calificaciones y pruebas; por otro, aspectos cualitativos como el pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento. Asimismo, influyen la participación activa en actividades escolares y las habilidades socioemocionales, entre ellas el trabajo en equipo y la comunicación; de manera que, el cumplimiento de los objetivos educativos

establecidos constituye un referente clave y en conjunto, estos elementos permiten una evaluación integral del desempeño, facilitando la identificación de logros y áreas de mejora.

Factores que inciden en el Rendimiento Académico.

El rendimiento académico está influido por múltiples factores internos y externos que interactúan entre sí. Entre los personales destacan la motivación, las habilidades cognitivas y el bienestar físico y emocional. En el ámbito familiar, el apoyo de los padres y el contexto socioeconómico son determinantes. Los factores escolares incluyen la calidad de la enseñanza, los recursos disponibles y el clima escolar. Finalmente, el entorno social y el acceso a actividades extracurriculares también impactan en el desempeño del estudiante, ya sea de forma positiva o negativa.

Jiménez (2023) señala que, a lo largo de las décadas, se han analizado múltiples factores que inciden en el rendimiento académico. Entre los más relevantes destaca el estilo de enseñanza de los docentes, el cual influye directamente en la motivación del alumnado y guarda una relación positiva con el desempeño escolar en la educación básica. Además, el entorno educativo cumple un papel fundamental, ya que aspectos como la calidad pedagógica, la infraestructura y los recursos disponibles afectan significativamente los resultados académicos. Finalmente, el tiempo dedicado al estudio se relaciona estrechamente con el rendimiento, pues una mayor inversión en actividades educativas suele traducirse en mejores logros escolares.

Metodología

Tipo de Estudio

Esta investigación se fundamenta en una investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, en la cual se analizan indicadores registrados y expresados estadísticamente. El estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional, considerando la naturaleza de las variables y las relaciones que existen entre ellas.

Participantes.

La muestra estuvo conformada por 29 estudiantes (15 hombres y 14 mujeres) de entre 12 y 15 años, pertenecientes a una telesecundaria pública ubicada en una zona rural del Sur de Sonora, México. Seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, los alumnos cursaban primero, segundo y tercero grado, quienes provenían en su mayoría de familias de nivel socioeconómico medio y bajo, con estructuras familiares diversas, predominando las monoparentales, extendidas o reconstituidas.

Instrumento.

Para la valoración de la variable *Tipos de Violencia* se aplicó un instrumento adaptado del CUVE3-ESO, cuyo objetivo es evaluar la frecuencia de distintas manifestaciones de violencia escolar, tanto ejercida por estudiantes como por docentes. En este sentido, el cuestionario consta de 44 ítems distribuidos en diferentes categorías: violencia verbal (entre alumnos y entre alumnos-docente), violencia física (directa e indirecta), violencia emocional (exclusión social) y violencia psicológica (a través de las TIC, disrupción en el aula y docente-alumno), tal como se muestra en la Tabla 1. Finalmente, las respuestas fueron registradas mediante una escala Likert de tres puntos: 1 = Siempre, 2 = A veces y 3 = Nunca.

El instrumento adaptado del CUVE3-ESO mostró adecuados niveles de confiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach superiores a 0.80 en la mayoría de sus dimensiones, lo que evidencia una consistencia interna satisfactoria.

En cuanto a la validez, se estableció la validez de contenido mediante la revisión de expertos en educación y psicología, quienes confirmaron la pertinencia de los ítems. Asimismo, la validez de constructo fue respaldada a través de análisis factoriales que confirmaron la estructura teórica de las dimensiones evaluadas (violencia verbal, física, emocional y psicológica). De esta forma, el instrumento se considera confiable y válido para la medición de la violencia escolar en contextos de telesecundaria.

Tabla 1
Contenido del Instrumento adaptado del CUVE3-ESO

NP	Tipo de Violencia	Factores		Ítems
1	Verbal	I.	Entre alumnos	1-4
		II.	Alumnos-Docente	5-7
2	Física	III.	Directa entre alumnos (golpes y amenazas)	8-12
		IV.	Indirecta entre alumnos (Robo y desperfectos)	13-17
3	Emocional	V.	Exclusión social	18-21
4	Psicológica	VI.	A través de las TICs	22-31
5		VII.	Disrupción en el aula	32-34
6		VIII.	Docente-Alumno	35-44

Nota: La tabla resume con claridad los tipos y factores de violencia escolar incluidos en el CUVE3 ESO, facilitando su comprensión y aplicación en contextos educativos.

Para estimar la variable *Rendimiento Académico*, se llevó a cabo una entrevista con los docentes participantes con el propósito de solicitar el promedio de calificaciones obtenidas por los estudiantes al final del ciclo escolar 2023-2024, lo que permitió contar con información objetiva y actualizada para la

clasificación en los niveles establecidos. En este sentido, se definieron tres categorías en función del grado de cumplimiento de los objetivos escolares: Alto, con calificaciones entre 9 y 10, que reflejan un desempeño sobresaliente y dominio pleno de los contenidos; Medio, con calificaciones entre 7 y 8, que indican un rendimiento aceptable, aunque con posibles áreas que requieren refuerzo; y Bajo, con calificaciones entre 0 y 6, que evidencian dificultades significativas para alcanzar los objetivos académicos planteados.

Procedimiento

Para llevar a cabo el proceso, en primer lugar, se obtuvo la autorización institucional correspondiente y el consentimiento informado de los participantes. Posteriormente, se aplicó el cuestionario digital a través de Google Forms de manera individual, garantizando la confidencialidad de la información. Una vez recolectados los datos, estos fueron organizados y depurados para su análisis estadístico en el software Jamovi versión 2.6.26.

En la fase de análisis, se realizaron estadísticas descriptivas (media, mediana, desviación estándar, valores mínimo y máximo, frecuencias y porcentajes para variables categóricas). De igual forma, se aplicó la prueba de Chi-cuadrada para identificar asociaciones significativas entre variables categóricas y la correlación de Pearson para examinar relaciones lineales entre variables cuantitativas. Por último, los resultados fueron interpretados, se elaboró un informe con los hallazgos más relevantes y se redactaron conclusiones con implicaciones prácticas, teóricas y recomendaciones.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación, Se llevó a cabo un análisis estadístico con el propósito de evaluar la relación entre la violencia escolar y el rendimiento académico en estudiantes de telesecundaria. Para ello, se aplicaron tres enfoques complementarios: por un lado, un análisis descriptivo que permitió identificar patrones generales en los datos sobre los tipos de violencia (Tabla 2), así como las situaciones de violencia presentadas (Figura 1), del rendimiento académico (Tablas 3 y 4). Por otro, el coeficiente de correlación de Pearson, utilizado para medir la relación lineal entre variables cuantitativas. (Tabla 5), También se empleó la prueba de Chi-cuadrado (χ^2) con el fin de determinar la existencia de una asociación significativa entre variables categóricas. (Tabla 6) Estos procedimientos facilitaron la identificación de diferencias estadísticamente relevantes, distinguiéndolas de aquellas atribuibles al azar.

Variable: Tipos de Violencia

Tabla 2

Análisis Descriptivo según Tipo de Violencia

	Verbal	Física	Emocional	Psicológica
N	29	29	29	29
Perdidos	0	0	0	0
Media	2.10	2.24	2.03	2.03
Mediana	2	2	2	2
Desviación Estándar	0.673	0.636	0.731	0.731
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	3	3	3	3

Nota: Fuente Jamovi 2.6 26

Los resultados muestran que la violencia emocional y psicológica son las más frecuentes entre los estudiantes, con medias más bajas y mayor dispersión en las respuestas. En contraste, la violencia física presenta menor incidencia y mayor uniformidad en las percepciones. Estos hallazgos sugieren que las formas menos visibles de violencia podrían estar afectando de manera más constante el entorno escolar.

Situaciones de Violencia

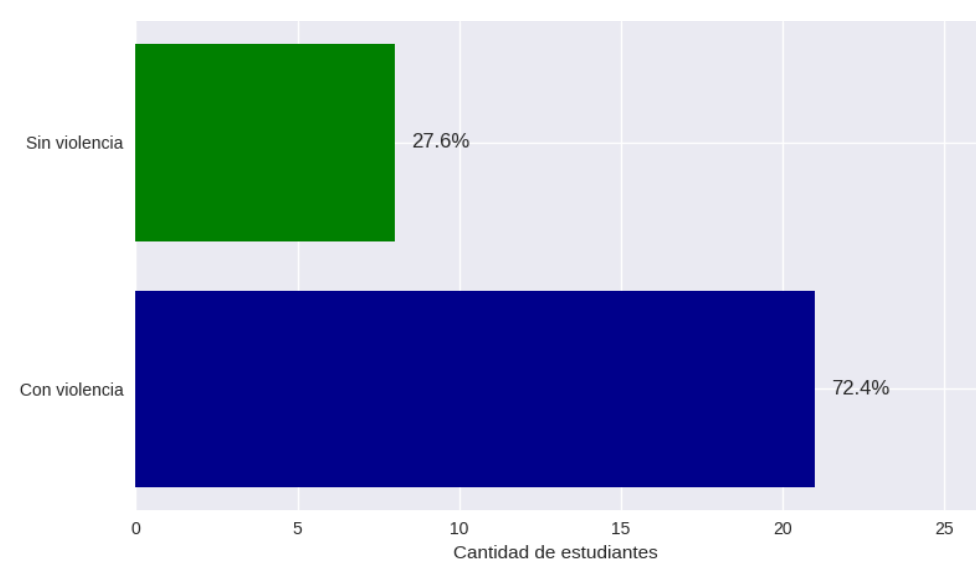
Para categorizar los resultados de esta variable se ubicaron dos niveles:

Nivel 1 – Sin violencia: Indica ausencia de exposición a violencia, siendo el estado más positivo y el de menor impacto negativo.

Nivel 2 – Con violencia: Refleja exposición a situaciones violentas, con mayor impacto negativo en la escala evaluada.

Figura 1

Distribución de estudiantes según exposición a violencia escolar



Nota: “Con violencia” incluye a estudiantes que reportaron exposición a situaciones violentas; “sin violencia” corresponde a quienes no indicaron haber vivido dichas experiencias.}

La figura muestra que la mayoría de los participantes (21 de 29, equivalente al 72.4%) se encuentran en el nivel de “con violencia”, mientras que solo 8 estudiantes (27.6%) no reportaron exposición, ubicándose en el nivel de “sin violencia”. Esta distribución evidencia una alta prevalencia de violencia escolar, lo cual podría tener implicaciones significativas en el rendimiento académico y el bienestar emocional del alumnado.

Variable: Rendimiento Académico

Tabla 3

Análisis descriptivo del promedio de calificaciones finales

	Participantes	Promedio/Rendimiento Académico
N	29	29
Perdidos	0	0
Media	15.0	8.38
Mediana	15	9
Desviación estándar	8.51	1.08
Mínimo	1	6
Máximo	29	10

Nota: Fuente Jamovi 2.6 26

La tabla muestra que participaron 29 estudiantes sin datos perdidos. La participación presentó alta variabilidad (media = 15.0; DE = 8.51), con valores entre 1 y 29. En contraste, el rendimiento académico fue más homogéneo (media = 8.38; DE = 1.08), con puntajes entre 6 y 10. Estos resultados reflejan una participación diversa y un desempeño académico generalmente alto y estable.

Tabla 4
Clasificación de estudiantes por nivel de rendimiento académico

Nivel	Participantes	Promedio/Rendimiento Académico
Alto	8	10-9
Medio	13	8-7
Bajo	8	6-0

Nota: Rendimiento académico al final del ciclo escolar 2023-2024

La tabla presenta la distribución de los estudiantes según su nivel de rendimiento académico, clasificado en tres categorías:

Alto rendimiento académico: 8 estudiantes (30.8%) obtuvieron calificaciones entre 9 y 10, lo que indica un desempeño sobresaliente y cumplimiento pleno de los objetivos escolares.

Medio rendimiento académico: 16 estudiantes (61.5%) se ubicaron en el rango de 7 a 8, reflejando un nivel aceptable con posibles áreas de mejora.

Bajo rendimiento académico: 5 estudiantes (7.7%) presentaron calificaciones entre 0 y 6, evidenciando dificultades significativas para alcanzar los objetivos académicos.

Esta distribución indica que, si bien la mayoría de los estudiantes presentan un rendimiento académico aceptable o sobresaliente, existe un grupo con bajo desempeño que podría beneficiarse de estrategias de intervención y apoyo educativo personalizado para alcanzar los objetivos escolares establecidos.

Análisis estadístico de la relación entre variables categóricas: violencia escolar y rendimiento académico.

Con el objetivo de explorar la posible asociación entre la violencia escolar y el rendimiento académico en estudiantes de telesecundaria, se aplicaron procedimientos estadísticos que permiten evaluar la interdependencia entre variables categóricas. En primer lugar, se construyó una tabla de contingencia que clasifica a los estudiantes según su nivel de rendimiento académico (alto, medio, bajo) y su exposición a situaciones de violencia escolar (con violencia, sin violencia).

Posteriormente, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado (χ^2) para determinar si las diferencias observadas entre los grupos son estadísticamente significativas. El resultado obtenido ($\chi^2 = 29.0$, $gl = 2$, $p < .001$) indica una asociación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que el rendimiento académico está relacionado con la presencia o ausencia de violencia escolar.

Este análisis se complementó con el coeficiente de correlación de Pearson, utilizado para evaluar la relación lineal entre variables cuantitativas. Aunque la prueba de Chi-cuadrado se centra en variables categóricas, la correlación de Pearson permitió observar tendencias generales entre el nivel de violencia reportado y el promedio de calificaciones, aportando una perspectiva adicional sobre el impacto de la violencia en el desempeño académico.

Tabla 5
Asociación entre situaciones de violencia escolar y niveles de rendimiento académico

Situaciones de Violencia	Rendimiento Académico			Total
	Alto	Bajo	Medio	
Con violencia	0	8	13	21
Sin violencia	8	0	0	8
Total	8	8	13	29

Nota: Fuente Jamovi versión 2.6 26

Tabla 6.
Prueba de Chi-cuadrado para la asociación entre violencia escolar y rendimiento académico

Prueba	Valor	gl	p	N
χ^2	29.0	2	<.001	29

Nota: Fuente Jamovi versión 2.6 26

El valor obtenido de $\chi^2 = 29.0$ con $gl = 2$ y $p < .001$ indica una asociación estadísticamente significativa entre las situaciones de violencia escolar y el nivel de rendimiento académico. Esto sugiere que las diferencias observadas no son producto del azar, sino que existe una relación estructurada entre ambas variables.

Conclusiones y propuestas

Conclusiones

La violencia escolar impacta negativamente el rendimiento académico. El análisis estadístico evidenció una relación significativa entre la exposición a diversas formas de violencia escolar (verbal, física, emocional y psicológica) y el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de Telesecundaria. Aquellos que reportaron haber vivido situaciones violentas presentaron, en su mayoría, un desempeño académico bajo o medio, mientras que quienes no estuvieron expuestos a violencia mostraron un rendimiento alto. Esto confirma que la violencia escolar constituye un factor de riesgo que afecta el proceso de aprendizaje.

La violencia emocional y psicológica tiene efectos más profundos, si bien todas las formas de violencia escolar generan consecuencias negativas, las manifestaciones emocionales y psicológicas tienden a producir un impacto más duradero en el bienestar y desempeño académico del estudiante, al incidir directamente en su autoestima, motivación y estabilidad emocional.

Los resultados obtenidos mediante la prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 29.0$, $gl = 2$, $p < .001$) demostraron una asociación estadísticamente significativa entre las situaciones de violencia escolar y los niveles de rendimiento académico. Esta evidencia permite rechazar la hipótesis de independencia entre ambas variables, validando la existencia de una relación estructurada.

La aplicación del instrumento permitió detectar con claridad los tipos de violencia más frecuentes y su relación con el rendimiento académico, lo que contribuye a establecer áreas de atención prioritaria dentro del entorno escolar. Esta herramienta se mostró útil para orientar futuras intervenciones educativas y psicosociales.

Para mitigar el impacto de la violencia escolar, es necesario implementar estrategias de intervención que involucren a toda la comunidad educativa. Estas deben incluir programas de prevención, atención psicológica, formación docente en manejo de conflictos, fortalecimiento de la convivencia escolar y protocolos claros de actuación ante situaciones de violencia.

El entorno escolar puede ser un factor protector o de riesgo, la escuela desempeña un papel clave en la formación académica y emocional del estudiante. Un entorno escolar seguro, inclusivo y respetuoso puede actuar como factor protector frente a la violencia, mientras que un ambiente permisivo o indiferente puede agravar sus efectos. Por ello, es fundamental fortalecer la cultura institucional y promover prácticas pedagógicas centradas en el respeto y la empatía.

Propuestas

Diseñar e implementar programas de prevención de violencia escolar: desarrollar talleres y actividades formativas dirigidas a estudiantes, docentes y padres de familia, enfocados en la identificación, prevención y manejo de situaciones de violencia verbal, física, emocional y psicológica dentro del entorno escolar.

Fortalecer la educación socioemocional en el currículo escolar: incluir contenidos que promuevan la empatía, la resolución pacífica de conflictos, la autorregulación emocional y la convivencia armónica, como parte integral de la formación académica.

Capacitar al personal docente y directivo en detección y atención de casos de violencia: brindar formación continua al personal educativo para que pueda identificar signos de violencia, actuar de manera oportuna y canalizar adecuadamente los casos que requieran intervención especializada.

Establecer protocolos claros de actuación ante situaciones de violencia: crear y difundir lineamientos institucionales que definan los pasos a seguir cuando se detecten casos de violencia escolar, garantizando la protección de las víctimas y la aplicación de medidas correctivas.

Fomentar la participación activa de las familias en la vida escolar: promover espacios de diálogo y colaboración entre la escuela y las familias, con el fin de fortalecer la corresponsabilidad en la formación y protección de los estudiantes.

Implementar sistemas de monitoreo y evaluación del clima escolar: aplicar periódicamente instrumentos estandarizados para evaluar el ambiente escolar, identificar áreas de riesgo y medir el impacto de las intervenciones implementadas.

Crear espacios seguros y de contención emocional para los estudiantes: establecer áreas dentro de la escuela donde los alumnos puedan expresar sus emociones, recibir orientación y sentirse escuchados, especialmente aquellos que han sido víctimas o testigos de violencia.

Referencias

Andrades-Moya, J. (2020). Convivencia escolar en Latinoamérica: Una revisión bibliográfica. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1.15. [https://doi.org/https://doi.org/10.15359/ree.24-2.17](https://doi.org/10.15359/ree.24-2.17)

- Ariza, M. A., Hernández, J. A., & Rodríguez, M. (2018). El rendimiento académico: una problemática compleja. *Educación y Humanismo*, 20(34), 1-15.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6523274.pdf>
- Castillo Mendez, T. A. (2021). *La violencia escolar y el rendimiento académico en los estudiantes de educación básica regular: una revisión sistemática. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56551>.
- Castro Castañeda, R. P. (2022). Factores predictores de la violencia escolar en adolescentes: una perspectiva psicosocial. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(Edición Especial), 1-25.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9iesp.4449>
- Cedeño Sandoya, W. A. (2020). Incidencia de la violencia escolar en las relaciones interpersonales y programas para su prevención. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(CISE), 1-16. <https://doi.org/https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/1119>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (s/f). *Violencia escolar*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/palabras-clave/144/violencia-escolar>.
- Giménez-Gualdo, A. M.-A.-A.-F. (2028). Factores de riesgo en la violencia escolar: Una mirada desde la educación secundaria obligatoria. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 31–49.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/rie.36.1.278771>
- Gómez, C. L. (2018). La investigación sobre la violencia escolar en México: tendencias, tensiones y desafíos. *Cultura y Representaciones Sociales*. *Cultura y Representaciones Sociales (publicada por la UNAM)*, 12(24), 213–245. <https://doi.org/https://doi.org/10.28965/2018-024-08>
- Gonzales, A. M. (2016). Factores de riesgo asociados con la violencia escolar. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(3), 1064–1084.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/654/65456040011.pdf>
- Jiménez, M. G. (19 de 06 de 2023). *Los factores que influyen en el rendimiento académico*. Eduforics – Observatorio de la Escuela en Iberoamérica: <https://oes.fundacion-sm.org/eduforics/reimaginar-juntos-los-futuros/escuelas-que-cuidan/los-factores-que-influyen-en-el-rendimiento-academico/>
- Martínez, M. &. (2023). Acciones educativas para abordar la violencia escolar en los países latinoamericanos en el periodo 2018–2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4667–4681. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.4667
- Ministerio de Educación, C. y. (10 de 03 de 2020). *Acoso escolar y ciberacoso: Guía para centros educativos*. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes – Gobierno de España: <https://www.educacionfpydeportes.gob.es>

- Muñoz-Matías, J. M.-L.-T.-d.-l.-J. (2024). Impacto de los aprendizajes básicos de ciudadanía en la manifestación de violencia escolar en contextos de violencia. Evidencias de una ciudad mexicana. *Sinéctica*(63), 401–420. [https://doi.org/https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2024\)0063-08](https://doi.org/https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2024)0063-08)
- Nieves-Gutiérrez, Á. (2019). Repercusiones emocionales de la violencia escolar. *Acción Psicológica*, 16(1), 143–156. <https://doi.org/10.5944/ap.16.1.22555>
- Niño Vega, N. C. (2022). Niños, niñas y adolescentes sonorenses en ambientes violentos: dinámicas antes y durante la pandemia. *Región y Sociedad*, 34(e1555 (formato electrónico)), 1–25.
- Sandoya, W. A. (2021). La violencia escolar: una problemática compleja. *Universidad y Sociedad*, 13(2), 504–511. https://doi.org/http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000200504
- Saucedo Ramos, C. G. (2018). La investigación sobre la violencia escolar en México: tendencias, tensiones y desafíos. Cultura y Representaciones Sociales. *Cultura y Representaciones Sociales*, 12(24), 213–245. <https://doi.org/10.28965/2018-024-08>
- SIPSE, N. (24 de 04 de 2018). México es el primer lugar de bullying a escala internacional. *Sipse Noticias*. <https://sipse.com/mexico/mexico-es-el-primer-lugar-de-bullying-a-escala-internacional-92405.html>
- Vera Noriega, J. Á. (2021). Violencia y clima escolar: Valoración del programa PNCE en escuelas primarias de Sonora. *Voces de la Educación*, 6(12), 216-237. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8843505>
- Veschi, B. (05 de 2020). *Etimología.com*. <https://etimologia.com/violencia/>

FORMACIÓN DOCENTE E INCLUSIÓN EDUCATIVA COMO MOTOR DE DESARROLLO ESCOLAR EN EL SUR DE SONORA

Dr. Laurian Pacheco David¹, Mtra. Lee Estrella Gabriela Gyomara², Dra. Pacheco Olguín María Elena⁴,
Mtra. Laurian Pacheco Caissa⁴

¹Instituto Tecnológico de Sonora. david.laurian20518@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5211-6953>

²Universidad de Sonora. gabriela.lee@unison.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7173-7286>

³Instituto Tecnológico de Sonora. Maria.pacheco72397@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8445-5706>

⁴Instituto Tecnológico de Sonora. caissa.laurian249647@potros.itson.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6984-6211>

Resumen

La inclusión educativa representa uno de los mayores compromisos éticos con la equidad y el derecho a aprender en las instituciones de educación media superior. En el sur de Sonora, este compromiso adquiere un valor especial, pues muchas escuelas se enfrentan a contextos de rezago académico, desmotivación y vulnerabilidad social. En este escenario, la docencia trasciende la simple transmisión de conocimientos para convertirse en una labor profundamente humana que sostiene el derecho de cada joven a permanecer, participar y aprender. El propósito de esta investigación fue analizar cómo la formación docente influye en la aplicación de prácticas inclusivas en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora (COBACH), Plantel Álamos, y cómo dichas prácticas fortalecen una cultura escolar justa y participativa. Se trabajó con veintiún docentes ($n = 21$) bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, utilizando un instrumento de cuarenta y cinco ítems que exploró tres dimensiones: formación profesional, prácticas inclusivas y cultura escolar. Los resultados evidenciaron avances significativos en el clima institucional y una clara disposición del profesorado para atender la diversidad; sin embargo, la formación docente aún requiere fortalecerse para responder con mayor profundidad a los retos que plantea la inclusión. El estudio concluye que docentes preparados, sensibles y formados en inclusión mejoran los aprendizajes y promueven la permanencia escolar, contribuyendo al bienestar integral del alumnado. La inclusión, entendida como oportunidad de crecimiento

colectivo, se consolida, así como un camino para construir un modelo educativo esperanzador en el sur de Sonora.

Palabras clave: inclusión educativa, formación docente, educación media superior, cultura escolar, prácticas inclusivas

Introducción

La inclusión educativa se ha transformado en el corazón ético y social de las políticas públicas en educación media superior. No se trata solo de incorporar a quienes son diferentes, sino de reconocer que toda diferencia enriquece el aprendizaje. En los planteles del sur de Sonora, donde conviven realidades económicas diversas y juventudes con trayectorias interrumpidas, la escuela se convierte en un espacio de esperanza y contención. En este nivel educativo, los docentes enfrentan el reto de enseñar mientras acompañan procesos emocionales y sociales que influyen directamente en la permanencia del estudiantado.

El concepto de inclusión ha evolucionado desde enfoques asistenciales hacia una visión sistémica que exige transformar las culturas institucionales y la práctica docente. Booth y Ainscow (2023) sostienen que la inclusión es una tarea de toda la comunidad escolar, porque implica revisar las creencias, los métodos de enseñanza y las políticas de gestión. Del mismo modo, Florian y Black-Hawkins (2011) destacan que las escuelas inclusivas son aquellas que aprenden a responder a la variabilidad del alumnado, no las que clasifican o separan. Esta perspectiva demanda formación profesional sólida, capaz de convertir el aula en un espacio donde la diversidad sea el punto de partida del aprendizaje.

La docencia, en este contexto, deja de ser una práctica rutinaria y se vuelve un acto de sensibilidad profesional. García-Cedillo et al., (2023) advierten que la formación inicial y continua debe integrar herramientas teóricas, metodológicas y socioemocionales para que el profesorado pueda reconocer las distintas formas de aprender y diseñar experiencias accesibles. Esa preparación es especialmente urgente en la educación media superior, donde se acentúan las desigualdades y el riesgo de abandono.

En México, la Nueva Escuela Mexicana propone un modelo humanista que coloca la dignidad del estudiante en el centro de las decisiones pedagógicas (Secretaría de Educación Pública, 2019). Este principio se alinea con el llamado reciente de la UNESCO (2025) a reconstruir las comunidades escolares desde el bienestar y la cooperación. En el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, esta visión cobra sentido cuando se analiza el papel que desempeña el profesorado para sostener trayectorias educativas que, de otra manera, podrían interrumpirse.

La presente investigación parte de la convicción de que la inclusión educativa no se decreta: se construye cada día en las aulas, en la mirada del docente que confía, en la palabra que orienta y en la acción

que abre caminos. Comprender cómo la formación docente influye en las prácticas inclusivas es una forma de reconocer que el aprendizaje y la equidad se sostienen en la preparación y la sensibilidad de quienes educan.

Planteamiento del problema

La inclusión educativa continúa siendo uno de los desafíos más complejos para los sistemas escolares que buscan garantizar la equidad. En la educación media superior, donde confluyen distintas trayectorias, capacidades y contextos familiares, la atención a la diversidad no siempre se traduce en acciones concretas. En muchas escuelas del sur de Sonora se advierten esfuerzos aislados, buena voluntad y docentes sensibles, pero también carencias de formación, de recursos y de acompañamiento institucional. La consecuencia es una atención desigual: algunos estudiantes logran integrarse y otros quedan al margen del aprendizaje. Esta situación genera una brecha silenciosa que no siempre se refleja en los indicadores académicos, pero sí se percibe en el aula, en la desmotivación y en la pérdida de sentido escolar.

En el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, esa realidad se manifiesta cada ciclo escolar. El profesorado enfrenta aulas con estudiantes que combinan aspiraciones universitarias, empleos temporales, responsabilidades familiares y, en algunos casos, condiciones de vulnerabilidad económica o emocional. La inclusión, en este contexto, exige estrategias docentes actualizadas y una comprensión profunda de la diversidad como valor educativo. Sin embargo, la formación profesional del magisterio no siempre ha respondido a esas necesidades. Booth y Ainscow (2023) afirman que la escuela solo logra ser inclusiva cuando quienes la integran comparten una visión y una práctica coherente con ella. En el plantel, aunque existen avances en cultura institucional y clima de convivencia, persisten diferencias notorias en el dominio de metodologías inclusivas y en la planeación accesible del aprendizaje.

De esta realidad surge la pregunta central del estudio: ¿de qué manera la formación docente incide en la aplicación de prácticas inclusivas y en el fortalecimiento de la cultura escolar en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos? Esta interrogante busca ofrecer evidencia empírica que permita comprender la relación entre la capacitación profesional y la equidad educativa. Ainscow (2023) sostiene que las escuelas inclusivas son aquellas que se transforman desde su interior y aprenden de su propia diversidad. En el mismo sentido, estudios recientes en planteles del sur de Sonora (Sandoval Valenzuela, 2025) confirman que la brecha formativa del profesorado impacta directamente en la aplicación de estrategias inclusivas.

Este planteamiento reconoce que la inclusión no puede depender únicamente del compromiso personal de algunos docentes. Requiere una política formativa que acompañe al profesorado y lo prepare para responder con pertinencia pedagógica a los retos del aula. La falta de estrategias institucionales sostenidas y la insuficiente actualización profesional se han convertido en obstáculos que limitan la permanencia escolar.

Fortalecer la formación docente en el sur de Sonora significa apostar por el desarrollo humano y social de toda la región.

Antecedentes

En México, el debate sobre la inclusión educativa ha evolucionado de manera significativa durante las dos últimas décadas. Los marcos normativos nacionales y los compromisos internacionales han impulsado políticas orientadas a garantizar el derecho a la educación de todos los estudiantes, sin distinción de origen, condición o capacidad. La Reforma Educativa de 2019 y la creación de la Nueva Escuela Mexicana representaron un giro hacia un modelo humanista que reconoce la dignidad del estudiante y el valor de la diversidad como principio pedagógico (Secretaría de Educación Pública, 2019). En este escenario, la formación docente se posiciona como el eje que permite que los ideales inclusivos se traduzcan en acciones reales dentro de las aulas.

A nivel internacional, la UNESCO (2025) reafirma que la inclusión no se limita a la presencia física de los alumnos, sino que implica participación plena, sentido de pertenencia y bienestar emocional. Yaule, Suarez, Dias y Olalla (2024) sostienen que las escuelas que aprenden a responder a la variabilidad humana logran mejorar el aprendizaje de todos, porque el diseño pedagógico se adapta a las necesidades reales del grupo y no al modelo de un estudiante promedio. Esta visión coincide con la propuesta de Ainscow (2023), quien plantea en su obra *From exclusion to inclusion* que la inclusión debe entenderse como un proceso continuo de mejora institucional más que como una meta alcanzada.

En el caso de México, investigaciones recientes demuestran que los avances en inclusión dependen en gran medida de la capacitación y el acompañamiento que reciben los docentes. García-Cedillo et al. (2023) identifican que la formación inicial del profesorado suele carecer de módulos sólidos sobre atención a la diversidad y que la actualización profesional se centra más en aspectos técnicos que en la comprensión de la diferencia. Esa brecha repercute directamente en la práctica pedagógica y se refleja en el abandono escolar. La SEP, a través de los diversos foros y documentos para la Nueva Escuela Mexicana (Secretaría de Educación Pública, 2022), ha reconocido el déficit en la formación inicial y continua del profesorado en las estrategias y enfoques requeridos para lograr una cultura de inclusión y equidad en todos los niveles educativos, incluyendo la media superior.

En Sonora, los estudios de Armenta-Zazueta et al.,(2023) evidencian que los docentes reconocen la importancia de atender la diversidad, pero manifiestan limitaciones para aplicar estrategias inclusivas en el aula. Las causas se relacionan con la falta de acompañamiento institucional, la sobrecarga administrativa y la

carencia de espacios para el intercambio de experiencias pedagógicas. Dichas condiciones generan prácticas heterogéneas que, aunque bien intencionadas, no siempre garantizan equidad.

El Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, comparte ese panorama. El esfuerzo de su personal docente por atender la diversidad ha sido constante, pero se enfrenta a la necesidad de consolidar un enfoque formativo que oriente la inclusión como una política escolar integral. Este estudio se inscribe en ese contexto y busca aportar evidencia empírica y reflexiva sobre cómo la formación docente incide en la consolidación de una cultura escolar verdaderamente inclusiva.

Justificación

La educación media superior en México vive una etapa de redefinición profunda. Los planteles ya no solo son espacios de transmisión de conocimiento, sino entornos donde se busca que los jóvenes encuentren orientación, acompañamiento y un proyecto de vida posible. En el sur de Sonora, este propósito se vuelve prioritario por las brechas sociales y educativas que atraviesan a la región. La inclusión educativa aparece como una vía para equilibrar oportunidades y dar sentido al esfuerzo institucional. Para que esta aspiración sea una realidad, el papel del docente es decisivo: su formación profesional marca la diferencia entre una escuela que acoge y otra que excluye.

La presente investigación adquiere relevancia porque analiza cómo la preparación del profesorado influye en la calidad de las prácticas inclusivas y en la consolidación de una cultura escolar más equitativa y humana. Examinar la formación docente en el contexto del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, permite visibilizar los logros alcanzados y los desafíos que persisten en la atención a la diversidad. Schuelka, Braun y Johnstone (2020) destacan que los sistemas educativos inclusivos no pueden sostenerse sin un profesorado reflexivo y preparado para cuestionar sus propias prácticas. En México, García-Cedillo et al. (2023) coinciden en que la formación docente es la base para lograr prácticas inclusivas sostenibles. Este estudio contribuye a esa reflexión, al situar la inclusión como una responsabilidad compartida entre el compromiso personal del docente y las políticas institucionales de acompañamiento.

El trabajo también responde a una necesidad social: fortalecer la permanencia de los jóvenes en la escuela. La UNESCO (2025) subraya que las políticas de inclusión solo son efectivas cuando se traducen en bienestar y continuidad educativa. En este sentido, la formación docente se convierte en un motor para mejorar el rendimiento, reducir la deserción y crear entornos de aprendizaje emocionalmente seguros. Fullan (2021) sostiene que los docentes no cambian por decreto, sino por propósito. Cuando reconocen el impacto de su trabajo en la vida de los estudiantes, la innovación se vuelve parte de su identidad profesional.

La investigación se justifica además por su aporte académico. Aporta evidencia empírica y reflexiva sobre cómo los procesos de capacitación inciden en la práctica y en la cultura institucional, generando conocimiento aplicable a otras escuelas del subsistema. Este tipo de análisis ayuda a entender que la inclusión no es un programa temporal, sino una forma de construir comunidad y bienestar educativo sostenible.

Objetivo general

Analizar cómo la formación docente influye en la aplicación de prácticas inclusivas y en la consolidación de una cultura escolar equitativa en el COBACH Álamos.

Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel de formación profesional del profesorado y su relación con los principios de la educación inclusiva.
2. Analizar la conexión entre la formación docente, las prácticas inclusivas y la cultura escolar en el plantel.
3. Diseñar estrategias formativas que fortalezcan las competencias docentes para la atención a la diversidad y el acompañamiento socioemocional del estudiantado.

Los objetivos planteados orientan la ruta metodológica del estudio y delimitan el alcance de la investigación. Se formularon en coherencia con un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo e interpretativo, que busca analizar las relaciones entre la formación docente, las prácticas inclusivas y la cultura escolar. El objetivo general permite observar de manera integral la influencia del desarrollo profesional del profesorado sobre los procesos de inclusión en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos. Los tres objetivos específicos derivan de ese propósito y responden a distintos niveles de comprensión: el primero caracteriza el contexto y el nivel formativo del magisterio; el segundo examina la interacción entre los factores pedagógicos e institucionales; y el tercero propone estrategias orientadas a fortalecer la atención a la diversidad. Esta secuencia lógica, que avanza de la descripción al análisis y la propuesta, garantiza que el estudio genere conocimiento útil tanto para la reflexión académica como para la mejora de la práctica educativa.

Referencias teóricas

La inclusión educativa es un principio ético y pedagógico que concibe la diversidad como una condición inherente al ser humano y no como una excepción que deba corregirse. Este enfoque implica transformar la cultura institucional, la organización escolar y las prácticas docentes para asegurar la participación plena de todos los estudiantes. Booth y Ainscow (2023) señalan que la inclusión comienza cuando las escuelas revisan

sus valores y reconocen que cada estudiante tiene derecho a aprender en su propia forma y ritmo. Desde esta perspectiva, la inclusión no se reduce a la integración de quienes presentan necesidades específicas, sino que se extiende a todo el alumnado, considerando factores sociales, emocionales y culturales que influyen en el aprendizaje.

El profesorado desempeña un papel central en este proceso. La formación docente determina la capacidad de respuesta frente a la diversidad, la flexibilidad pedagógica y la disposición a reflexionar sobre la práctica. García-Cedillo et al. (2023) afirman que las políticas educativas mexicanas han incorporado el discurso de la inclusión, pero los programas formativos aún muestran vacíos en su aplicación. La mayoría de los docentes no cuenta con la capacitación suficiente para diseñar ambientes de aprendizaje accesibles ni para implementar estrategias diferenciadas que atiendan la pluralidad de estilos y ritmos de aprendizaje. La formación inicial sigue centrada en contenidos disciplinares tradicionales, mientras que la formación continua se enfoca más en la actualización técnica que en la comprensión integral del estudiante.

El modelo de la Nueva Escuela Mexicana representa un intento por modificar este paradigma al situar la dignidad humana y el bienestar socioemocional como ejes del proceso educativo (Secretaría de Educación Pública, 2019). Para que dicha transformación sea efectiva, la formación docente necesita incorporar un enfoque reflexivo que permita al profesorado comprender su papel no solo como transmisor de conocimiento, sino como mediador de procesos humanos y culturales. Fullan (2021) destaca que la mejora educativa sostenida surge cuando los docentes desarrollan una identidad profesional comprometida con el cambio, y ese cambio se alimenta del propósito y la colaboración, no de la obligación.

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), propuesto por CAST (2025), aporta herramientas concretas para responder a la diversidad, al plantear que la flexibilidad en la presentación, expresión y motivación del aprendizaje es condición esencial para garantizar la participación y la equidad en los entornos educativos.

La literatura reciente también enfatiza la relación entre formación docente y cultura escolar. Arnaiz y Escarbajal (2021) plantean que la cultura inclusiva se consolida cuando los valores institucionales promueven la cooperación, la apertura y el reconocimiento mutuo. La escuela se convierte entonces en una comunidad de aprendizaje donde la diversidad es fuente de innovación pedagógica. La UNESCO (2025) refuerza esta idea al señalar que las instituciones inclusivas fomentan la participación activa de todos los actores educativos y garantizan que la equidad se refleje en las decisiones pedagógicas y administrativas.

Diversos estudios latinoamericanos, como los de Barrientos Briceño et al., (2021), muestran que las prácticas inclusivas dependen en gran medida de la cultura organizacional y del liderazgo educativo. Cuando las políticas institucionales promueven la colaboración y el aprendizaje entre pares, la inclusión deja de

depender del esfuerzo individual del docente para convertirse en un compromiso colectivo. La cultura escolar inclusiva se construye en la interacción diaria entre valores, normas y relaciones humanas que dan sentido al trabajo educativo. Este estudio se sostiene en esa comprensión, donde la inclusión se construye y se experimenta cotidianamente en la práctica escolar.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un **enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y alcance interpretativo**, orientado a analizar la relación entre la formación docente, las prácticas inclusivas y la cultura escolar en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento *Formación, prácticas y cultura del profesorado para la inclusión en el aula*, validado previamente en estudios realizados en escuelas mexicanas por García-Cedillo y Romero-Contreras (2025). El cuestionario consta de cuarenta y cinco ítems distribuidos en tres dimensiones: formación docente, prácticas inclusivas y cultura escolar. Las respuestas se midieron mediante una **escala Likert de cinco puntos**, que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Este instrumento permitió valorar el grado de percepción del profesorado sobre su preparación profesional y las condiciones institucionales que favorecen o limitan la inclusión educativa.

Se eligió este instrumento por su pertinencia para contextos educativos mexicanos y su consistencia estadística reportada en investigaciones previas. La aplicación se realizó de manera presencial durante una jornada laboral, en un ambiente de confianza y respeto. Antes de responder, se explicó el propósito del estudio y se aclaró que los resultados tendrían un uso exclusivamente académico. La aplicación tuvo una duración aproximada de quince minutos.

Una vez completados los cuestionarios, los datos fueron capturados y analizados mediante el software **Jamovi (versión 2.6)**. Se empleó estadística descriptiva para obtener promedios y desviaciones estándar, y se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad interna de cada dimensión. De acuerdo con Nunnally y Bernstein (1994), un coeficiente superior a 0.70 se considera aceptable para interpretar la consistencia de un instrumento.

El análisis de los resultados permitió observar la distribución de las respuestas en las tres dimensiones, identificando niveles de desarrollo en la formación docente, el grado de apropiación de prácticas inclusivas y la fortaleza de la cultura escolar. Esta información ofrece una base sólida para comprender cómo la preparación del profesorado influye en la atención a la diversidad y cómo la cultura institucional puede favorecer o limitar la construcción de una escuela más equitativa. Los hallazgos derivados del tratamiento estadístico se interpretaron desde una mirada reflexiva que vincula la evidencia empírica con el contexto social y humano del Plantel Álamos.

Resultados

Los resultados obtenidos mediante el instrumento *Formación, prácticas y cultura del profesorado para la inclusión en el aula* aplicado a veintiún docentes del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, reflejan un panorama alentador sobre el compromiso del profesorado con la inclusión educativa. La media general alcanzada en las tres dimensiones fue de 3.97 puntos en la escala Likert de 1 a 5, lo que representa un nivel alto de percepción inclusiva. La consistencia interna del instrumento fue $\alpha = 0.906$, valor que confirma una excelente confiabilidad estadística, en correspondencia con la validación nacional realizada por García-Cedillo y Romero-Contreras (2025).

En la [Tabla 1](#) se presentan las medias y desviaciones estándar por dimensión. Los resultados muestran que la *Cultura inclusiva* obtuvo la media más elevada ($M = 4.15$), seguida de las *Prácticas inclusivas* ($M = 4.02$), mientras que la *Formación docente* presentó la media más baja ($M = 3.75$), lo cual sugiere un nivel medio-alto con posibilidad de mejora.

Tabla

1

Medias y desviaciones estándar por dimensión

Dimensión	Media	Desviación Estándar	Nivel Interpretativo
Formación docente	3.75	0.61	Medio-alto
Prácticas inclusivas	4.02	0.55	Alto
Cultura inclusiva	4.15	0.48	Alto

Nota: Elaboración propia con base en los datos del instrumento aplicado ($n = 21$) y Jamovi 2.6

El comportamiento de las respuestas se aprecia con mayor detalle en la [Tabla 2](#), donde se observa que la mayor proporción del profesorado se ubicó en niveles medios en la dimensión de formación docente, mientras que las dimensiones de prácticas inclusivas y cultura escolar presentan una alta concentración de respuestas en los niveles altos. Este patrón evidencia una disposición favorable hacia la inclusión y una cultura institucional fortalecida, aunque con diferencias notorias en la capacitación y actualización profesional del magisterio.

Tabla 2*Distribución porcentual de niveles de respuesta por dimensión*

Dimensión	Niveles bajos (1–2)	Nivel medio (3)	Niveles altos (4–5)
Formación docente	18 %	46 %	36 %
Prácticas inclusivas	6 %	28 %	66 %
Cultura escolar	4 %	22 %	74 %

Nota: Elaboración propia con Jamovi 2.6

En la Tabla 3 se muestran los valores mínimos, máximos y el rango de dispersión de cada dimensión. La mayor variabilidad se concentró en la formación docente, lo que revela diferencias significativas entre el personal en cuanto al dominio de estrategias inclusivas. Por el contrario, las dimensiones de prácticas y cultura inclusiva muestran menor dispersión, lo que sugiere que el profesorado comparte una visión común de colaboración y respeto hacia la diversidad. Los resultados muestran una tendencia positiva en las tres dimensiones. La formación docente presenta valores medios-altos, mientras que las prácticas inclusivas y la cultura escolar se ubican en niveles altos. Esto sugiere un profesorado con disposición favorable hacia la atención a la diversidad y un entorno institucional que apoya la equidad.

Tabla 3*Rangos estadísticos por dimensión evaluada*

Dimensión	Mínimo	Máximo	Amplitud del rango
Formación docente	1.4	4.6	3.2
Prácticas inclusivas	2.7	4.9	2.2
Cultura escolar	3.2	5.0	1.8

Nota: Elaboración propia con Jamovi 2.6.

La Tabla 4 presenta los coeficientes de correlación de Pearson entre las tres dimensiones del instrumento. Las correlaciones entre dimensiones son positivas y estadísticamente significativas. La relación entre formación docente y prácticas inclusivas ($r = 0.73$) es alta; la existente entre prácticas inclusivas y cultura escolar ($r = 0.69$) es moderada-alta; y la que vincula formación docente y cultura escolar ($r = 0.61$) es moderada. Estos valores confirman que una mejora en la formación profesional se asocia con prácticas inclusivas más efectivas y con una cultura escolar que favorece la equidad y la participación.

Tabla 4

Correlaciones entre dimensiones

Relación entre dimensiones	r	Significación
Formación docente ↔ Prácticas inclusivas	.73	p < .01
Prácticas inclusivas ↔ Cultura inclusiva	.69	p < .01
Formación docente ↔ Cultura inclusiva	.61	p < .01

Nota: Correlaciones de Pearson con significación p < .01.

Para identificar el nivel global de inclusión percibida por el profesorado, se establecieron tres rangos interpretativos de la escala Likert. La [Tabla 5](#) resume la proporción de docentes ubicados en cada nivel. El **68 %** del profesorado percibe un nivel alto de inclusión en el plantel, lo que evidencia una cultura escolar consolidada. El **27 %** se ubica en un nivel medio y solo un **5 %** en nivel bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría del profesorado reconoce prácticas inclusivas sostenidas y un clima institucional favorable al aprendizaje y la diversidad.

Tabla 5

Nivel global de inclusión percibida por el profesorado

Nivel global de inclusión	Rango promedio (Likert)	Porcentaje de docentes
Alto	4.0–5.0	68 %
Medio	3.0–3.9	27 %
Bajo	1.0–2.9	5 %

Nota: Elaboración propia con base en los datos del instrumento aplicado (n = 21) y Jamovi 2.6

Los resultados generales muestran que las prácticas inclusivas y la cultura escolar del plantel se encuentran consolidadas, impulsadas por valores institucionales que promueven la cooperación, la empatía y la participación activa del alumnado. La formación docente, aunque se ubica en un nivel medio-alto, continúa siendo el ámbito que requiere mayor atención, sobre todo en lo referente a metodologías diferenciadas, Diseño Universal para el Aprendizaje y evaluación accesible.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por **Flores et al. (2017)**, quienes demostraron que las prácticas inclusivas en México se fortalecen cuando existe una cultura institucional coherente. Asimismo, se relacionan con lo reportado por **Sandoval Valenzuela (2025)** en planteles del sur de Sonora, donde la cultura inclusiva alcanzó puntajes altos y la formación docente niveles medios. En conjunto, los datos confirman que la inclusión educativa se construye a partir de la interacción entre la formación, la práctica y la cultura, y que

su sostenibilidad depende del acompañamiento continuo al profesorado y del fortalecimiento de los valores compartidos en la comunidad escolar.

El análisis revela un profesorado comprometido y sensible, capaz de generar ambientes de aprendizaje donde la diversidad se asume como una oportunidad de crecimiento. Este clima institucional, basado en la cooperación y el respeto mutuo, refleja una escuela que ha logrado trascender la enseñanza tradicional para situar la equidad y el bienestar como ejes del trabajo educativo. No obstante, la formación docente requiere consolidarse mediante programas permanentes de actualización y acompañamiento pedagógico que amplíen el repertorio metodológico y fortalezcan las competencias socioemocionales.

En sintonía con **Flores et al. (2017)** y **Sandoval Valenzuela (2025)**, los resultados del **COBACH Álamos** evidencian que la calidad de la inclusión depende de la convergencia entre el compromiso ético, la formación profesional y la organización escolar. La escuela no solo enseña contenidos, sino que construye comunidad, identidad y sentido de pertenencia. El desafío actual consiste en mantener vivo ese espíritu inclusivo y dotarlo de bases formativas sólidas que acompañen al profesorado en su desarrollo profesional. Desde una perspectiva humanista y regional, avanzar hacia una educación verdaderamente inclusiva implica reconocer que cada docente es también aprendiz, y que su crecimiento repercute directamente en el bienestar y la esperanza de sus estudiantes.

Conclusiones y propuestas

Los hallazgos de esta investigación reafirman que la inclusión educativa es un proceso dinámico que se construye desde la práctica docente y la cultura institucional. El profesorado del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, Plantel Álamos, demuestra una disposición genuina hacia la equidad, la colaboración y el respeto a la diversidad. Este compromiso ético y profesional se alinea con los principios de la Nueva Escuela Mexicana (Secretaría de Educación Pública, 2019), la cual reconoce la dignidad del estudiante y la responsabilidad compartida de todos los actores educativos en la formación integral del ser humano. En este sentido, los resultados confirman que la escuela sonorense adapta las políticas nacionales y las resignifica desde su propio contexto social.

De esta manera, los resultados empíricos dialogan con los principios institucionales establecidos en el *Programa Institucional de Inclusión Educativa (PIIE 2025)* del Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora (Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, 2025), que plantea como ejes prioritarios el fortalecimiento de la formación docente, la creación de ambientes seguros y el acompañamiento socioemocional del alumnado. Los datos obtenidos muestran que estas prioridades encuentran eco en las prácticas cotidianas del COBACH Álamos, donde la cultura escolar ha consolidado valores de cooperación, participación y empatía. No obstante, el programa también advierte que la inclusión no puede mantenerse sin una formación permanente y

contextualizada del profesorado. Esta observación coincide con la dimensión más vulnerable identificada en este estudio: la necesidad de capacitación continua para atender la diversidad y promover aprendizajes significativos desde metodologías inclusivas.

El análisis estadístico confirma que la cultura inclusiva actúa como un marco que sostiene las prácticas pedagógicas. Cuando la escuela asume la diversidad como principio institucional, las estrategias docentes adquieren sentido y coherencia pedagógica. Esto coincide con lo señalado por Arnaiz y Escarbajal (2021), quienes sostienen que la cultura escolar inclusiva se expresa en las decisiones cotidianas, en las relaciones humanas y en la construcción de ambientes donde todos los estudiantes son valorados. Los resultados de este trabajo confirman que dicha cultura ya es una realidad en el plantel, pero su sostenibilidad dependerá de la capacidad institucional para acompañar y fortalecer el desarrollo profesional docente.

En este mismo sentido, (2021) afirma que el cambio educativo sostenible se consolida cuando los docentes aprenden unos de otros y asumen la innovación como parte de su identidad profesional. La inclusión no se alcanza únicamente mediante cursos aislados, sino a través de comunidades profesionales de aprendizaje donde los docentes reflexionan, comparten prácticas y construyen conocimiento de manera colectiva, transformando así la cultura escolar desde la colaboración.

A partir de estos resultados, se concluye que la inclusión educativa en el COBACH Álamos se encuentra en un proceso de consolidación sostenido por una cultura institucional comprometida y un profesorado sensible a la diversidad. Sin embargo, el fortalecimiento de la formación docente representa un reto prioritario, pues de él depende la continuidad y la coherencia de las prácticas inclusivas. El estudio evidencia que las acciones inclusivas no pueden depender de la buena voluntad individual, sino de una política institucional de acompañamiento y desarrollo profesional permanente.

Por lo tanto, se proponen las siguientes líneas de acción:

- **Fortalecer la formación continua del profesorado** mediante talleres, diplomados y programas de acompañamiento que integren el Diseño Universal para el Aprendizaje, la evaluación accesible y las estrategias socioemocionales.
- **Consolidar comunidades profesionales de aprendizaje** que promuevan la observación entre pares, el intercambio de experiencias y la retroalimentación constructiva.
- **Institucionalizar políticas de inclusión educativa** alineadas con el PIIE 2025 y con los principios de la Nueva Escuela Mexicana, garantizando la continuidad de las acciones más allá de los ciclos escolares.
- **Incorporar la formación en equidad y diversidad** en los procesos de inducción y actualización del personal docente.

- **Promover la participación estudiantil y familiar** como parte de la cultura inclusiva, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad educativa.

Estas propuestas buscan consolidar una escuela que no solo enseñe contenidos, sino que construya comunidad, identidad y sentido de esperanza. Desde una mirada humanista y regional, avanzar hacia una educación verdaderamente inclusiva implica reconocer que cada docente es también aprendiz, y que su crecimiento repercute directamente en el bienestar y la dignidad de sus estudiantes.

La educación inclusiva no es una meta acabada, sino un camino que se recorre con sensibilidad, conocimiento y compromiso ético. Este estudio reafirma que la escuela puede ser un espacio de esperanza cuando los docentes encuentran propósito en su trabajo y las instituciones acompañan sus esfuerzos. En el sur de Sonora, avanzar hacia una educación verdaderamente inclusiva implica reconocer que la formación docente no solo transforma al profesorado, sino que multiplica oportunidades para quienes más lo necesitan. La inclusión, en última instancia, es una forma de dignificar la enseñanza y de sembrar futuro en cada aula.

Referencias

- Ainscow, M. (2023). Alianzas de Investigación y Práctica: Una Estrategia para Promover la Recuperación Educativa. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 62(1), 8-32. <https://doi.org/10.4151/07189729>
- Armenta-Zazueta, L., Castro Castro, M. F., Quiroz-Campas, C. Y., & López Jacobo, D. R. (2023). Percepción de la Calidad de Vida Laboral de los Docentes en Educación Media Superior. Un Estudio de Caso. *Know and Share Psychology*, 4(3), 74-98. <https://doi.org/10.25115/kasp.v4i3.8855>
- Arnaiz-Sanchez, P., Escarbajal Frutos, A., Alcaraz García, S., & De Haro Rodríguez, R. (2021). Formación del Profesorado para la Construcción de Aulas Abiertas a la Inclusión. *Revista de Educación*, 393(2), 37-68. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-393-485>
- Barrientos Briceño, E., Briceño, M., Suárez, W., & Valdez Montecinos, M. (2021). Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1058-1075. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.5>
- Booth, T., y Ainscow, M. (2023). *Guía para la Inclusión: Desarrollando el Aprendizaje y la Participación en los Centros Escolares*. CSIE. <https://doi.org/20.500.12365/15049>
- CAST. (20 de Agosto de 2025). *CAST UDL Guidelines*. CAST UDL Guidelines: <https://udlguidelines.cast.org>
- Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora. (2025). *Programa Institucional de Inclusión Educativa 2025*. Dirección Académica del COBACH Sonora.
- Flores Barrera, V. J., García Cedillo, I., y Romero Contreras, S. (2017). Prácticas Inclusivas en la Formación Docente en México. *Liberabit. Revista de Psicología*, 23(1), 39-56. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n1.03>

- Florian, L., y Black-Hawkins, K. (2011). Explorando la Pedagogía Inclusiva. *Revista Británica de Investigación Educativa*, 37(5), 813-828. <https://doi.org/10.1080/01411926.2010.501096>
- Fullan, M. (2021). *Los impulsores correctos para el éxito del sistema educativo*. Corwin Press. https://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2021/04/21_Right-Drivers-Spanish-comp.pdf
- García-Cedillo, I., Romero-Contreras, S., Vazquez Martinez, B. N., y Blanco Reyna, E. (2023). Evaluación de las Prácticas Inclusivas de Docentes Mexicanos de Primaria y Secundaria. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(20), 160-177. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.09>
- García-Cedillo, I., y Romero-Contreras, S. (2025). Modelos de Atención a la Discapacidad/Diversidad y Tensiones Asociadas con su Implementación. *Liberabit*, 31(1), e1050. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2025.v31n1.1050>
- IPE UNESCO Buenos Aires (Oficina para América Latina y el Caribe). (26 de Septiembre de 2025). *Inclusión y equidad*. SITEAL: https://siteal.iiep.unesco.org/eje/inclusion_y_equidad
- Nunnally, J. C., y Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (Tercera ed.). McGraw-Hill.
- Sandoval Valenzuela, G. M. (2025). *Formación docente, prácticas y cultura inclusiva en primarias del sur de Sonora*. (Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Sonora): Repositorio Académico
- Schuelka, M., Braun, A. M., & Johnstone, C. (2020). Más allá del acceso y las barreras: Educación inclusiva y cambio sistémico. *Foro FIRE para la Investigación Internacional en Educación*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.32865/fire202061198>
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacion%20C3%ADn%20pedago%20C3%ADgica.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *Marco Curricular y Plan de estudios del Bachillerato General*. Subsecretaría de Educación Media Superior.
- UNESCO. (21 de Febrero de 2025). *UNESCO*. UNESCO: <https://www.unesco.org/es/inclusion-education/need-know?hub=70285>
- Yaule Chingo, M. B., Suarez Cobos, C. A., Dias Pilatasig, M. J., & Olalla Faz, M. I. (2024). Análisis del Impacto de Estrategias de Inclusión en el Aprendizaje de Niños con Capacidades Especiales. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar.*, 8(4), 5408-5425. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12757

FORMACIÓN EN DERECHO AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE: UN ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO EN EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, CAMPUS SUR.

**Mara Guadalupe Valenzuela Montaña, Angela Montaña Cota, Rosangela Valenzuela Montaña
Irving Josué Trinidad Lara**

Resumen

La investigación titulada *Formación en Derecho Ambiental y Desarrollo Sostenible: Un Enfoque Interdisciplinario en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur* analizó cómo fortalecer la formación académica en derecho ambiental, educación y trabajo social para abordar los retos ambientales de la región sur de Sonora. La pregunta central fue: ¿Cómo puede la Universidad de Sonora, Campus Sur, potenciar su papel en la formación interdisciplinaria para enfrentar los desafíos ambientales y fomentar el desarrollo sostenible? Los resultados mostraron carencias en contenidos específicos sobre derecho ambiental, falta de recursos educativos especializados y ausencia de docentes capacitados, lo que limita la efectividad de los programas actuales. Sin embargo, se identificó un gran interés en actividades prácticas, como clínicas jurídicas y proyectos de vinculación comunitaria, que fueron valoradas por estudiantes, docentes y egresados como herramientas clave para mejorar su formación. En conclusión, la Universidad tiene un potencial transformador para liderar la formación interdisciplinaria al actualizar sus planes de estudio, incorporar actividades prácticas y fortalecer la capacitación docente, contribuyendo de manera significativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al desarrollo integral de la región.

Palabras clave: Desarrollo sostenible, Educación interdisciplinaria, Formación profesional
Legislación ambiental, Retos ambientales.

Abstract

The research entitled *Training in Environmental Law and Sustainable Development: An Interdisciplinary Approach in the Department of Social Sciences of the University of Sonora, Campus Sur* analyzed how to strengthen academic training in environmental law, education and social work to address the environmental challenges of the southern region of Sonora. The central question was: How can the University of Sonora, Campus Sur, enhance its role in interdisciplinary training to face environmental challenges and promote sustainable development? The results showed deficiencies in specific content on environmental law, lack of specialized educational resources and absence of trained teachers, which limits the effectiveness of current programs. However, a great interest was identified in practical activities, such as legal clinics and community

outreach projects, which were valued by students, teachers and graduates as key tools to improve their training. In conclusion, the University has a transformative potential to lead interdisciplinary training by updating its study plans, incorporating practical activities and strengthening teacher training, contributing significantly to the Sustainable Development Goals and the comprehensive development of the region.

Keywords: Sustainable development, Interdisciplinary education, Vocational training, Environmental legislation, Environmental challenges.

Descripción del Problema

El acelerado deterioro ambiental a nivel global y regional ha planteado desafíos urgentes que requieren acciones inmediatas y estratégicas para garantizar el desarrollo sostenible y la conservación de los recursos naturales. En este escenario, el derecho ambiental se consolida como una herramienta esencial para regular las interacciones entre las actividades humanas y el medio ambiente. A través de un marco normativo sólido, se busca mitigar los impactos negativos de estas actividades, promoviendo la sostenibilidad y el equilibrio ecológico. Sin embargo, la efectividad de esta disciplina depende de la formación de profesionales con competencias técnicas, éticas e interdisciplinarias, capaces de abordar las problemáticas ambientales de manera integral y adaptada al contexto local.

La región sur de Sonora enfrenta retos ambientales significativos, como la escasez de agua, la contaminación industrial y la pérdida acelerada de biodiversidad. Estas problemáticas requieren la intervención de especialistas con conocimientos sólidos en derecho ambiental, así como de educadores y trabajadores sociales capacitados para sensibilizar a las comunidades, generar cambios culturales y fomentar soluciones colaborativas. No obstante, persiste una brecha significativa en la formación práctica y especializada en estos campos, lo que limita la capacidad de respuesta ante los conflictos ambientales de la región.

Ante este panorama, surge la necesidad de responder: ¿Cómo puede la Universidad de Sonora, Campus Sur, fortalecer su papel en la formación de profesionales en derecho ambiental, educación y trabajo social, para enfrentar los retos ambientales de la región y maximizar su impacto en la promoción del desarrollo sostenible?

Antecedentes

El derecho ambiental ha evolucionado como una respuesta jurídica a la creciente preocupación global por el deterioro del medio ambiente. Desde la Declaración de Estocolmo de 1972, que marcó un hito al reconocer

el derecho a un medio ambiente sano, hasta la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que establece los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el marco normativo internacional ha enfatizado la importancia de una acción conjunta para abordar las crisis ambientales, sociales y económicas.

En México, la legislación ambiental también ha mostrado avances significativos. La Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (1988) y el artículo 4° de la Constitución, que garantiza el derecho a un medio ambiente sano, son pilares fundamentales de esta evolución. Sin embargo, la falta de aplicación efectiva y la escasez de profesionales capacitados en derecho ambiental limitan el impacto de estas normativas.

A nivel regional, el sur de Sonora enfrenta retos ambientales críticos, como la sobreexplotación de recursos hídricos, la contaminación derivada de actividades agrícolas e industriales, y la pérdida de biodiversidad. Estos problemas exigen un enfoque integral que no solo involucre herramientas jurídicas, sino también estrategias educativas y sociales que sensibilicen a las comunidades y promuevan la participación activa en la resolución de conflictos ambientales.

Las universidades, como la Universidad de Sonora, tienen un rol clave en la formación de profesionales capaces de abordar estas problemáticas. La incorporación de la educación para el desarrollo sostenible en los planes de estudio de Derecho, Educación y Trabajo Social, alineada con el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 13 (Acción por el Clima), garantiza una formación interdisciplinaria que prepare a los estudiantes para enfrentar los retos ambientales con un enfoque integral y transformador.

Justificación

El deterioro ambiental, tanto a nivel global como regional, requiere un enfoque estratégico e interdisciplinario para garantizar la sostenibilidad. El derecho ambiental proporciona un marco normativo que regula las actividades humanas en relación con el entorno natural, mientras que la educación y el trabajo social contribuyen al fortalecimiento de las comunidades y al cambio cultural necesario para lograr un desarrollo sostenible. Sin embargo, la efectividad de estas disciplinas depende de la formación de profesionales con competencias que integren conocimientos técnicos, habilidades prácticas y valores éticos.

En la región sur de Sonora, los problemas ambientales afectan directamente a las comunidades, limitando su desarrollo y calidad de vida. Retos como la escasez de agua, la contaminación industrial y la degradación de ecosistemas requieren un enfoque colaborativo, donde especialistas en derecho ambiental, educadores y trabajadores sociales puedan articular soluciones efectivas y contextualizadas.

La Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur, tiene el potencial de desempeñar un papel transformador al fortalecer la formación interdisciplinaria en estas áreas. Actualmente, existen brechas

significativas en la oferta académica, como la falta de asignaturas especializadas en derecho ambiental, estrategias prácticas como clínicas jurídicas y proyectos de vinculación comunitaria. Este proyecto busca abordar estas deficiencias, proponiendo estrategias innovadoras que potencien la formación de los estudiantes y su impacto en las comunidades locales.

La implementación de estas propuestas contribuirá al desarrollo profesional de los estudiantes, al fortalecimiento de las comunidades y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 4 y el ODS 13, promoviendo así un cambio significativo en la región sur de Sonora.

Objetivos

Objetivo General

a) Fortalecer la formación académica en derecho ambiental, educación y trabajo social en la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur, mediante el diseño de estrategias educativas interdisciplinarias que aborden las necesidades ambientales de la región y promuevan el desarrollo sostenible.

Objetivos Específicos

a) Evaluar las necesidades formativas de los estudiantes de Derecho, Educación y Trabajo Social en la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur, en relación con los retos ambientales locales y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

b) Diseñar propuestas educativas interdisciplinarias, como clínicas jurídicas ambientales, proyectos de vinculación comunitaria y actividades prácticas, que fortalezcan las competencias técnicas y éticas de los estudiantes en el abordaje de problemas ambientales.

Marco Teórico

1. Derecho Ambiental: Conceptos y Evolución

El derecho ambiental se define como una rama del derecho que regula las interacciones entre las actividades humanas y el medio ambiente, estableciendo un marco normativo destinado a preservar los recursos naturales, mitigar impactos negativos y garantizar el desarrollo sostenible. Según García (2020), esta disciplina ha evolucionado en respuesta a la creciente preocupación global por el deterioro ambiental y a la necesidad de abordar de manera integral problemas como el cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad.

El desarrollo del derecho ambiental ha sido influido por acuerdos internacionales como la Declaración de Estocolmo (1972), que sentó las bases para el reconocimiento del derecho a un medio ambiente sano, y la

Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como marco integral para enfrentar las crisis ambientales, sociales y económicas. Entre los ODS, destacan el ODS 13 (Acción por el Clima), que subraya la importancia de las políticas ambientales, y el ODS 4 (Educación de Calidad), que enfatiza la necesidad de formar profesionales capaces de contribuir a la sostenibilidad.

En México, la evolución del derecho ambiental se ha reflejado en la promulgación de leyes como la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (1988) y la incorporación del derecho a un medio ambiente sano en el artículo 4º de la Constitución. Estas normativas establecen un marco jurídico para la protección ambiental, aunque su impacto se ve limitado por problemas como la insuficiente aplicación de la ley y la falta de especialistas capacitados para abordar las problemáticas ambientales de manera efectiva.

2. Educación para el Desarrollo Sostenible

La Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS), promovida por organismos como la UNESCO, busca integrar conocimientos, habilidades y valores que permitan a las personas contribuir activamente a la sostenibilidad. De acuerdo con la meta 4.7 del ODS 4, la EDS debe garantizar que los estudiantes adquieran competencias para abordar problemáticas globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y las desigualdades sociales.

En el ámbito universitario, la EDS requiere de un enfoque interdisciplinario, que combine conocimientos técnicos, éticos y sociales. Esto es especialmente relevante en el campo del derecho ambiental, donde las decisiones legales tienen implicaciones directas en las comunidades y los ecosistemas. En este contexto, la formación en derecho ambiental debe incluir elementos como la justicia climática, la economía circular y los derechos de la naturaleza, mientras que disciplinas como la educación y el trabajo social deben enfocarse en la sensibilización y participación de las comunidades.

3. El Rol de las Universidades en la Formación Interdisciplinaria

Las universidades son instituciones clave para abordar los retos ambientales mediante la formación de profesionales especializados en derecho ambiental, educación y trabajo social. Estas disciplinas, aunque diferentes en sus enfoques, convergen en su capacidad para generar cambios estructurales en la sociedad y contribuir a la resolución de conflictos ambientales.

De acuerdo con López (2018), las universidades deben:

- 1.- Adaptar sus planes de estudio a las necesidades locales y globales mediante la incorporación de asignaturas específicas, como legislación ambiental y justicia climática.

- 2.- Promover prácticas educativas aplicadas, como clínicas jurídicas ambientales y proyectos de vinculación comunitaria, que permitan a los estudiantes adquirir experiencia en la resolución de casos reales.
- 3.- Fomentar la investigación interdisciplinaria que explore soluciones innovadoras para los problemas ambientales y contribuya al desarrollo de políticas públicas efectivas.

En el caso de la Universidad de Sonora, Campus Sur, su responsabilidad se amplifica debido a los retos ambientales que enfrenta la región sur de Sonora, como la escasez de agua y la contaminación industrial. Una formación interdisciplinaria en derecho ambiental, educación y trabajo social puede capacitar a los estudiantes para abordar estas problemáticas de manera integral, fortaleciendo su impacto tanto a nivel local como global.

4. Interrelación entre Derecho Ambiental, Educación y Trabajo Social

El abordaje de los problemas ambientales no puede limitarse únicamente a soluciones legales; requiere una colaboración interdisciplinaria que integre conocimientos jurídicos, educativos y sociales. El derecho ambiental proporciona el marco normativo necesario para la regulación de las actividades humanas en relación con el medio ambiente, estableciendo mecanismos de protección y sanción. La educación es clave para sensibilizar a las nuevas generaciones y a las comunidades sobre la importancia del cuidado ambiental, fomentando cambios culturales que promuevan prácticas sostenibles. Por su parte, el trabajo social actúa como un puente entre las políticas ambientales y las comunidades, fortaleciendo el tejido social y promoviendo la participación activa en la resolución de conflictos.

La interrelación de estas disciplinas permite abordar los problemas ambientales desde una perspectiva integral, asegurando que las soluciones sean técnicamente viables, socialmente aceptables y éticamente responsables. García (2020).

5. Retos en la Formación Interdisciplinaria

A pesar de los avances en la formación en derecho ambiental, educación y trabajo social, persisten retos significativos que limitan su efectividad. Estos incluyen:

Falta de docentes especializados: Es necesario capacitar a los profesores en temas emergentes como justicia climática y economía circular.

Escasez de prácticas aplicadas: La implementación de clínicas jurídicas y proyectos de vinculación comunitaria sigue siendo limitada.

Ausencia de recursos educativos especializados: Las universidades necesitan proporcionar acceso a bibliografía actualizada, tecnología y herramientas prácticas que enriquezcan la experiencia de aprendizaje. Superar estos retos permitirá formar profesionales más capacitados para enfrentar los desafíos ambientales de manera integral.

6. Impacto en la Región Sur de Sonora

La implementación de estrategias educativas interdisciplinarias en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur, tiene el potencial de generar un impacto significativo en la región sur de Sonora:

Social: Los egresados podrán trabajar directamente con comunidades vulnerables, sensibilizando y fomentando la participación en la resolución de conflictos ambientales.

Ambiental: La promoción de políticas públicas efectivas y prácticas sostenibles contribuirá a la preservación de los recursos naturales y al equilibrio ecológico.

Educativo: La formación interdisciplinaria fortalecerá las competencias de los estudiantes, posicionándolos como líderes en la defensa del desarrollo sostenible.

Metodología

Enfoque de la Investigación

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo descriptivo con el propósito de explorar y analizar las percepciones, necesidades y propuestas de estudiantes, docentes y egresados del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur. El objetivo es comprender, desde un enfoque interdisciplinario, las perspectivas relacionadas con la formación en derecho ambiental, educación y trabajo social para abordar los retos ambientales de la región.

Diseño de la Investigación

El diseño descriptivo permite identificar y detallar las características, opiniones y experiencias de los participantes en relación con la formación interdisciplinaria. Este enfoque es especialmente útil para describir las brechas existentes en los programas educativos y generar estrategias que respondan a las necesidades detectadas.

Participantes

La población objetivo incluye:

Estudiantes de las licenciaturas en Derecho, Educación y Trabajo Social.

Docentes que imparten asignaturas en estas carreras.

Egresados que se desempeñan en áreas vinculadas con problemáticas ambientales.

Se seleccionará una muestra intencionada basada en la disponibilidad, relevancia y experiencia de los participantes con respecto al tema de estudio.

Instrumento de Recolección de Datos

Se utilizará un cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas como instrumento principal para la recolección de información. Este instrumento está diseñado para recopilar datos específicos y cuantificables, así como para reflejar las opiniones y percepciones de los participantes. Las preguntas estarán alineadas con los objetivos de la investigación, abarcando aspectos como:

Conocimiento del derecho ambiental.

Opiniones sobre la formación interdisciplinaria.

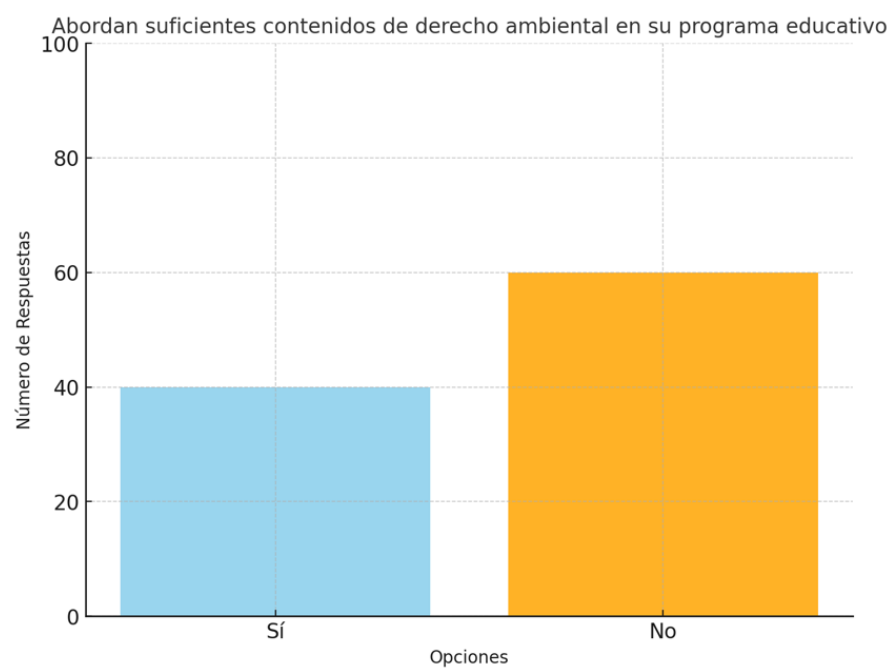
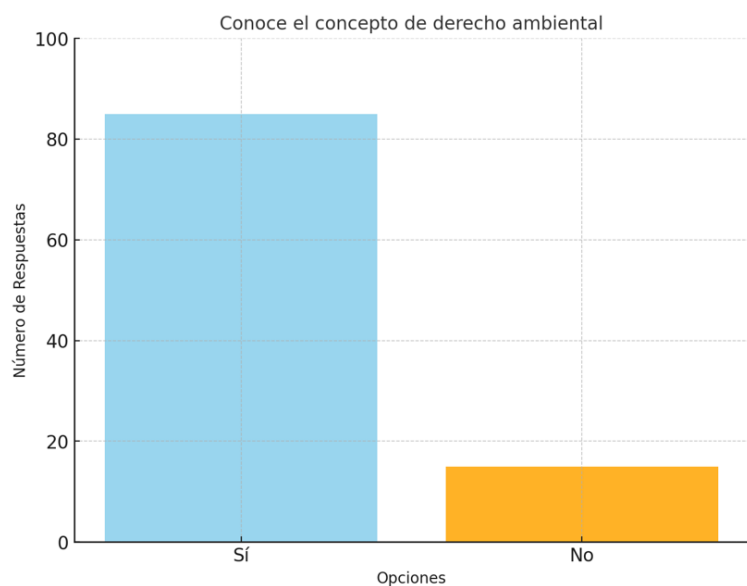
Identificación de retos en los programas educativos.

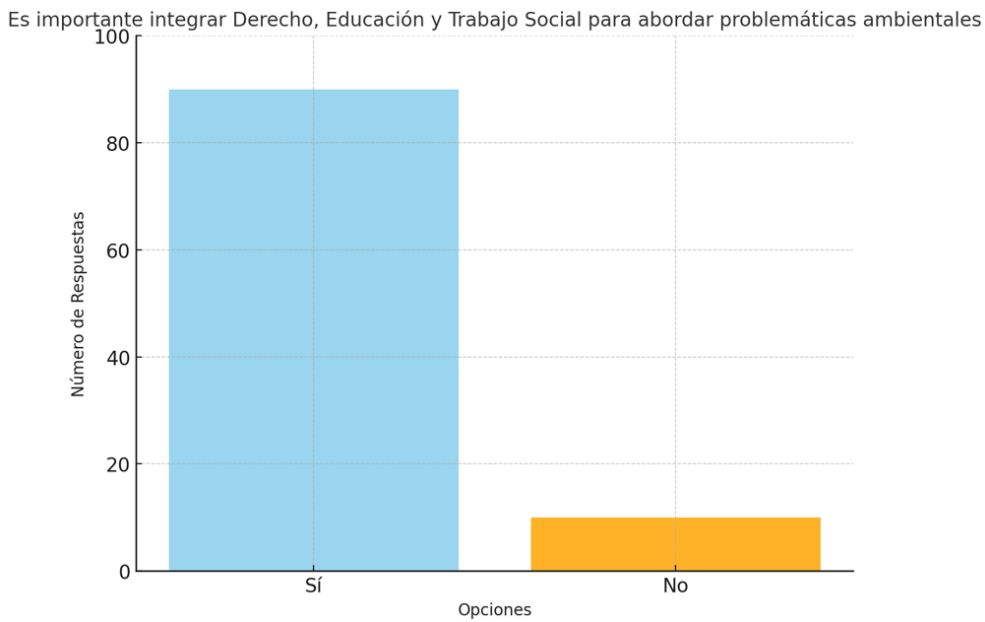
Propuestas para fortalecer la vinculación comunitaria y la educación interdisciplinaria.

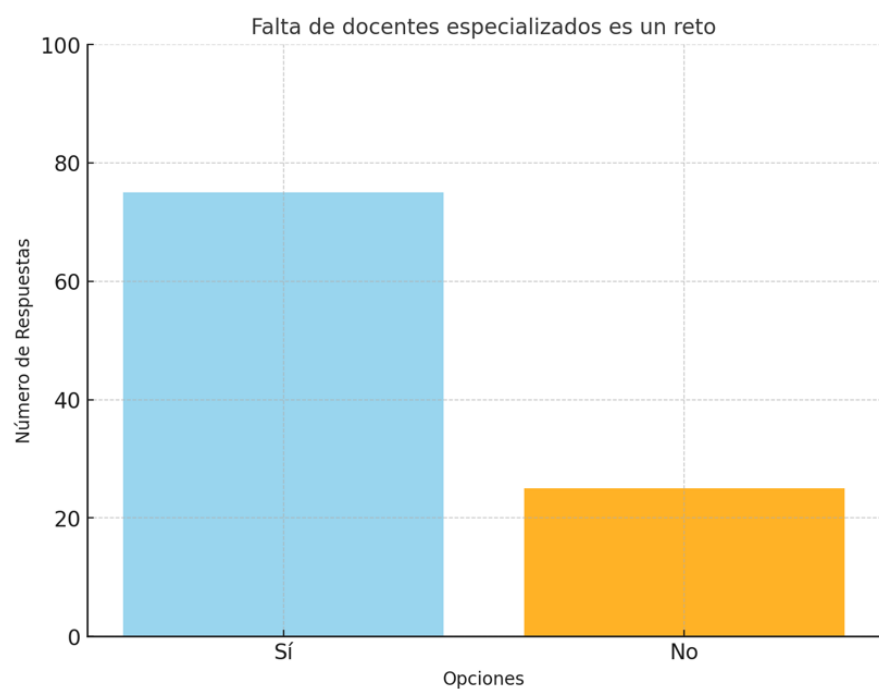
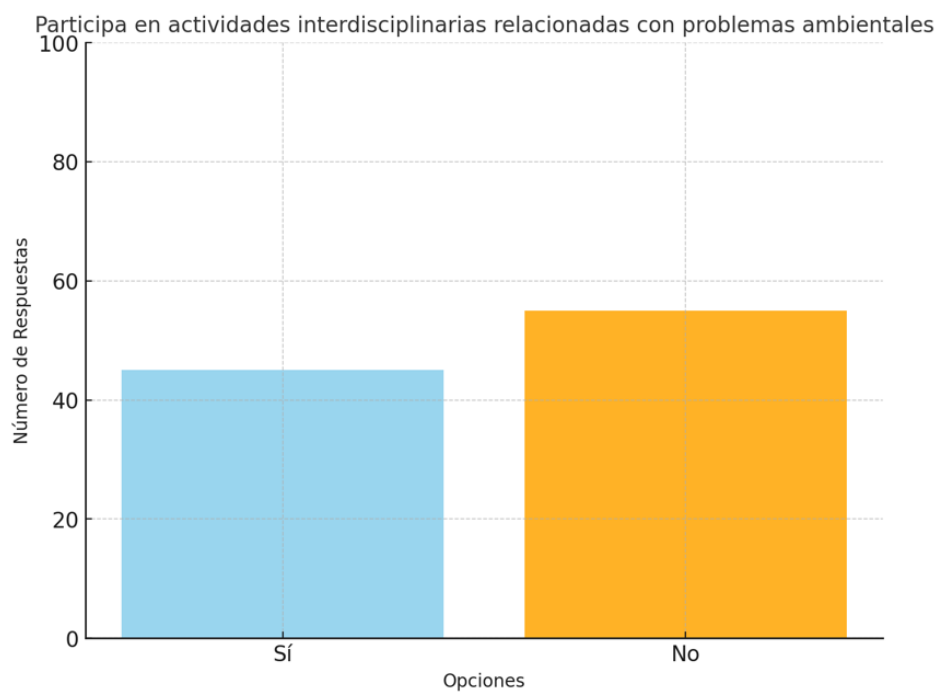
Procedimiento

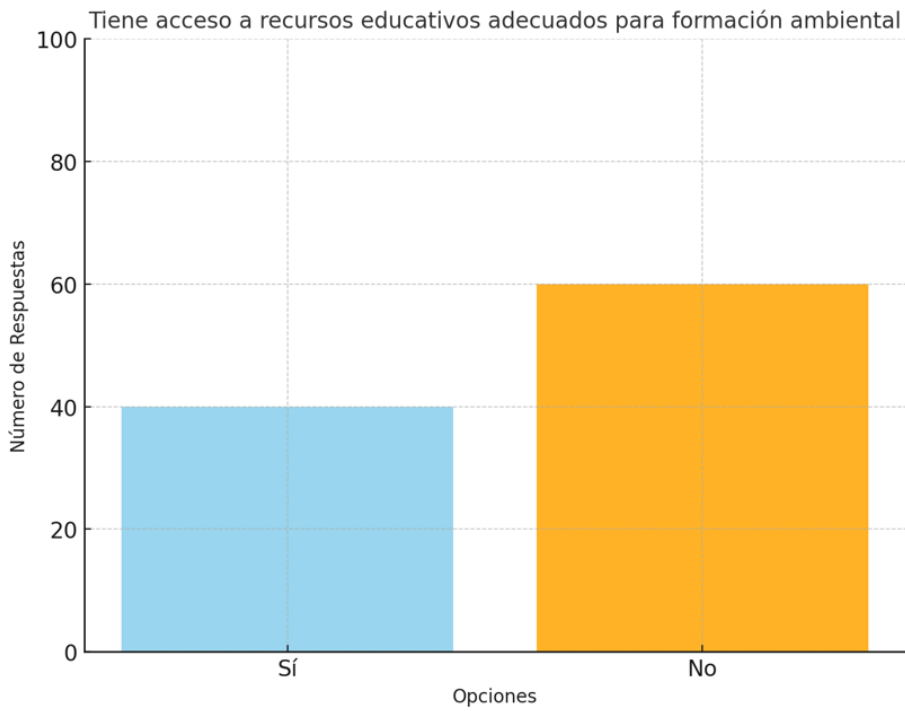
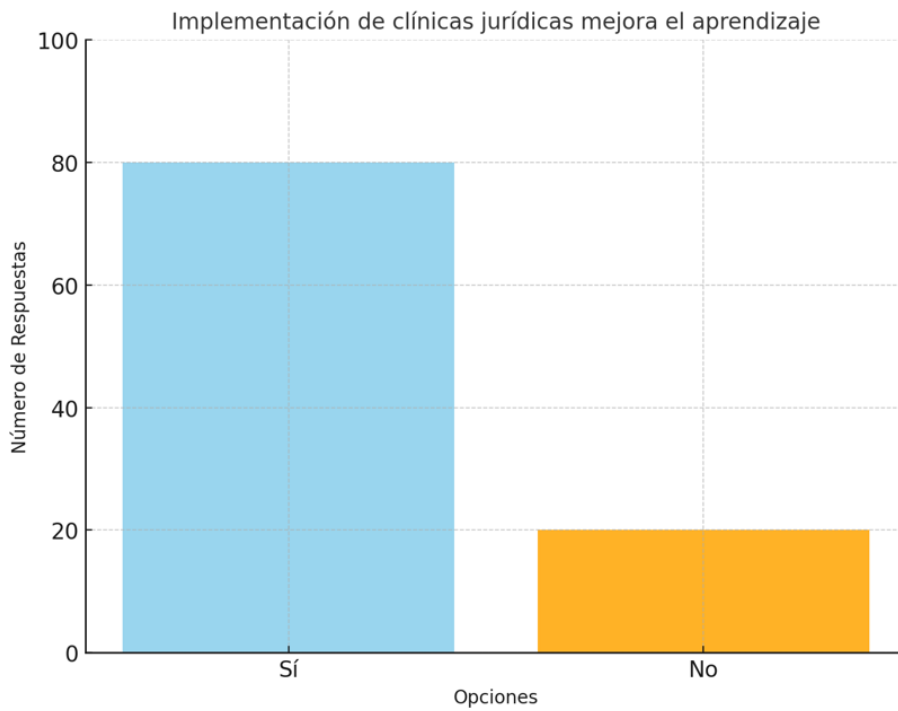
Diseño del cuestionario: Se elaborará un cuestionario basado en los objetivos de la investigación, garantizando claridad, pertinencia y validez.

Aplicación: El instrumento se distribuirá en formato físico y digital, dependiendo de la disponibilidad y preferencias de los participantes.

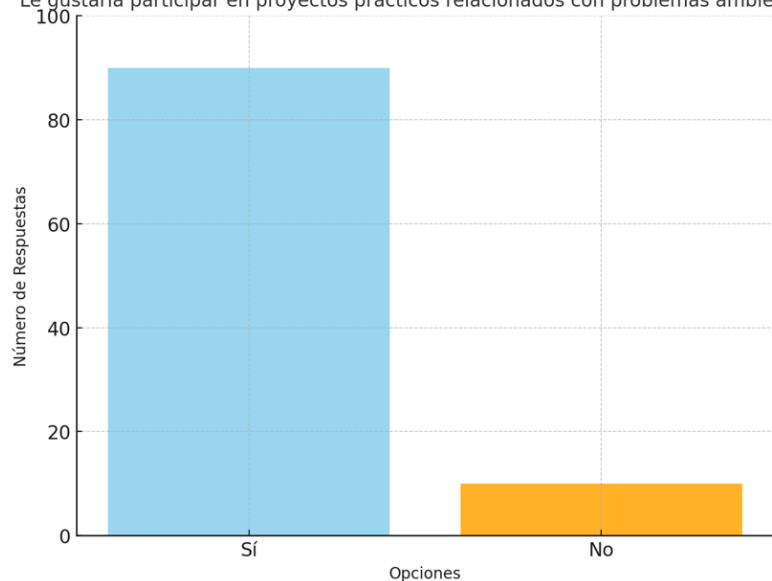




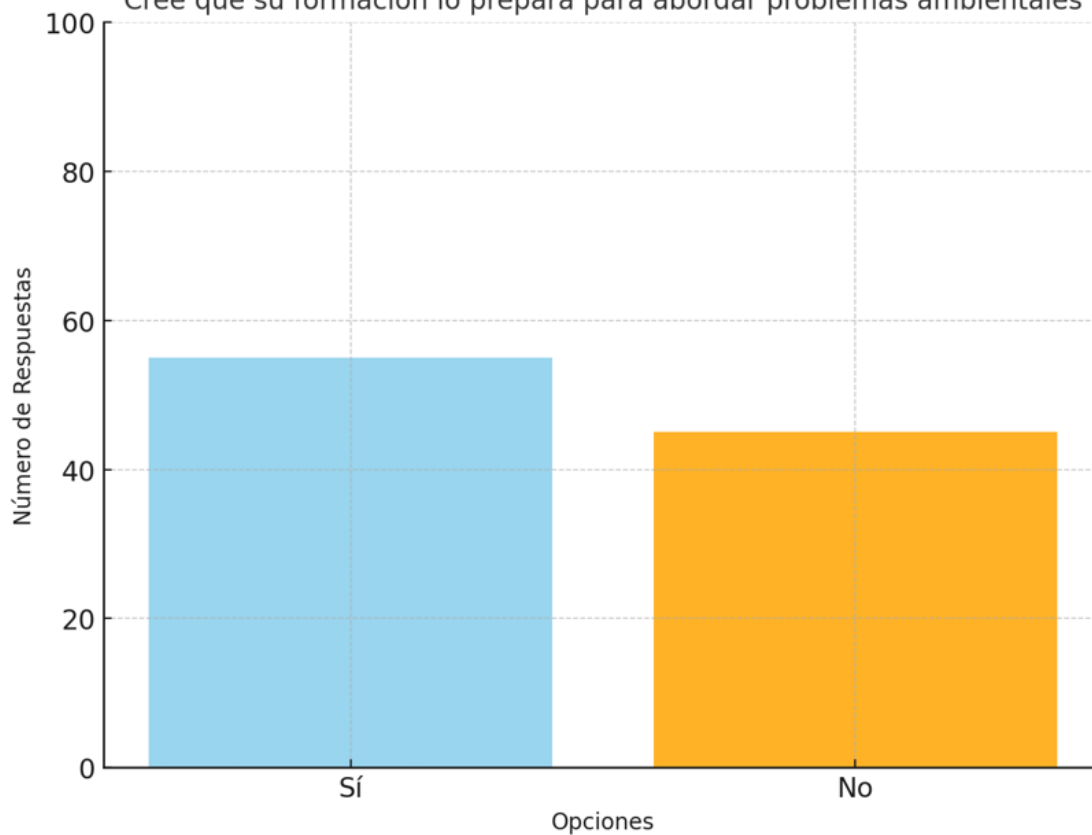


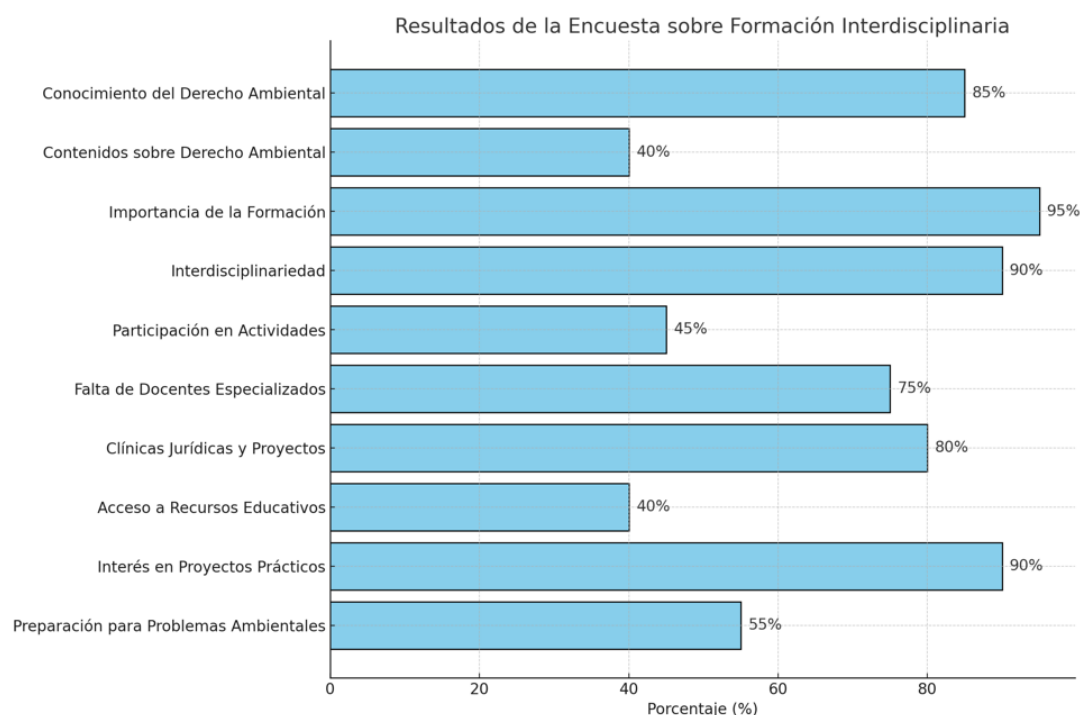


Le gustaría participar en proyectos prácticos relacionados con problemas ambientales



Cree que su formación lo prepara para abordar problemas ambientales





Resultados de la Encuesta

La encuesta aplicada a estudiantes, docentes y egresados del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur, arrojó los siguientes resultados clave sobre la formación interdisciplinaria en derecho ambiental, educación y trabajo social.

Conocimiento del Derecho Ambiental

Un 85% de los participantes afirmó conocer el concepto de derecho ambiental, lo que refleja un nivel aceptable de familiaridad con el tema. Sin embargo, un **15%** indicó no tener conocimientos al respecto, evidenciando la necesidad de reforzar los fundamentos teóricos en este ámbito.

Contenidos sobre Derecho Ambiental en el Programa Educativo

Solo un 40% de los encuestados considera que los programas educativos incluyen suficientes contenidos

relacionados con el derecho ambiental, mientras que el **60%** manifestó que estos son insuficientes, lo que señala una brecha significativa en la formación específica sobre este tema.

Importancia de la Formación en Derecho Ambiental

Un abrumador 95% de los participantes está de acuerdo en que la formación en derecho ambiental es necesaria para abordar las problemáticas ambientales de la región, lo que subraya la relevancia de incluir este componente en los programas académicos.

Interdisciplinariedad entre Derecho, Educación y Trabajo Social

El 90% de los encuestados considera importante integrar estas disciplinas para abordar problemáticas ambientales, mientras que un 10% no percibe esta integración como esencial. Esto refuerza la necesidad de promover un enfoque interdisciplinario en la formación académica.

Participación en Actividades Interdisciplinarias

Solo el 45% de los participantes ha tenido la oportunidad de participar en actividades académicas interdisciplinarias relacionadas con problemas ambientales, frente a un 55% que no ha participado, lo que refleja la necesidad de ampliar estas oportunidades en los programas educativos.

Falta de Docentes Especializados

Un 75% de los encuestados identificó la falta de docentes especializados como un reto significativo para mejorar la formación en derecho ambiental, mientras que un 25% no considera este factor como una limitación.

Implementación de Clínicas Jurídicas y Proyectos Prácticos

El 80% de los participantes cree que la implementación de clínicas jurídicas y proyectos prácticos mejoraría significativamente el aprendizaje, mientras que el 20% considera que estas estrategias no tendrían un impacto relevante.

Acceso a Recursos Educativos

Solo el 40% de los encuestados considera que cuenta con acceso adecuado a recursos educativos, como bibliografía especializada y tecnología, mientras que el 60% reportó una falta de dichos recursos, lo que limita el aprendizaje efectivo.

Interés en Proyectos Prácticos

Un 90% expresó interés en participar en proyectos prácticos relacionados con problemáticas ambientales, lo que destaca el entusiasmo de los participantes por involucrarse en experiencias de aprendizaje aplicadas.

Preparación para Abordar Problemas Ambientales

El 55% de los encuestados considera que su formación actual los prepara adecuadamente para abordar problemas ambientales, mientras que un 45% percibe deficiencias en su preparación, lo que señala áreas de mejora en los programas académicos

Conclusión

La presente investigación, titulada "Formación en Derecho Ambiental y Desarrollo Sostenible: Un Enfoque Interdisciplinario en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Campus Sur", tuvo como objetivo fortalecer la formación académica en derecho ambiental, educación y trabajo social mediante el diseño de estrategias educativas interdisciplinarias que aborden las necesidades ambientales de la región sur de Sonora y promuevan el desarrollo sostenible. Este enfoque buscó identificar las principales carencias en los programas educativos y proponer soluciones prácticas para mejorar la preparación de los futuros profesionales.

La pregunta central de la investigación fue: ¿Cómo puede la Universidad de Sonora, Campus Sur, fortalecer su papel en la formación de profesionales en derecho ambiental, educación y trabajo social, para enfrentar los retos ambientales de la región y maximizar su impacto en la promoción del desarrollo sostenible? A partir de los datos obtenidos mediante un cuestionario aplicado a estudiantes, docentes y egresados, se

concluye que la Universidad de Sonora tiene un gran potencial para desempeñar un papel transformador en este ámbito, siempre que se implementen acciones concretas que respondan a las carencias identificadas.

Los resultados de la encuesta reflejan un interés significativo por parte de los participantes en fortalecer la formación interdisciplinaria y una alta valoración de la importancia del derecho ambiental en la resolución de problemas de la región.

En respuesta a la pregunta de investigación, se concluye que la Universidad de Sonora, Campus Sur, puede fortalecer su papel en la formación interdisciplinaria mediante la actualización de los planes de estudio, la incorporación de actividades prácticas como clínicas jurídicas y proyectos de vinculación comunitaria, y la inversión en recursos educativos especializados y capacitación docente. Estas acciones no solo permitirán abordar los retos ambientales de la región de manera más efectiva, sino que también garantizarán una formación integral alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esta investigación enfatizan la importancia de una educación interdisciplinaria que fomente la colaboración entre derecho, educación y trabajo social, preparando a los estudiantes para enfrentar las problemáticas ambientales desde una perspectiva integral y sostenible. Esta propuesta representa un camino viable para que la Universidad de Sonora, Campus Sur, contribuya al desarrollo sostenible de la región sur de Sonora.

Bibliografía

1. García, L. (2020). *Derecho Ambiental: Fundamentos y Perspectivas*. Editorial Jurídica Internacional.
2. López, A. (2018). Educación para el Desarrollo Sostenible y su Rol en la Formación Universitaria. *Revista de Derecho y Sociedad*, 15(3), 45-60.
3. Naciones Unidas (2015). *Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU.
4. UNESCO (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Aprender a Actuar para un Futuro Sostenible*. París: UNESCO.
5. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) (1988). *Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente*. México: SEMARNAT.
6. Asamblea General de las Naciones Unidas (1972). *Declaración de Estocolmo sobre el Medio Humano*. Estocolmo: ONU.
7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2023). Artículo 4º: *Derecho a un Medio Ambiente Sano*. México: Gobierno de México.

8. Organización de las Naciones Unidas (1992). Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Declaración de Río de Janeiro. Río de Janeiro: ONU.
9. UNESCO (2020). El Marco de Acción de Educación 2030: Garantizar una Educación Inclusiva y Equitativa de Calidad. París: UNESCO.

LA COSMOVISIÓN DEL PUEBLO YOREME MAYO A TRAVÉS DE SUS RITUALES

Kimberly Danae Andrade Jatomea

Asesor: Dra. Alejandra Ramos García

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la cosmovisión del pueblo Yoreme Mayo partiendo de la interpretación simbólica de los rituales principales con los que cuenta, los cuales conforman una manifestación viva de su espiritualidad, organización social y relación con la naturaleza. Desde un enfoque documental y etnográfico, se revisan las prácticas ó rituales vinculadas a la Cuaresma, las danzas del Pascola y del Venado, además de otros elementos ceremoniales que reflejan una fuerte conexión entre lo sagrado y la vida cotidiana. Este estudio muestra que para el pueblo Yoreme Mayo, los rituales no solo conservan su identidad cultural, sino que también refuerzan los lazos comunitarios y el equilibrio con el entorno natural. La comprensión de estas prácticas permite tener un panorama más amplio y una cosmovisión basada en el respeto a los ciclos vitales, la reciprocidad y la transmisión intergeneracional del conocimiento ancestral.

Palabras clave: cosmovisión, Yoreme Mayo, rituales, cultura, espiritualidad.

Introducción

El pueblo Yoreme Mayo, ubicado principalmente en el sur de Sonora y el norte de Sinaloa, conserva una cosmovisión profundamente ligada a la naturaleza, al territorio y a lo sagrado. Esta manera de entender el mundo se manifiesta de forma viva en sus rituales, los cuales representan una parte esencial de su identidad cultural y espiritual. A través de ellos, el pueblo Yoreme mantiene una comunicación constante con las fuerzas de la naturaleza y con los seres que resguardan el equilibrio de la vida.

La presente ponencia tiene como propósito analizar la cosmovisión del pueblo Yoreme Mayo desde la interpretación simbólica de sus rituales, en particular los celebrados durante la Cuaresma y las danzas del Pascola y del Venado. Desde un enfoque documental y etnográfico, se busca comprender cómo estas prácticas muestran su visión sobre la vida, la muerte y la renovación, así como su importancia en la transmisión del conocimiento ancestral y en la cohesión comunitaria.

Este análisis permite reconocer la riqueza espiritual y filosófica del pueblo Yoreme Mayo, que a pesar de los cambios sociales y culturales, continúa preservando una profunda conexión con sus raíces, su entorno natural y su herencia sagrada.

Planteamiento del problema

El mundo está en cambio constante y gracias a la evolución de la tecnología se tiene acceso a mucha información a la cual es fácil de acceder. Sin embargo, mientras el conocimiento y la innovación siguen creciendo, también se van dejando atrás aspectos valiosos como las tradiciones culturales de cada lugar. Poco a poco, el interés por lo nuevo y lo efímero ha ido desplazando la conexión con nuestras raíces, aquellas que nos dan identidad y nos recuerdan quiénes somos. Para unos es sinónimo de avance, de progreso, de inclusión; para otros representa lo contrario; esto es desigualdad, marginalidad y dominación (González Ferrari, 2002).

La globalización ha tenido un fuerte impacto en las comunidades indígenas, ya que las nuevas generaciones tienden a perder el interés por sus raíces culturales al enfocarse más en las tendencias modernas y en la influencia de los medios globales. Los adultos mayores, quienes antes transmitían los conocimientos y rituales tradicionales, han comenzado a dejar de enseñar el idioma, las costumbres y los significados que dan sentido a su identidad. Esta situación ha generado una apatía en las juventudes, provocando que cada vez sean menos los jóvenes que conocen, valoran y practican las tradiciones que forman parte de su herencia cultural.

En la actualidad, se ha vuelto común adoptar costumbres y tradiciones de otras regiones de México, lo cual ha generado un proceso de sincretismo cultural. Si bien este fenómeno no es negativo, es importante no dejar de lado las creencias y prácticas ancestrales, ya que aquello que se olvida termina por desaparecer como se dijo en Unesco (2011) Este patrimonio cultural inmaterial, que se transmite de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades y grupos en función de su entorno, su interacción con la naturaleza y su historia, infundiéndoles un sentimiento de identidad y continuidad y contribuyendo así a promover el respeto de la diversidad cultural y la creatividad humana.

Los rituales tradicionales poseen un profundo valor simbólico, pues representan el significado y la identidad de los pueblos originarios, siendo parte esencial de su historia y de la conexión con sus raíces. Las prácticas culturales son esenciales para la conservación de la identidad cultural de las comunidades, ya que actúan como depósitos vivos de la historia, valores y conocimientos ancestrales. A través de rituales, festividades, y tradiciones orales, las comunidades mantienen viva su herencia cultural, transmitiendo de

generación en generación un sentido de pertenencia y continuidad con la comunidad y con su territorio (García Canclini, 2004)

Antecedentes

Diago, O. L. S., & Villamar, A. A. (2015). Cosmovisiones y naturalezas en tres culturas indígenas de Colombia. *Etnobiología*, 13(2), 5-20. La revaloración de los saberes tradicionales como contribución a la recuperación de los territorios y el posicionamiento político-cultural, la autonomía territorial y la preservación de la cultura como derecho constitucional de los pueblos indígenas. Para la descripción de las formas de uso, manejo y distribución territorial de los recursos se utilizaron métodos etnográficos, cualitativos y cuantitativos, sobre la flora utilizada, los agrohábitats, las formas de uso y técnicas de manejo y ecosistemas y determinación taxonómica de los recursos. Se concluye que las prácticas de uso y manejo de los recursos vegetales están íntimamente relacionadas con la cosmogonía y el conocimiento de los ciclos naturales, cuya importancia cultural se expresa metafóricamente a través de mitos, integrando todos los seres de la naturaleza con carácter humanizado, los cuales son respetados como habitantes permanentes de estos universos.

Espinosa, M. D. S. A. G. (2018). La serpiente de agua en la cosmovisión y ritualidad de los Ngiguas de San Marcos Tlacoyalco, Puebla, México. *Antropología Experimental*, (18). El objetivo de este texto es proporcionar un análisis etnográfico de las actuales configuraciones de la cosmovisión y la ritualidad indígena entre los ngiguás o popolocas del sureste de Puebla (México), a partir de la descripción de un ritual propiciatorio dedicado a una deidad dadora de lluvia, llamada también la Serpiente emplumada. Consideramos que el ritual es uno de los dispositivos privilegiados para la transmisión y reproducción de la cosmovisión. La metodología utilizada para obtener las evidencias etnográficas fue el trabajo de campo, que consistió en estancias prolongadas en la localidad de San Marcos Tlacoyalco, donde, si bien se hizo uso de la observación participante, principalmente se realizaron entrevistas etnográficas a especialistas y actores que han participado en el ritual de petición de lluvia a la gran Víbora. La diversidad religiosa, la evangelización católica y el proceso de globalización han conllevado a transformaciones en la cultura de los ngiguas. La costumbre de que el presidente Auxiliar junto con algunas personas del pueblo, organizaran ciertos rituales como “el pedimento de agua”, ocasionó conflictos internos debido a que estos cargos políticos, según las leyes del estado, podían ser ocupados por personas que profesaban otros credos religiosos lo que motivó que al no compartir las mismas creencias que el resto del pueblo, las criticasen y por lo tanto no se realizaran. Aunado a esta situación estuvo el hecho de que la Iglesia Católica y sus representantes, sancionaron y conminaron a los actores sociales a no realizar este tipo de prácticas por ser consideradas idolatras, malignas y penadas por Dios. Hoy la práctica ritual del “pedimento de agua a la Víbora”, está desarticulada del ciclo anual comunal

y sólo se realiza de manera clandestina a cargo de algunos curanderos o “brujitos”, quienes lo mantienen en secreto debido a la censura de los sacerdotes católicos y miembros de otros grupos religiosos.

Viteri-Robayo, C., Naranjo, M. C., Dávila, T. M., & Jácome, M. R. (2020). Alimentos sagrados en la cosmovisión andina. *Ciencia e Interculturalidad*, 27(02), 173-189. Alimentarse para las comunidades indígenas no es sólo llevarse algo a la boca; es un acto sagrado, porque implica un contacto con la tierra, el viento, el sol, la naturaleza. Es el trabajo honesto, sabiduría y comunitarismo. De ahí que es importante rescatar los conocimientos de nuestros ancestros, aprender de esa visión integral de las comunidades indígenas, en donde el alimento es la comunión con la Madre Tierra. El objetivo de la investigación fue recopilar información acerca de los alimentos sagrados para su revalorización y rescate. Se trata de una investigación cualitativa, con enfoque antropológico-cultural, se aplicó una entrevista a los “ancianos” de la comunidad indígena de Salasaca. Los alimentos sagrados señalados por los ancianos son principalmente el maíz, papa, quinua, oca, mashua, sambo, entre otros. Plantas y árboles sagrados, como el Yahual, quishuar, capulí, la chilca. Una bebida importante en la comunidad de Salasaca, es el tzawarmishki obtenida de la cabuya, presente en las fiestas tradicionales de la comunidad a igual que alimentos considerados sagrados, principalmente maíz, quinua, papa, haba. Actualmente, el pensamiento consumista pone en peligro el conocimiento, tradiciones y costumbres de la comunidad. El guardar aquellos preceptos de la cosmovisión andina, debería constituirse en el eje rector de nuestras vidas.

Robles, S. A. M., & Navarrete, G. C. M. (2024). Matachines yaquis sonorenses: significados de sus danzas y sentidos de su cosmovisión. *Diversidad, Inclusión y Emociones*, 70. El estudio que se expone, “Matachines Yaquis Sonorenses: Significados de sus Danzas y Sentidos de su Cosmovisión”, describe los sentidos y los significados que los Danzantes Matachines Yaquis otorgan a sus danzas. Los participantes, integrantes de la etnia yaqui, domiciliados en asentamiento urbano en Hermosillo, Sonora, se eligieron mediante referencias dadas de ‘informantes clave’. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, de tipo etnográfico con diseño fenomenológico, por lo cual buscó aproximarse al fenómeno de estudio a través de la observación no participante, con entrevista semiestructurada mediante pregunta detonante, asociada al sentir personal de los participantes cuando danzan como matachines. Los datos cualitativos obtenidos se analizaron mediante categorización abierta, identificando los patrones discursivos recurrentes de los participantes, y se obtuvieron tres categorías asociadas al sentir de los danzantes: sentimiento como emociones, sentimiento profundo y sentimiento devocional. Los resultados preliminares de este estudio permiten identificar algunos hallazgos relevantes: por un lado, que los sentimientos que manifiestan los Danzantes Matachines Yaquis se

acrecientan en la medida en que ellos conocen, practican y profundizan en su cultura. Así mismo, tales sentimientos se asocian al sincretismo religioso, a su idiosincrasia y cosmogonía cultural y a algunos elementos de la religión cristiano-católica que han adoptado por inculturación.

Díaz Tapasco, C. La danza al son de los ritmos ancestrales: una experiencia de sistematización desde la cosmovisión de la comunidad Emberá en el territorio de San Lorenzo. El presente documento da cuenta del proceso de sistematización frente a prácticas estéticas como la danza y la música ancestral de una comunidad indígena llamada San Lorenzo, perteneciente al pueblo Embera Chami del Municipio de Riosucio, ubicado al noroccidente del departamento de Caldas, proyecto que toma el nombre de “La danza al son de ritmos ancestrales: una experiencia de sistematización desde la cosmovisión de la comunidad Embera en el Territorio Ancestral Indígena de San Lorenzo”, el cual se enmarca en el artículo 67 del reglamento estudiantil, desde la sublínea -Subjetividad, políticas públicas y participación, y el núcleo problémico Comunidad, sujeto y política; cuya metodología investigativa estará sustentada desde el enfoque cualitativo en el paradigma histórico hermenéutico apoyada en la metodología de la sistematización de experiencias. La población focalizada en la investigación involucra fundadores y coordinadores de grupos de danza, jóvenes, docentes indígenas y sabedores espirituales de la comunidad como actores clave en los procesos base de la cultura del territorio; esta puesta académica permite dilucidar elementos exponenciales del significado de la danza para los pueblos indígenas, permitiendo trascender conceptos generalizados- limitados a la percepción ligera de espectáculos coreográficos, belleza artística, académica, disciplina o competencia; desde esta perspectiva se posibilita comprender un sentido más de profundidad espiritual, de fortalecimiento identitario, sanación emocional, resistencia comunitaria, de unidad e integración comunitaria

Justificación

En la actualidad, la discriminación en el uso y práctica de la lengua indígena, tradiciones y costumbres que engloban la cosmovisión indígena han causado que los jóvenes adultos y adultos mayores ya no transmitan los conocimientos y prácticas a las nuevas generaciones. Esta situación provoca que las expresiones del patrimonio intangible se encuentren en un proceso donde ya no se transmiten.

Este trabajo permite conocer con mayor profundidad aquello que ya se sabía y, al mismo tiempo, descubrir aspectos antes desconocidos sobre la cosmovisión presente en los rituales de la cultura Yoreme Mayo. A través de esta investigación se rescata el significado simbólico de estas prácticas, que reflejan la conexión del pueblo con su historia, su espiritualidad y su entorno natural. Asimismo, se contribuye a difundir

y valorar sus costumbres y tradiciones, fortaleciendo el reconocimiento de su identidad cultural y el sentido de pertenencia hacia sus raíces.

Objetivo General

Visibilizar los rituales dancísticos de la cultura Yoreme Mayo para promover el conocimiento sobre su significado e intención ancestral y actual, preservando sus costumbres y tradiciones, reconociendo su valor espiritual y cultural, y fortaleciendo la identidad que mantiene viva su herencia, transmitiendo a las nuevas generaciones el respeto por sus raíces.

Objetivos Específicos

- Recopilar información documentada sobre los rituales de la etnia Yoreme mayo a partir de libros, artículos y estudios de investigadores especializados en la cultura de este grupo.
- Describir el significado y la función de los rituales antes del periodo prehispánico y en la actualidad, mostrando cómo reflejan la cosmovisión y la identidad cultural del pueblo Yoreme mayo.
- Organizar y presentar los datos recopilados, para promover la valoración, respeto y preservación de las tradiciones y danzas rituales como parte esencial de su herencia cultural.

Referencias teóricas

Rituales. Las ceremonias y rituales constituyen algunas de las expresiones culturales mediante las cuales se reconoce y expresa la cosmovisión, ya que a partir de éstas se establecen vínculos simbólicos con personas o seres divinos y con el entorno natural. De esta manera, un símbolo constituye la unidad cultural básica en la estructura de una ceremonia o de un ritual y es común que para representarlo se utilicen elementos de la naturaleza como plantas, animales y hongos.

Preservación cultural. Sarasola, Josemari (2024) dice que la preservación cultural comprende las acciones y recursos destinados a salvaguardar y mantener vivo el patrimonio cultural, tanto material como inmaterial, de una comunidad o sociedad. Abarca desde la conservación física y la exhibición en museos hasta programas educativos y actividades de sensibilización que promueven la transmisión de la cultura entre generaciones.

Identidad cultural. El concepto de identidad cultural encierra un sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, como costumbres, valores y creencias. La identidad no es un concepto fijo, sino que se recrea individual y colectivamente y se alimenta de forma continua de la influencia exterior (Molano, O. L. 2007).

Tradicición. Las tradiciones son aquellas que vienen de una cultura que se transmite de generación en generación dentro de un estado o comunidad. Las tradiciones son un aspecto fundamental para todos los mexicanos porque son aquellas que nos identifican como mexicanos, especialmente para los tamaulipecos. Con las tradiciones los tamaulipecos recuerdan el origen nuestro estado y a todos sus antepasados (*Tradiciones y Costumbres*, 2018).

Cosmovisión. Zenteno- Brun define al término cosmovisión como “la elaboración humana que recupera las maneras de ver, sentir y percibir la totalidad de la realidad, esto es los seres humanos, el conjunto de la naturaleza y el cosmos”

Metodología

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, con el objetivo de comprender los significados culturales y simbólicos de los rituales dancísticos del pueblo Yoreme mayo. Se empleará un diseño etnográfico de tipo descriptivo, centrado en el análisis de fuentes documentales, estudios previos y registros académicos sobre la cosmovisión y las prácticas rituales de esta etnia.

El método etnográfico permitirá interpretar los valores, creencias y significados que los Yoreme otorgan a sus danzas rituales en su origen prehispánico. La recolección de información se realizará a partir de libros, artículos, investigaciones y documentos especializados, con el fin de describir, comparar y comprender la evolución de estas manifestaciones culturales.

Resultados

Yoreme

El pueblo Yoreme mayo tiene una gran conexión con el monte desde tiempos prehispánicos donde su existencia tenía una relación profunda con Juyya Annia. De alguna forma los Yoreme son entes espirituales. El concepto de Yoreme es una palabra compuesta de dos raíces; viene de Yore; el que nace o proviene de y

Me que hace alusión a un sentido de pertenencia al monte y a su espiritualidad. Entonces Yoreme es el que nace del monte porque su parte espiritual es parte de él (JARDÍN BOTANICOMOCHIS, 2024, 39S)

Para los mayos de Sonora el término Yoreme significa “gente” o “persona”. Esta palabra implica un aspecto de identidad interétnica; es decir, es empleada entre los Yoreme para diferenciarse de otros grupos cercanos como yaquis, warijón o rarámuri, mientras que mayo se utiliza con un sentido a nivel nacional, y por tanto, más institucional. La palabra mayo significa “la gente de la ribera” (Aguilar 1995: 53), pues los Yoreme se encuentran asentados en la periferia del municipio de Huatabampo, a lo largo del bajo río Mayo sobre sus dos márgenes.

Teweka Annia Yowe.

Entre los Yoreme de Sinaloa existe la creencia en un universo mayor, un espacio sagrado compuesto por diversos mundos que mantienen una profunda conexión con la naturaleza. La cosmovisión del Yoreme mayo refleja una conexión profunda con lo natural, el respeto al monte y el mundo espiritual pues cada elemento, ser o dirección tiene un significado y una función. El Yoreme es parte del *Teweka Annia Yowe*, el universo mayor del mundo espiritual, donde convergen cuatro mundos o “NaikyTákaná”. Estos se ubican en los cuatro puntos cardinales y enmarcan al *YoremJiapsi*, el corazón Yoreme, en el centro. Cada mundo tiene un color y un elemento: el fuego al norte, el agua al sur, el aire al este y la tierra al oeste, cada uno aportando algo esencial para el equilibrio de la vida (Álvarez, 2025).

En lo alto, al norte se ubica el Ania Yowe; el mundo mayor, representado por el color amarillo teniendo como elemento principal el fuego. Según la cosmovisión de este universo proviene la fuerza, la vitalidad y la energía para el cuerpo.

Hacia el sur se posiciona el Buyya Ania; el universo de la madre tierra, representado por el color rojo. Esta estrella o mundo tiene como centro al elemento tierra y es la representación del desarrollo oficial del ritual de las ceremonias realizadas aquí en la tierra. De él proviene una gran cantidad de alimentos que proporciona vida al Yoreme.

Posicionado a la diestra del Yoreme, hacia el este se encuentra el Bawwe Ania; el universo del mar, de los ríos, arroyos; representado por el brillante color azul. De él, el Yoreme obtiene variedad de alimento marino y vitalidad del elemento agua.

Así mismo encontramos el Jekka Ania; el universo del aire, al oeste de él está la nada y al mismo tiempo la espiritualidad, la energía; en su esplendoroso color verde. El aire es respiración, provee oxigenación y nutre también el alma del Yoreme (jardinbotanicomochis, 2024, 1m52s).

De esta manera, cada aspecto de la vida Yoreme se relaciona con los cuatro universos que conforman su cosmovisión; las celebraciones, los rituales y la medicina tradicional son manifestaciones del vínculo entre el ser humano y las fuerzas espirituales que habitan en cada punto cardinal. Las artesanías, los cantos y las danzas representan ese equilibrio ancestral; cada una guarda un significado profundo que conecta al pueblo con el orden sagrado del Teweka Ania Yowe. En este sentido, nada dentro de su cultura es casual pues todo responde a una armonía espiritual que guía y da sentido a la existencia Yoreme.

Ca'anáriam.

El fuego tiene una participación importante en las culturas originarias, se puede ver en los rituales y también como sinónimo de evolución. El fuego es lo que ha estado desde el inicio de la conciencia de nuestros ancestros hasta hoy. Actualmente la palabra Ca'anáriam se ha visto mal interpretada, pues en varias ocasiones se piensa que se hace referencia al pájaro canario, pero no. Esta palabra tiene un significado ancestral, además de que está ligada al elemento fuego.

Como expresa Bernardo Esquer en entrevista "Ca'anáriam es una frase que viene del kaita que es no existencia y naawame que es atizar; naiya; atizar. Naariam; atizar para otros. Entonces la frase dice donde no hubo fuego, donde no hubo lumbre, donde no hubo luz. Antes no había cachimbas, antes se alumbraba por el fogón o con palos encendidos de ocote. Entonces la historia que nos llega a nosotros de Ca'anáriam que es la apertura de la fiesta viene de tiempos muy antiguos antes de que la América tuviera europeos" (La Voz Del Yoreme, 2021, 5M24S)

Nuestros bisabuelos, nuestros tatarabuelos de la antigüedad se reunían en el monte bajo una enramada, como se siguió conservando una enramada nueva; recién hecha de álamo, de carrillo, de el material que tuviera más cerca. Entonces en esa enramada se empezaron los cultos a Juyya Ania. En la apertura de la fiesta el Ca'anáriam es el lugar específico donde no se atizó." (La Voz Del Yoreme, 2021, 5m24s).

El Ca'anáriam es el rito que marca el inicio de la fiesta tradicional. En este acto el Pascola bendice los cuatro puntos cardinales lo cual puede representar la creencia de los Yoreme de Sinaloa; el NaikyTákaná o lo que está en la creencia de los Yoreme de Sonora; los cuatro puntos cardinales, el norte representa el punto del frío, el sur es a donde van las almas de los difuntos, en el este el nacimiento del sol y el oeste la muerte del sol. estas creencias son diferentes ya que antes estaba dividida en tres sones la población Yoreme Mayo, alto

rio mayo, medio rio mayo y bajo rio mayo. Cada zona tiene su propia interpretación sobre estos cuatro puntos cardinales.

La estructura del Ca'anárium está conformada de tres sones, cuya interpretación depende de la inspiración de cada músico, hablando sobre los animales y el monte. Los tatas dicen que el primer son es triste pues evoca el llanto que derramaron las mujeres y los hombres de cuando murió el primer fiestero. Según la memoria oral la razón por la cual los Yaqui y Guajirillo también realizan el Ca'anárium es porque los misioneros españoles llegaron primero con los Yoreme, los cuales guiaron a los jesuitas por la cierra esparciendo esta práctica.

Los Paxkoolam.

Los Pascolas son danzantes que representan a los animales del monte como los seres primigenios, pues el término Pascola, o Pajcola como lo transcribe Pablo César Sánchez, además de tener máscara de animal, ya sea de chivo, de borrego, de perro, mantiene mientras baila una postura encorvada, y la misma máscara lleva cejas y barbas blancas, como de un anciano, por lo que la raíz pajko= “fiesta” y o'ola u o'ora= “viejo” implica a estos personajes como los viejos de la fiesta o las fiestas viejas o antiguas (Sánchez, 2011: 35)

La máscara de madera, simboliza al espíritu del monte que ha sido su deidad, llamado en lengua materna el Yo ánia, es una de las artes que consideran parte primordial del ritual; los símbolos que ostenta en la máscara combinan rasgos del cristianismo y seres de la naturaleza; al bailar, imploran a las fuerzas naturales buena venturanzas para el pueblo Yoreme (Gómez García, 2024)

Los ténabaris poseen múltiples interpretaciones dentro de la tradición Yoreme. Para algunos, representan el vínculo sonoro entre el danzante y la tierra, pues su sonido ayuda en la comunión con Juyya Ania. En varias culturas originarias el sonido desempeña un papel crucial en los rituales. Además de la cuestión sonora los ténabaris también tienen una representación de los animales, en este caso las culebras. Llegaron dos animales, dos culebras negras, babatuko que le dicen; llegaron y se le enrollaron en los pies, se le fueron subiendo y se le enrollaron hasta la cintura. Éstas son las fajas negras que traen los Pascolas. Ya después volvieron a llegar otras dos culebras de víbora de cascabel, se le enrollaron en los pies, que vienen formando los ténabaris (Sánchez, 2011: 135).

El inicio del Ca'anárium lo marcan los Pascola, los tatas, abuelos y bisabuelos dejaron el relato del momento que marca el inicio de la fiesta tradicional Yoreme Mayo; el Ca'anárium. Los Pascola entran a la enramada con un palito en las manos del Pascola mayor; dan vuelta siguiendo al alaguasim que les está guiando al mundo del monte. Los cazadores tenían hambre e iban a buscar comida al monte. Antes de entrar

pedían a Juyya Ania que les diera comida; permiso para matar a los animales. Juyya Ania les dio un árbol podrido donde se encontraron, ratas, iguanas y abejas, tomaron las iguanas necesarias y con la miel de las abejas taparon los hoyos para que otros cazadores no les robaran los animalitos. Los cazadores cada vez que iban por animales para cazar pedían permiso primero a Juyya Ania para que les otorgara el permiso y los animalitos.

Cuando los cazadores vieron el cielo y se dieron cuenta que el ya venia el tiempo de lluvia se disponían a sembrar pero antes se encomendaban a los santos animales: santo *huicurim*(iguanas), santo *to'orim*(ratas), santo *muumun*(abejas), santo *motcho'ocolim*(camaleones), santo *bácot*(culebra), y así nombran a todos los animalitos que viven en *juiyaannia*. Después de nombrarlos hacen referencia como si estuvieran sembrando con sus pies sobre las hojas secas del monte. Y ahí termina el *Ca'anáriam* mayor y viene los *Ca'anáriam* hermanos para terminar de apagar la música (Esquer. 2023).

Massoyëye.

En palabras de José Esquer, venado de Pueblo viejo, hay varias maneras de ser venado. Hay personas que han sido llamadas, dicen que el llamado se escucha de diversas formas, como por ejemplo una flauta; al escuchar el llamado se sabe que es de Juyya Ania y esta persona va a la sombra de un árbol, una cueva o el monte y así se realiza su conexión con este encanto.

También se puede ver el caso de que se transmite por generaciones de danzantes; un padre puede enseñar a su hijo y su hijo cuando sea venado el padre se hace canta venado. Hay personas que son ajenas a la conexión o que no fueron formadas como venados desde temprana edad que quieren ser venados y aprender sobre el ritual que se realiza, entonces piden ser apadrinados por los fiesteros.

Los fiesteros notan cuando alguien tiene el don para ser venado, cuando este don se manifiesta en un niño, comienza un proceso de formación donde aprende el valor, los movimientos y el sentido espiritual del ritual. Desde ese momento, su vida cambia, incluso en su alimentación, evitando comidas pesadas para mantener su cuerpo sano. En caso de que no sea un niño la persona a la que le vean el don, los mismos fiesteros lo bendicen y protegen con sus amuletos al próximo venado, como si ellos por si solos decidieran darle ese cuidado, esa bendición o ese apadrinamiento.

Existe el mito que habla de cuevas mágicas donde una persona puede ingresar y realizar un pacto a cambio de su alma, obteniendo así el don de un massoyëye. Este mito tiene similitud con un relato de la cosmovisión Yaqui; el Yo'ojó'aram.

El Yo'ojó'aram “mundo de los encantos” es el sitio donde los jóvenes, sin contarle a nadie, acuden para vivir una experiencia mística durante tres noches, después de la cual, se va a soñar para obtener un don

especial a cambio de dejar su alma atrapada, esta alma se aparecerá a las generaciones futuras para continuar ese ciclo. Los dones de los dioses, permiten destacar como el mejor en la actividad a la que se decida dedicar la vida: músico, corredor, guerrero, danzante, curandero, etcétera. El Yo'ojó'aram puede manifestarse como un vórtice cargado de energía en la sombra de un árbol, en una cueva, en una colina, entre otros (Museo de los Yaqui, s/f.)

El mito de las cuevas mágicas, dentro de la cosmovisión Yoreme, se considera únicamente un relato malinterpretado, el cual guarda semejanza con el llamado que Juyya Ania hace a quienes poseen el don de ser venados. Sin embargo, el mito de la cueva o el Yo'ojó'aram, sugiere que aquel que entra en una cueva para realizar un pacto negocia su alma a cambio, está practicando brujería cuando no es así.

Actualmente, las manifestaciones y los encantos que representan el llamado de Juyya Ania hacia las personas elegidas para convertirse en venado han comenzado a desvanecerse. Cada vez son menos quienes escuchan o comprenden ese llamado sagrado, pues la fe en los rituales tradicionales se ha debilitado con el paso del tiempo. Muchos han dejado de creer tanto en el poder espiritual de Juyya Ania como en el sentido profundo del ritual.

Esta pérdida se debe, en gran parte, a la desinformación y al impacto de nuevas creencias religiosas que han desplazado las prácticas ancestrales. Con ello, también se debilita el vínculo entre las comunidades y la naturaleza, elemento esencial en la cosmovisión Yoreme.

Algo que destaca Bernardo Esquer es que los venados y pascolas no realizan una danza sino el culto a los montes pues que no hay coreografía. Si se busca la definición de danza en la RAE aparecen resultados como baile, acción de bailar y movimiento o trajín de quien va de un lado para otro (RAE s/f). Al consultar de la palabra ritual en RAE se encuentra la definición; conjunto de reglas establecidas para el culto y ceremonias religiosas (RAE, s/f).

aunque desde la perspectiva antropológica el concepto tiene más profundidad pues las acciones en un ritual son significativas.

El culto a los montes es un ritual ya que el venado al usar el ajuar e iniciar con entra en un trance donde ya no es una persona sino un venado que interpreta lo que el canta venado dice en la canción y es parte de Juyya Ania. La interpretación no tiene una coreografía marcada ya que cada danzante hace su propia interpretación de lo que dice el canta venado y los sonidos que escucha. Bernardo Esquer dice que los canta venado se ausentan, pues entran en un transe en el que se están imaginando lo que cantan, como si lo estuvieran viendo en carne propia (La Voz Del Yoreme, 2021, 6m49s)

Conclusiones

Los significados de los ritos y tradiciones se han ido perdiendo con el tiempo debido al sincretismo y la globalización; estos factores han hecho que poco a poco se deje de creer en la cosmovisión de los antiguos Yoreme Mayo. Actualmente el significado que se les da a las tradiciones está relacionado a lo católico haciendo que se pierda el significado original y desconociéndolo.

El pueblo Yoreme Mayo es un símbolo silencioso de resistencia, pues los ancestros supieron conservar sus creencias colocando cruces en las máscaras bautizándolas y dando otro significado a las tradiciones que ya tenían, gracias a esto lograron conservar las costumbres y tradiciones que vemos hoy en día, aunque el significado que se cuenta sea otro.

Hay danzas rituales que se dejaron de hacer o se perdieron con el paso del tiempo, como la danza del Coyote. Es importante difundir las tradiciones, pero también el significado que los tatas le enseñaban a sus nietos, pues esos relatos son la verdadera esencia e identidad del pueblo Yoreme Mayo; un pueblo en armonía y conexión con el monte.

Referencias

- AguilarZéleny, Alejandro 1995 Los mayos, Instituto Nacional Indigenista (Colección Etnografía Contemporánea de los Pueblos Indígenas de México, Región Noroeste) Secretaría de Desarrollo Social, México
- Alvarez, N. E. L. (2025, octubre 5). *Cosmovisión Yoreme-Mayo: un documental sobre nuestras raíces*. EdenDusk. <https://edendusk.mx/blogs/bitacora/cosmovision-yoreme-mayo-un-documental-sobre-nuestras-raices>
- de Sinaloa, C. Y.-M.-J. E. (2024, diciembre 5). [[ObjectObject]]. JARDÍN BOTÁNICO MOCHIS. <https://youtu.be/tweTzZp-Q5U?si=QnenwByqb3LbQJMo>
- Diego, O. L. S., & Villamar, A. A. (2015). Cosmovisiones y naturalezas en tres culturas indígenas de Colombia. *Etnobiología*, 13(2), 5-20. <https://www.revistaetnobiologia.mx/index.php/etno/article/view/76/74>
- Díaz Tapasco, C. La danza al son de los ritmos ancestrales: una experiencia de sistematización desde la cosmovisión de la comunidad Emberá en el territorio de San Lorenzo. [cdiazta.pdf \(10.07Mb\)](#)
- JARDÍN BOTÁNICO MOCHIS (5 de Diciembre de 2024) Cosmovisión Yoreme-Mayo - Jardín Etnobiológico de Sinaloa [Archivo de Video]. YouTube. <https://youtu.be/tweTzZp-Q5U?si=iul2GYxMhE6zT5fr>

- Esquer L. (2023, 10 noviembre). *EL INICIO DE LA FIESTA YOREME* / 319. Ojarasca.
<https://ojarasca.jornada.com.mx/2023/11/10/el-inicio-de-la-fiesta-yoreme-3762.html>
- García Canclini, N. G. (2004). Diferentes, desiguales o desconectados. Diferentes, desiguales o desconectados Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 66-67, 113-133
- La Voz Del Yoreme. (13 de Agosto de 2021). Culto a los Montes con Bernardo Esquer, parte 2 [Archivo de Video]. YouTube. <https://youtu.be/s-vAi5AczYs?si=FNei0QcVHdYiwWoq>
- La Voz Del Yoreme. (7 de Agosto de 2021). Significado del Ca'anáriam con Bernardo Esquer, parte 1 [Archivo de Video]. YouTube. https://youtu.be/Zia27KqwCU0?si=NSO_ZWkInLSIL6cD
- Molano, O. L. (2007). Identidad cultural un concepto que evoluciona. *Revista opera*, (7), 69-84. <https://www.redalyc.org/pdf/675/67500705.pdf>
- Museo de los Yaqui. (s. f.) *Cosmovisión*. Redescubramos Sonora. <https://redescubramossonora.mx/museodelosyaquis/cosmovision/>
- NAW RUPTIWAPO JIEPSAME ITOM TU WÉRIAWI, SINNALOPO TRADICIONES DEL PUEBLO YOREME MAYO DEL NORTE DE SINALOA NICOLÁS GÓMEZ GARCÍA. (2024). Gob.mx. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/259315/cdi-tradiciones-pueblo-yoreme.pdf>
- Preservación cultural. (s/f). Ikusmira.org. <https://ikusmira.org/p/preservacion-cultural>
- Robles, S. A. M., & Navarrete, G. C. M. (2024). Matachines yaquis sonorenses: significados de sus danzas y sentidos de su cosmovisión. *Diversidad, Inclusión y Emociones*, 70. https://www.cessum.mx/files/ugd/d0cf1e_db226ae0dfc34e74b6d9a3a642983d12.pdf#page=70
- SÁNCHEZ PICHARDO, P. C. (2011). La inversión del cosmos. Danzas, rituales y mitos en la región yoreme. Zamora: El Colegio de Michoacán. https://web.archive.org/web/20210427153227id_/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/110932/1/Pangeas_2020_2_01.pdf
- Tradiciones y Costumbres*. (2018, enero 29). Gobierno del Estado de Tamaulipas. <https://www.tamaulipas.gob.mx/estado/tradiciones/>
<https://foresjusticia.org/wp-content/uploads/2016/02/globalizacion-minorias-y-control-social1.pdf>
- Unesco. (2011). *Textos fundamentales de la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de 2003*. Unesco. Sección del Patrimonio Cultural Inmaterial. <https://ich.unesco.org/es/textos-fundamentales-00503>

ANÁLISIS DE LA ÉTICA CONTABLE

Espinoza Serrato Cynthia, López Morales Lluvia Lizeth, M.P. Martha Beatriz Anduaga Cota,

Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Huatabampo

Resumen

El problema que afecta la confianza en la información financiera, es la falta de ética profesional en la Contaduría Pública. Cuando los contadores actúan sin principios, pueden generar fraudes, manipulación de datos y daños económicos como sociales. La presión laboral, la competencia también influyen en que algunos profesionales tomen decisiones incorrectas, afectando la credibilidad del campo laboral.

A lo largo del tiempo, el IMCP, ha establecido un Código de Ética, junto con las NIF y el Código Fiscal de la Federación, para guiar la conducta profesional. Sin embargo, a pesar de estas normas, siguen existiendo casos de malas prácticas que ponen en duda la integridad de los contadores.

El objetivo de la investigación es analizar la falta de ética del contador público, para evaluar las consecuencias que presenta y tener un diagnóstico de la situación, para identificar áreas de mejora, así como las consecuencias.

La investigación es descriptiva con enfoque cualitativa. Teniendo como principal método de recolección de datos, encuestas, con una muestra de 15 contadores públicos de los despachos contables y empresas de Huatabampo, Sonora, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia puesto que se orienta a las características propias de la investigación.

Se obtuvo que la mayoría de los contadores considera que su formación ética proviene de una combinación de familia, educación académica y experiencia profesional. Asimismo, perciben que los problemas éticos en la profesión se deben, a la corrupción del Estado y falta de cultura de transparencia en el país, más que a deficiencias en la formación académica. En conjunto, esto refleja que la ética se construye de forma integral, pero se ve afectada por factores externos del entorno social e institucional.

Palabras clave: Información financiera, manipulación de datos, Código de Ética, valores del contador.

Introducción

Actualmente, la carrera de Contador Público se encuentra inmersa en un dilema ético que constantemente es ignorado por la sociedad. Cuando se habla de ética, la mayoría de las personas solo piensa en valores, lo cual no está mal, pero va más allá de los mismos. Este dilema se hace más evidente ante los constantes cambios económicos, tecnológicos y sociales que influyen en la manera en que los contadores desempeñan su labor, lo que ha generado nuevos retos y situaciones en las que se pone a prueba la integridad profesional.

La ética profesional es parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional. Como parte de la cultura, se transmite de una generación a otra mediante procesos de socialización y enculturación; sus elementos son más o menos compartidos por quienes se reconocen con derechos y obligaciones para ejercer la profesión; sirve de pauta de lectura a los profesionales para dar sentido a sus actividades en el contexto en el que actúan y está en la base de las prácticas profesionales y de las estructuras que sostienen la profesión. Junto con los demás componentes de la cultura profesional, es un referente de identificación societaria. (Dubar, 2000, como se citó en Yurén, 2013)

El ejercer de manera correcta muchas veces no es cuestión del propio contador, sino que, en ocasiones, se puede ver obligado o presionado a actuar de manera poco ética por órdenes de un superior. Es en estos momentos cuando cada contador debe tener muy claro cuáles son sus principios, valores y el tipo de reputación que desea construir a lo largo de su carrera. Mantenerse firme ante sus convicciones y evaluar las posibles consecuencias de sus decisiones no solo refleja su compromiso con la ética profesional, sino también con la sociedad que deposita su confianza en su trabajo. Actuar con responsabilidad, incluso ante la presión, es lo que distingue a un verdadero profesional comprometido con su deber.

La ética profesional se basa en los comportamientos éticos en el ejercicio de la profesión como tal estudian las conductas correctas y las probables soluciones respecto a los conflictos éticos que se generan es así que es una ciencia que ha de aplicar el profesional en su área o en el ejercicio de la misma como tal. (Cobo, 2001, como se citó en Espinoza, 2021)

Es importante que los contadores, así como estudiantes de contaduría pública, comprendan que esta labor no se limita únicamente al manejo de la información financiera, sino que implica una gran responsabilidad frente a la sociedad. La ética contable garantiza que las decisiones y acciones tomadas se basen en la honestidad, transparencia y justicia, fortaleciendo así la confianza pública. Un contador consciente de sus principios no solo cumple con las leyes y normativas fiscales, sino que también evalúa las consecuencias morales y sociales de sus decisiones. Actuar con ética permite prevenir actos de corrupción, manipulación o evasión fiscal, promoviendo así un entorno empresarial más justo y contribuyendo al bienestar y desarrollo de la comunidad.

Planteamiento del problema

La ética tiene un gran impacto en cualquier ámbito de la vida, y en una profesión no es la excepción, en el caso de un Contador, la Ética juega un papel indispensable pues las acciones y las decisiones del profesional impacta en la información que presenta, la cual es de vital importancia para los diferentes usuarios de esta. La falta de Ética puede generar algunos problemas como fraudes, errores, robos, entre otras que no son convenientes para una empresa y en cualquier otro lugar.

Parte importante de la ética, son los valores, estos son importantes ya que es algo que se le inculca a cualquier persona desde su desarrollo, influyendo en el crecimiento como persona, permitiendo guiar cada decisión y su toma, los valores también permiten identificar cuando se actúa correcta o incorrectamente. Cada valor forma un vínculo significativo con el actuar éticamente, pues todos los valores ya sea, honestidad, lealtad, integridad, responsabilidad, etc. Hacen en conjunto a un buen contador, pero, sobre todo, un buen profesionista.

El no actuar con la debida formación que cada profesional debe tener, sea tarde o temprano, enfrentará diferentes problemáticas como no tomar decisiones adecuadas y favorables, no saber cómo actuar ante posibles delitos de terceros y cómo manejar este tipo de situaciones que ponen en riesgo su integridad, lo que puede acabar de muy mala manera, ya sea perdiendo su trabajo o hasta verse comprometido en situaciones legales de gravedad. Todo esto, por la falta de información o capacitación debida sobre temas éticos que no se deben pasar por desapercibidos, así se garantiza o mínimamente se cuenta con una base sólida sobre la importancia que tiene la Ética.

Antecedentes

La investigación surge al notar que cada vez son más comunes los casos en los que la falta de ética profesional de los contadores provoca desconfianza y pérdida de credibilidad en la información financiera. Este aspecto despertó el interés por analizar y estudiar cómo la ética influye en la responsabilidad y credibilidad del contador público, además de entender las causas que llevan a los contadores a actuar de forma poco ética y cómo estas acciones afectan tanto a las organizaciones como a la imagen de la profesión. De esta manera, se pretende fomentar una reflexión sobre la importancia de ejercer la contaduría con valores, honestidad y compromiso social. El tema resulta relevante porque en la actualidad la transparencia financiera es un aspecto fundamental en el ámbito contable. Las empresas dependen de la veracidad de la información que los contadores proporcionan para la toma de decisiones, por lo que cualquier falta de ética puede tener consecuencias graves tanto económicas como sociales.

Justificación

La ética en el ejercicio contable se utiliza para asegurarse de que los profesionales actúen de manera íntegra, transparente, imparcial y objetiva. La falta de ética genera pérdidas monetarias debido a fraudes, robos, afecta la confiabilidad que tiene la empresa y el contador pierde la confianza de clientes y colegas.

Los beneficios de esta investigación fortalecerán la formación ética, promover la responsabilidad profesional, mejorar la reputación de los contadores y las organizaciones, como también tener profesionistas más preparados acerca del tema.

En el lugar que vaya a trabajar el profesional debe haber una certificación ética que asegure que se conozcan los códigos de ética, ya que para ser un profesionista ético se debe tener en cuenta que hay que estar en constantes capacitaciones para así poder saber lo que se necesita para ser un buen profesional.

Al adquirir estos conocimientos se disminuirá pérdidas en las ganancias y mejorará la credibilidad de los profesionales, lo que podría aumentar la oferta laboral, contribuir el desarrollo y estabilidad financiera del lugar de trabajo.

La presente investigación aportará información precisa y necesaria para recalcar la importancia de la falta de ética para el contador, así como sus implicaciones las cuales pueden ser: amonestaciones, denuncias ante las autoridades competentes, daño a su reputación y suspensión, entre otras.

Este proyecto es factible ya que existe un código de ética que sirve de guía, además de las NIF, páginas de internet, personas del rubro que pueden proporcionar información acerca del tema, de igual manera todos los Contadores Públicos alguna vez llevaron clases de ética o valores.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la falta de ética profesional del contador público mediante estudios de casos para evaluar las consecuencias que presenta y tener un diagnóstico detallado de la situación con la finalidad de identificar áreas de mejora, así como las consecuencias.

Objetivos específicos

- Identificar la importancia de la Ética en el actuar del contador.
- Conocer la influencia de la Ética en las decisiones.
- Señalar las implicaciones de la falta de Ética en el ejercicio contable.
- Determinar el impacto de la formación y conocimiento sobre Ética para el contador.

Referentes teóricos

Los referentes teóricos de esta investigación se basan en las normas y reglas que orientan el trabajo y la conducta de los contadores públicos en México. Uno de los principales es el Código de Ética Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP).

Dicho código señala que el ejercicio profesional debe sustentarse en los principios fundamentales de ética, tales como la integridad, que implica actuar con honestidad y rectitud en todas las circunstancias; la objetividad, que exige evitar prejuicios, conflictos de interés o influencias indebidas; la competencia y diligencia profesional, que se relaciona con mantener el conocimiento, las habilidades y la actualización continua necesarias para ofrecer servicios de calidad; la confidencialidad, que obliga a proteger la información obtenida en el ejercicio profesional y no utilizarla para beneficio propio o de terceros; y el comportamiento profesional, que demanda cumplir con las leyes, reglamentos y normas técnicas aplicables, así como preservar el prestigio de la profesión contable.

También se consideran las Normas de Información Financiera (NIF), que indican cómo debe elaborarse y presentarse la información contable para que sea clara, veraz y útil. Cumplir con estas normas no solo demuestra conocimiento técnico, sino también compromiso con la transparencia.

Algunas de las NIF más significativas son NIF A-1 que define el marco conceptual del sistema contable mexicano y establece que la información financiera debe elaborarse bajo principios de confiabilidad, relevancia y veracidad, los cuales son reflejo de la integridad y la honestidad que deben caracterizar al profesional contable.

NIF A-2 incluye principios como la sustancia económica y la devengación contable, los cuales exigen que la información refleje la realidad económica de las operaciones, sin manipulación o distorsión. Cumplir con esta norma demuestra objetividad y respeto por la verdad, valores éticos fundamentales.

NIF A-4 subraya que la información debe ser confiable, relevante, comprensible y comparable. La confiabilidad, en particular, exige que los datos presentados estén libres de errores o sesgos, lo cual requiere del contador un comportamiento ético basado en la objetividad y la veracidad.

Para el contador, comprender estas normas, además de ser una obligación, son también un compromiso ético y profesional para él mismo y para quien trabaja, ya que de su correcto análisis e interpretación depende el sustento de las decisiones.

Metodología

En la presente investigación se decidió enfocar el estudio en Contadores Públicos que ejercen su profesión dentro del municipio Huatabampo, Sonora. Esto por la accesibilidad para contactar a los participantes, así como la necesidad de conocer a profundidad cómo se vive la ética de los contadores en un entorno local y real.

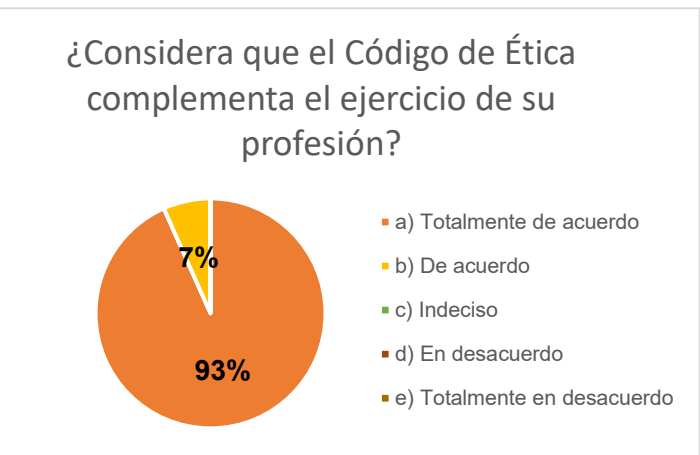
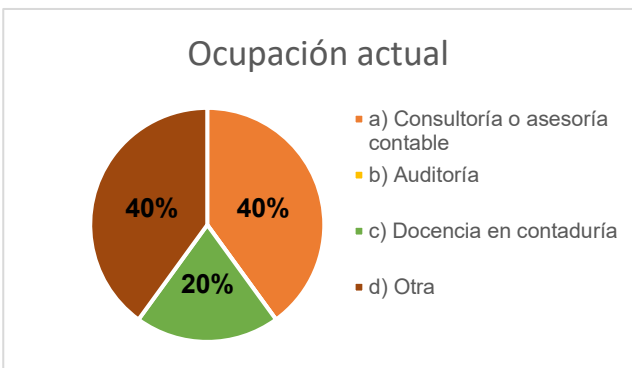
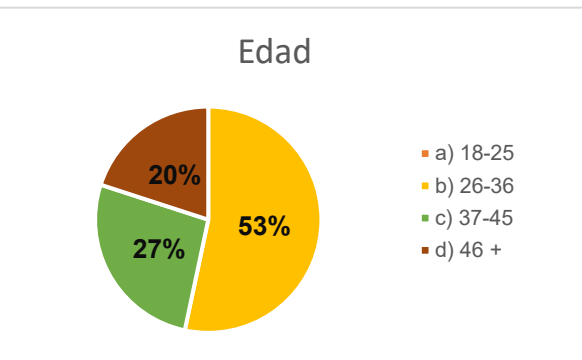
El universo está conformado por todos los Contadores Públicos que ejercen la profesión en la República Mexicana y la población se conforma por los Contadores Públicos titulados que se encuentran ejerciendo dentro del municipio de Huatabampo en el Estado de Sonora, ya sea en el ámbito independiente, empresarial o institucional.

La muestra se compone de 15 Contadores Públicos del municipio mencionado, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se recurrió a este tipo de muestreo debido a que se orienta por las características propias de la investigación y no por criterios estadísticos.

Teniendo un enfoque cualitativo, el valor de la muestra no radica tanto en la cantidad, sino en la calidad y riqueza de la información que pueda obtenerse para analizarse cuidadosamente.

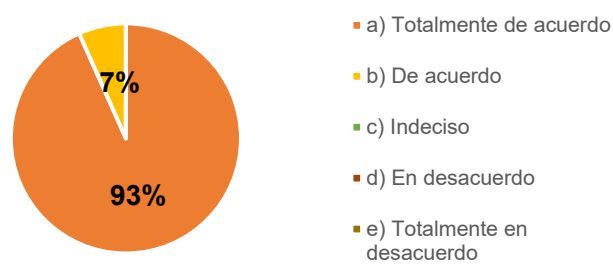
El tipo de investigación es descriptiva puesto que el fin principal es analizar, describir e identificar los problemas relacionados con la falta de ética del Contador Público, así como las consecuencias y áreas de mejora. A través de la descripción, se pretende dar una idea más clara del impacto que puede tener la falta de ética en el ejercicio contable, para así identificar el impacto de las decisiones que se toman partiendo de los valores del Contador.

Resultados



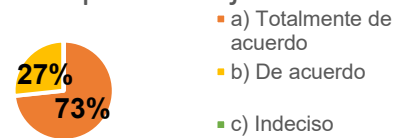
Se muestra que el 93% está totalmente de acuerdo en que el Código de Ética complementa su profesión, mientras que el 7% solo está de acuerdo, lo que sugiere que reconocen su importancia, pero perciben limitaciones en su aplicación práctica.

Según su criterio, ¿Es importante aplicar las normas, leyes y políticas en el ejercicio profesional contable?



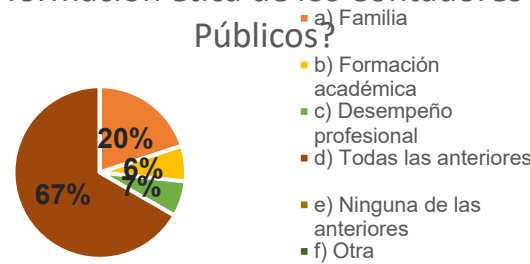
La gráfica muestra que el 93% está totalmente de acuerdo en que es importante aplicar las normas, leyes y políticas en el ejercicio, mientras que el 7% está de acuerdo, lo que indica que, aunque valoran su cumplimiento, podrían considerar que no siempre se aplican de forma estricta o constante.

las empresas exijan el...



La gráfica muestra que el 73% está totalmente de acuerdo en que las empresas deben exigir el conocimiento del Código de Ética, mientras que el 27% está de acuerdo, lo que refleja una coincidencia general en la importancia de promover la ética desde el ámbito laboral

¿De dónde cree que proviene la formación ética de los Contadores Públicos?



La gráfica muestra que el 67% cree que la formación ética proviene de una combinación de factores (familia, formación académica y desempeño profesional, mientras que el 20% considera que proviene de la familia, el 7% del desempeño profesional y el 6% de la formación académica, lo que sugiere que la mayoría reconoce la importancia de múltiples influencias en la formación ética de los Contadores Públicos.

¿Cuál cree que es la principal causa de los problemas éticos que, a su forma de ver, enfrenta más comúnmente...



La gráfica muestra que el 54% cree que la principal causa de los problemas éticos que enfrenta más comúnmente el contador es la corrupción del Estado y las autoridades fiscales, un 33% opina que no hay cultura de transparencia en el país, y un 13% considera que es los contadores honestos son rechazados. Esto indica que la mayoría percibe que la corrupción del Estado y las autoridades fiscales es el principal factor que genera problemas éticos para los contadores.

Conclusiones

Mediante el trabajo de investigación se llegó a diversas conclusiones que permiten entender la relevancia que tiene el tema de la ética en los contadores públicos.

Se entendió que la ética es la base de la profesión, ya que ayuda al contador a comportarse con honestidad, responsabilidad y transparencia. Gracias a la ética, las personas pueden confiar en la información financiera que el contador presenta. Cuando un contador actúa sin ética, pone en riesgo su reputación, la confianza de los clientes y la estabilidad de las empresas, al conocer la influencia de la ética en las decisiones, se comprobó que la ética guía al contador a elegir lo correcto, incluso cuando enfrenta presiones o tentaciones.

Un contador con principios éticos piensa antes de actuar, busca hacer lo correcto y evita tomar decisiones que puedan causar daño o que vayan en contra de las normas. La ética es una herramienta que ayuda a tomar decisiones justas y responsables.

Se observó que no actuar correctamente puede traer consecuencias graves. Cuando un contador actúa sin ética, puede verse involucrado en fraudes, manipular información o cometer errores intencionales. Esto no solo lo afecta a él, sino también a las empresas y a la sociedad, ya que se pierde la confianza en la información financiera y en la profesión contable en general.

La ética es la base fundamental en la profesión del contador público, ya que le permite actuar con honestidad, responsabilidad y transparencia, generando confianza en la información financiera que presenta.

A través del estudio se comprendió que la ética guía al contador a tomar decisiones correctas, incluso ante presiones o tentaciones, y que su ausencia puede provocar graves consecuencias como fraudes, pérdida de credibilidad y sanciones. Además, se destacó que una buena formación ética es clave para fortalecer los valores y el compromiso profesional.

Los resultados reflejan que la ética sigue siendo un aspecto fundamental en la profesión, pero que en muchos casos no se aplica con la rigurosidad necesaria debido a diversos factores como la presión laboral, la falta de formación ética, la influencia de intereses personales o externos un aspecto que, pese al paso del tiempo, aún no ha sido asumido con la seriedad y el compromiso que verdaderamente requiere.

Propuestas

*Como requisito para incorporarse a una empresa, los contadores deberían conocer y comprender a fondo el Código de Ética Profesional, ya que establece los principios que deben guiar su conducta y decisiones.

*Es recomendable que, como requerimiento a su contratación, los candidatos reciban una inducción donde se les explique la importancia de actuar con integridad, objetividad y responsabilidad.

*Al estar dentro de una organización el conocimiento debería reforzarse constantemente mediante capacitaciones o evaluaciones periódicas que mantengan vigente el compromiso ético. De esta manera, se asegura que el contador no solo conozca las normas, sino que también las aplique en su desempeño diario, fortaleciendo la transparencia y la confianza dentro de la organización.

*Fomentar el liderazgo ético mediante las personas que ocupan cargos directivos o de supervisión dentro de una empresa. Ellos deben ser un ejemplo de comportamiento correcto y responsable, los líderes no solo deben hablar sobre ética, sino demostrarla con sus acciones diarias, ya que cuando un líder actúa de manera ética, genera confianza entre los empleados y crea un ambiente de trabajo positivo, donde todos se sienten motivados a hacer lo correcto.

Bibliografía

Yurén, T. (2013). ÉTICA PROFESIONAL Y PRAXIS: UNA REVISIÓN DESDE EL CONCEPTO DE “AGENCIA.” https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400016

Espinoza-Gamboa , E., (2021). ENSAYO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA EN LA LABOR DEL CONTADOR PÚBLICO EN TIEMPO DE PANDEMIA. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 611-625. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.701>

Comisión de Ética Profesional del IMCP, Cervantes Penagos, M. Á., Espinosa Álvarez, A., García Fuentes, E., Andrade Gutiérrez, E., Torres Salinas, A. S., González, S. H., García, M. A., González, M. Á. B., López, L. C., Sánchez, A. E., Lozoya, A. I., Guiot, A. L., Gutiérrez, F. M., Castellanos, M. S. O., & Hernández, J. Á. V. (2020). Código de Ética Profesional. In Código de Ética Profesional (12a ed.). Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. https://ccpmich.com.mx/assets/archivos/Codigo_de_etica_profesional_IMCP.pdf

ROTACION DE PERSONAL

Diana Valenzuela Ortega

Resumen

La rotación de personal en la organización es representativa y están ligados a procesos administrativos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, generando costos intangibles relacionados con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación, adiestramiento, la calidad y servicio hacia al cliente. La investigación consistió en la elaboración de un estudio enfocado a identificar las principales variables causantes de la rotación de personal, para conocer la relación que existe entre cada una de las dimensiones que obtuvieran la media baja, del personal de trabajo en una empresa. Con el fin de proponer mejoras que permitan tener un control interno. La investigación por su naturaleza tendrá un enfoque mixto cuantitativo/cualitativo, el cual permitirá la recolección y el análisis de datos, así como su integración para posteriormente analizarla mediante la aplicación de instrumentos de recopilación de información. Se encontró una inclinación negativa en la motivación de los trabajadores y reconocimiento del personal.

Palabras clave: Rotación de personal, Productividad, Capital humano.

Introducción

Todo personal en su ejercicio productivo, debería desempeñarse en un ambiente laboral seguro y sano, capaz de estimular en él, su capacidad y desarrollo profesional, dado que esto influye en la satisfacción y productividad de los individuos y posteriormente en los resultados de organización. Generando con esto una rotación de personal frecuente que afecta a la organización. Las personas constituyen el recurso más valioso de una empresa por ello un reto para cualquier organización es la búsqueda de las causas fundamentales que den origen al problema, para poder proponer acciones para la disminución de esta, para el planteamiento correcto de las propuestas de solución a la organización. En este sentido las empresas como la objeto del presente estudio, que pertenecen al sector de servicios se les debe prestar especial atención en sus empleados, ya que ellos son la principal ventaja competitiva, es el recurso más valioso, independientemente de los materiales y recursos usados, si el recurso humano no está realmente comprometida ni vinculada con la empresa, no se pueden lograr los objetivos de la organización, debido a que son las personas las que hacen

posibles las innovaciones, las transformaciones y son quienes a través de sus acciones proyectan la imagen de la organización. De acuerdo con Hernández, Cruz, Meza, y Cruz (2017) las causas que provocan la rotación de personal se dividen en causas forzosas o voluntarias, las cuales pueden ser por muerte, jubilación, incapacidad permanente, enfermedad, renuncia del trabajador, despido, razón familiar / personal, etc. La rotación de personal en muchas ocasiones es la consecuencia de un ambiente negativo que no permite el desenvolvimiento de los trabajadores. También se debe considerar que algunas bajas no son a causa de la empresa, sino que representan decisiones de la propia persona que es consecuencia de su entorno. Para ello es de considerar que, el empleado tiene que ser motivado cuando no se cuentan con las condiciones económicas suficientes, al hablar de salario, posibilidad de escalonar en puestos en la organización, posibilidad de crecimiento profesional, ante ello Ramírez, Abreu, & Badii (2008, p. 146) mencionan que “en la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo”, para que ello pudiera incidir en la cultura organizacional y aminorar la rotación de personal. Pero se tiene que considerar que la motivación laboral depende de cada trabajador, considerando que de forma individual se tienen necesidades, aspiraciones y deseos que difieren uno de otro. De tal manera que Mobley (1977) citado en (Tamayo, 2016, p. 8) indicó que la “rotación de personal no siempre es algo negativo”, es posible que bajo esta perspectiva el empleado poco comprometido presente nuevas oportunidades laborales y permita integrar en el espacio que deja en la organización a empleados nuevos, que le darán respiro al ambiente laboral, cuando este presente condiciones de fricciones en las interacciones laboral. Sin embargo, enfatiza que cuando un empleado bueno se retira de la organización, en ese momento la empresa enfrenta un problema, con respecto a ¿quién lo sustituirá? ¿qué capacidad tendrá? Y ¿de qué manera se integrará con el nuevo puesto asignado?, entre otros aspectos.

Antecedentes

Diversos estudios han demostrado que la rotación de personal tiene un impacto directo en los En un estudio realizado en una empresa de seguridad privada, se identificó que variables como falta de motivación y poco reconocimiento fueron causas claves que explican la rotación, lo que impacta directamente la productividad y rentabilidad.

- En el sector hotelero de Guanajuato, México —un sector intensivo en servicios y recursos humanos— se detectaron como causas principales de rotación: sistema de compensaciones, fallas en el reclutamiento/selección y desmotivación de los empleados.

- A nivel más amplio en Latinoamérica, una revisión sistemática identificó factores comunes que originan alta rotación en empresas industriales, así como distintos impactos negativos en la eficiencia organizacional.
- Más recientemente, investigaciones teóricas contemporáneas muestran que la rotación voluntaria tiene una naturaleza doble: por un lado puede permitir renovación e innovación, pero por otro puede generar pérdidas importantes de capital intelectual, competencias técnicas, memoria organizacional y competitividad.

Estos antecedentes muestran que la rotación de personal es un fenómeno transversal: afecta sectores diversos, tiene causas múltiples y consecuencias amplias para las empresas.

Justificación

Contemplando que el recurso humano es uno de los factores más importantes de en toda la organización, el conocer la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados de cada uno de los departamentos de la empresa permitirá abordar los elementos que se tenían olvidados o los cuales no se encuentran suficientemente considerados. El control de estos permitirá crear vínculos con la empresa y hacer crecer en los empleados un sentido de pertenencia, que permita mejorar el desempeño individual, que correctamente seguido tiene un gran impacto positivos Howes (2011) citado por Tamayo (2016, p. 257) menciona que la importancia de contratar a empleados competitivos (para ello se debe considerar una tasa menor al 10% de rotación de personal, afectará a la organización). Pero ha de considerarse que los empleados que presentan una condición de larga permanencia en la empresa, ésta (permanencia) genera en el personal un estado de confort, y lo anterior provoca falta de esmero y entusiasmo por las actividades, quedando en el cumplimiento estático de sus responsabilidades laborales, siendo no benéfico para la organización. La rotación de personal se ha convertido en un problema para la empresa objeto del presente estudio, debido a que, a pesar de la relativa facilidad con la que se pueden recuperar trabajadores, estos tienen que adaptarse al ritmo de trabajo, al manejo de los procesos y a las condiciones laborales existentes, lo que trae como consecuencia pérdidas de productividad y de eficiencia de grupo. La importancia de tener una correcta visión del tema, deja de lado la importancia que tiene además de tener impacto de efectos de la misma representan afectaciones importantes a la productividad, ya que la salida de un integrante de la organización supone fuga de conocimientos internos que deben ser invertidos nuevamente en la contratación que le reemplace. Estos costos pueden darse ya sea en la forma de cursos de inducción, costos administrativos de contratación/finiquito tiempo en lograr avances en la curva de experiencia que cada. De acuerdo con Domínguez, López, y Hernández (2015) los factores que

más impacto tiene en la rotación de personal son “la remuneración económica, el crecimiento profesional dentro de la organización y la relación vida-trabajo”, la percepción que se tiene de estos, entre los empleados, genera un fenómeno que impacta negativamente el desarrollo de su trabajo. La rotación surge de dos instancias distintas, que las remuneraciones o la posibilidad de crecimiento no sean atractivos para el empleado o, aunque puede sonar contradictorio, cuando hay muchas oportunidades de encontrar otro trabajo. De igual manera la insatisfacción laboral representa un factor, debido que al estar insatisfechos constituye un recurso humano altamente demandado. Existe una postura de acuerdo con Coronado (2006) citado en (Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz, & Jiménez, 2015, p. 20) que indica que: La rotación del personal puede ser favorable porque permite a las empresas e instituciones contar con personal nuevo que aporte conocimientos y perspectivas. Sin embargo, a su vez, puede resultar costosa, razón por la que la mayoría de empresas se interesan en mantenerla en un porcentaje bajo. (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008) en la actualidad uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo. La realización de la presente investigación permitió el conocer los principales factores de rotación, permitirán hacer frente a situaciones complicadas ya que es posible que en la organización se presente una rotación con respecto a la totalidad de empleados, sea de forma frecuente (considerando una escala Likert de medición), pero las personas que se están retirando de la empresa son claves (es decir son aquellos empleados que son responsables de alguna función en la empresa) dañan a la mismas debido a que su retiro es en muchas ocasiones sin previo aviso, (gente con alto experticia técnica o comercial, que estaban en procesos de sucesión y eran personas para las que tenían planes hacia futuro), por lo cual se requerirá hacer una contraoferta, sobre pagar a los empleados o entregar préstamos (económicos (monto semanal anticipado al pago correspondiente)), pero sin excederse y abusar de los mecanismos de retención en contra de la voluntad de los empleados.

Descripción

La rotación de personal se refiere al movimiento de entradas y salidas de trabajadores en una organización durante un periodo determinado. Es decir: cuántos empleados dejan la empresa y cuántos nuevos se incorporan.

- Puede clasificarse de distintas formas:
- Rotación interna: cuando un empleado cambia de puesto dentro de la misma organización (no hay salida definitiva de la empresa, sino movilidad interna).
- Rotación externa: cuando un empleado abandona la empresa definitivamente —sea por renuncia voluntaria o por despido.

- También suele distinguirse entre rotación voluntaria (decisión del empleado de irse) e involuntaria (despidos, jubilaciones, desvinculaciones por causa ajena al empleado).
- Además, la rotación no siempre es negativa: en algunos casos puede ser saludable —por ejemplo, cuando permite eliminar empleados de bajo desempeño o renovar talento—, pero se vuelve nociva cuando ocurre de forma frecuente o afecta a empleados clave.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las causas y efectos de la rotación de personal en las empresas, así como proponer estrategias que contribuyan a su disminución.

Objetivos específicos

Identificar los factores principales que originan la rotación de personal.

- Evaluar las consecuencias de la rotación en la productividad y clima laboral.
- Examinar teorías administrativas que explican el fenómeno de rotación.
- Diseñar recomendaciones para reducir la rotación y mejorar la retención de talento.

Delimitación

Este estudio se enfoca en empresas del sector servicios e industria (no se hará un análisis por sector específico, sino general).

- Se analizará principalmente la rotación externa (salidas definitivas) y voluntaria, aunque se reconocerá la existencia de rotación interna e involuntaria.
- Se basará en literatura académica y estudios recientes (últimos ~10 años), priorizando casos latinoamericanos, especialmente México, cuando esté disponible.

Marco teórico

El talento humano es considerado el aporte más valioso en toda empresa, principalmente en las empresas de servicio, por lo cual uno de los retos es potenciar al máximo al talento buscando estrategias que permitan

identificar las necesidades y motivaciones que permita brindarles agrado y desarrollo profesional. Recurso humano: En la actualidad el recurso humano es uno de los factores que tienen mayor impacto en la competitividad de las organizaciones en gran parte debido a las competencias, conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y compromiso los cuales indiscutiblemente son requeridos para alcanzar la misión de la organización, para Rodríguez y Suárez (2018) la competitividad se encuentra en “sus procesos, estructuras, mercados, tecnologías y demás aspectos de su rol”, pero aun con la importancia de este recurso no logra generar conciencia sobre este, Rodríguez y Suárez (2018) señalan que “en el proceso dinámico organizacional, el recurso humano como eje central de su operación, sea poco valorado y considerado ante los cambios coyunturales”, lo cual ocasiona que los trabajadores siempre intentan marcharse de sus trabajos a fin de conseguir nuevas oportunidades de empleo, y esto a raíz de que consideran que un nuevo trabajo les dará mayores beneficios, mayor seguridad laboral, nuevas experiencias o simplemente que este les permitirá evitar los distintos conflictos en los que se ven envueltos en su actual empleo, debido a esto se puede decir que la rotación de personal es inevitable

Rotación de personal: La rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización, la rotación en sí se define como el porcentaje de personas dentro de una empresa que abandonan sus puestos sobre el número de personas que existen en la compañía, todo ello medido dentro de un período de tiempo determinado. Los autores Aranibar, Melendres, Ramírez, y García (2018) afirman que la rotación de personal no es más que “el movimiento o migración de personal de una empresa u organización a otra en un determinado periodo de tiempo y por causas diversas”, por su parte Hernández et al. (2017) lo define como “salida voluntaria o involuntaria de un empleado y hace necesaria la contratación de nuevo personal para que pueda realizar las actividades que el primero delega”. Por otra parte (Hernández & Mendieta, 2013, pág. 838) menciona que la rotación del personal se asocia a la desmotivación y la insatisfacción laboral, estableciendo que los motivos que inducen a la salida de los trabajadores de las empresas son laborales, destacando que ésta situación se puede identificar previamente por medio de un estudio de la fluctuación potencial, con el objeto de establecer las medidas pertinentes para la reducción de la dinámica. A partir de las definiciones se puede considerar que la rotación de personal presenta las siguientes características: 1) número de entradas y salidas de una organización; 2) puede ser un retiro voluntario e involuntario; y 3) es consecuencia de ajuste de una empresa. Debido a las características mencionadas se puede señalar que es un proceso en el cual un trabajador llega o se retira de la empresa, este se mide por el índice de rotación, entendido como el número de personas que se han marchado en un periodo determinado, sus consecuencias no solo afectan a los negocios y al rendimiento de sus trabajadores, sino también influye en la imagen de la organización. Causas de la rotación: Una propuesta a

manera de causa de la rotación es derivada por las expectativas no cubiertas por la organización desde la perspectiva del empleado, o se presentaron expectativas sumamente altas antes de ingresar laboralmente hacia la empresa o simplemente el empleo o trabajo no es lo que se esperaba desempeñar. De igual forma cuando se presenta un nuevo liderazgo o jefe inmediato, se presentan cambios en cuanto a las actividades a desempeñar, que bien pueden ser limitativas o ampliadas, con base a lo anterior el personal toma la decisión de retirarse de la empresa, por qué, porque esta dinámica laboral ya no le beneficia y motiva. Las intenciones de dejar la empresa se presentan a través de diversas conductas como pensar en dejar la empresa, intención de buscar otro trabajo y la intención de salir del trabajo. Las intenciones de dejar el trabajo son conocidas como un fuerte predictor del comportamiento real de un empleado. Se puede diferenciar entre las intenciones de dejar la organización y las intenciones de dejar la ocupación. Sin embargo, la literatura ha tocado más las intenciones de dejar la organización. La intención de dejar la ocupación es una decisión mucho más difícil que dejar la organización y que dejar el puesto de trabajo. La intención de dejar el puesto de trabajo es una decisión más fácil que la de dejar la organización, para Fuchs & Torres (2012, p. 45-46). Al considerarse una alta rotación de personal dentro de una empresa de servicios generales, se logró identificar que esta fluctuación se genera a razón de que el perfil del trabajador no está acorde a las necesidades de la empresa, que la demora del proceso de incorporación a la planilla de trabajo genera disconformidad e inseguridad de permanencia y una falta de compromiso del personal con la organización (Nolazco Labajos & Rodríguez Huancahuari, 2020, pág. 264). Lo cual incide fuertemente en la continuidad laboral dentro de la organización. Se observa que la rotación del personal está influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que los motivos que implican la salida de los trabajadores son fundamentalmente laborales y en la mayoría de los casos pueden ser detectados mediante el estudio de la fluctuación potencial, por lo que si se toman las medidas necesarias se ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL: ESTUDIO DE CASO 138 puede reducir la rotación real (Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G. & Mendieta (2013, p. 838). Existen diversas causas que terminan por generar la rotación de personal entre las principales causas se encuentran: una mala supervisión del trabajo, un mal clima laboral, el propósito de la empresa no encaja, la falta de crecimiento personal y profesional, un salario poco justo y un proceso de selección inadecuado, que termina por ser un problema. Para Jiménez y Mariño (2018) los principales factores son: La capacitación recibida. La información y los recursos proporcionados. El liderazgo de supervisores y gerentes. Las interrupciones en el trabajo. Las políticas y prácticas administrativas. Una de las principales causas para el abandono de la organización por parte del empleado, es un cambio desfavorable de responsabilidades puede ser el detonante (es decir asignación de una tarea de no agrado), debido a que, por alguna razón, las responsabilidades laborales cambian; otra es porque la relación con los jefes resulta estresante o problemática,

y no ven ninguna opción de mejora y motivación para la permanencia en su empresa. Consecuencias: La rotación del personal tiene diversas consecuencias en la organización. Entre las principales están que se tiene un cambio en la productividad que puede afectar de distintas maneras, el hecho que una persona renuncie conlleva a la apertura de un proceso de selección, el proceso puede tardar días, semanas o meses, y después como todos los colaboradores pasa por una curva de aprendizaje, hasta tener la suficiente experiencia para ser eficiente y eficaz en el nuevo puesto. Así mismo genera cierto cambio en el ambiente de trabajo, entre los grupos, ya que se ve modificada la manera o forma del desempeño de los trabajadores al añadir a nuevos integrantes en la organización. Por otro lado, los costos de una alta rotación son muy elevados y se convierte en un problema para cualquier empresa, se debe tomar en cuenta que no solo existe el coste de posible despido por una mala contratación, sino también el coste de un nuevo proceso de selección, y una nueva inducción. La capacitación no solo es costosa, sino que también consume tiempo invertido por la misma empresa. Sea cual sea el caso, lo cierto es que la rotación laboral supone una modificación en las dinámicas de las empresas. Los cambios de personal traen consigo procesos de adaptación, acoplamiento, formación y cualificación que por lo general tardan semanas o incluso meses, que terminan por afectar a la organización

Metodología

La presente investigación es de tipo exploratorio-descriptiva, enfocada en analizar cómo afecta la rotación de personal en las empresas de Navojoa, Sonora.

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, centrado en la recopilación y análisis de información numérica que permita medir el grado de problemáticas en rotación. La población de estudio estará constituida por empresas de diversos tamaños y sectores comerciales ubicadas en Navojoa. La muestra será intencional, seleccionando algunas organizaciones al azar.

Para la recolección de datos se utilizarán encuestas estructuradas, dirigidas a empleados generales. El objetivo será obtener información sobre ellos como colaboradores, con el fin de complementar y validar la información obtenida por medio de las encuestas.

El procedimiento incluye la identificación y selección de empresas que cumplan con los criterios de inclusión, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la recopilación de documentos relevantes y el análisis de los datos obtenidos. Los datos cuantitativos se analizarán mediante estadísticas descriptivas, utilizando tablas, gráficas y porcentajes para identificar tendencias, patrones y relaciones entre empleados.

Este enfoque metodológico es adecuado porque permite comprender y describir un fenómeno en desarrollo en el contexto regional de Navojoa, proporcionando un panorama integral sobre cómo las empresas.

Preguntas (Encuesta)

1. ¿Su empresa cuenta con una estrategia definida para reducir la rotación de personal?
 - Sí / No
2. ¿Con qué frecuencia revisan y actualizan sus políticas de retención de empleados?
 - Mensualmente / Trimestralmente / Anualmente / Nunca
3. ¿Qué factores considera más importantes para disminuir la rotación de personal? (marque todos los que apliquen)
 - Salario competitivo
 - Beneficios adicionales (seguro, bonos, etc.)
 - Oportunidades de crecimiento profesional
 - Clima laboral positivo
 - Flexibilidad laboral
 - Reconocimiento y motivación
4. ¿Qué impacto ha tenido la rotación de personal en los resultados de su empresa?
 - Muy negativo / Negativo / Neutral / Positivo / Muy positivo
5. ¿Qué obstáculos enfrenta su empresa para retener al personal? (marque los más relevantes)
 - Falta de presupuesto para incentivos
 - Escasas oportunidades de capacitación
 - Sobrecarga de trabajo
 - Ausencia de planes de carrera
 - Otros (especifique): _____
6. ¿Su empresa ha logrado reducir la rotación de personal en los últimos años?
 - Sí, claramente / Sí, parcialmente / No / No lo sé
7. ¿Qué acciones utiliza su empresa para retener al personal? (marque todas las que apliquen)
 - Programas de capacitación
 - Planes de carrera y promoción interna

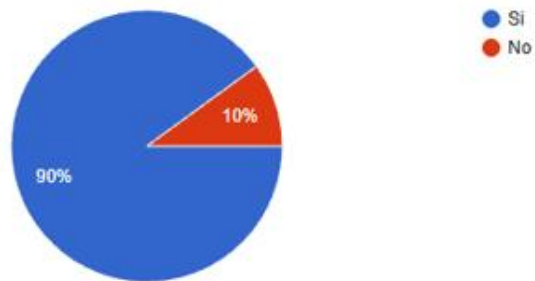
- Beneficios económicos adicionales
 - Actividades de integración y bienestar
 - Otros (especifique): _____
8. ¿Qué tan alineadas considera que están las políticas de su empresa con las tendencias actuales de gestión del talento?
- Totalmente alineadas / Parcialmente alineadas / Poco alineadas / No alineadas
9. ¿Qué resultados ha obtenido su empresa tras implementar acciones para reducir la rotación de personal? (marque todos los que apliquen)
- Mayor estabilidad en los equipos
 - Incremento en la productividad
 - Mejora en el clima laboral
 - Reducción de costos de contratación
 - No ha habido resultados significativos
10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la retención de personal en su empresa? (marque todas las que apliquen)
- Capacitación continua
 - Mejora en los beneficios económicos
 - Programas de bienestar y salud
 - Definición clara de planes de carrera
 - Reconocimiento al desempeño

Resultados

1. ¿Su empresa cuenta con una estrategia definida para reducir la rotación de personal?

 [Copiar gráfico](#)

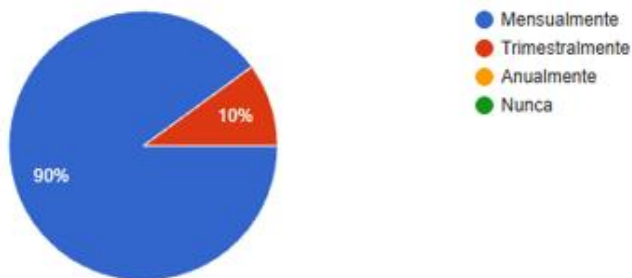
10 respuestas



2. ¿Con qué frecuencia revisan y actualizan sus políticas de retención de empleados?

 [Copiar gráfico](#)

10 respuestas

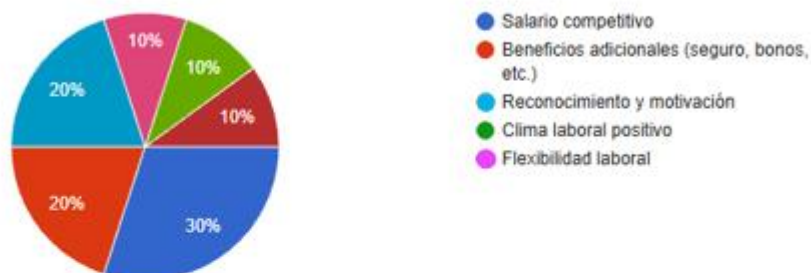


3. ¿Qué factores considera más importantes para disminuir la rotación de personal?

(marque todos los que apliquen)

10 respuestas

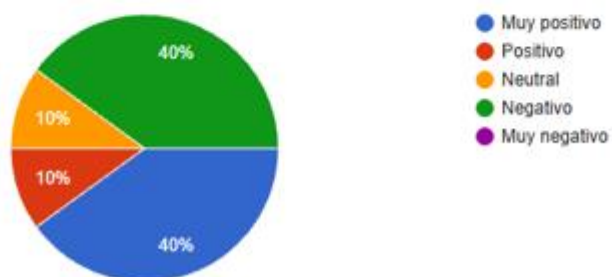
[Copiar gráfico](#)



4. ¿Qué impacto ha tenido la rotación de personal en los resultados de su empresa?

10 respuestas

[Copiar gráfico](#)



5. ¿Qué obstáculos enfrenta su empresa para retener al personal?

(marque los más relevantes)

10 respuestas

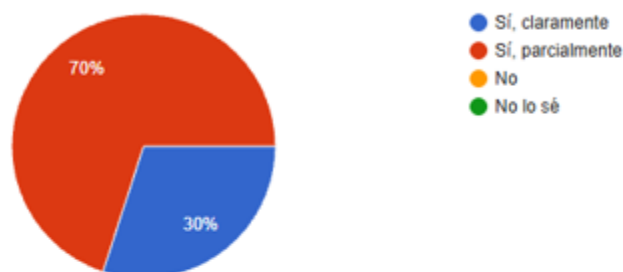
[Copiar gráfico](#)



6. ¿Su empresa ha logrado reducir la rotación de personal en los últimos años?

[Copiar gráfico](#)

10 respuestas



7. ¿Qué acciones utiliza su empresa para retener al personal?
(marque todos los que apliquen)

[Copiar gráfico](#)

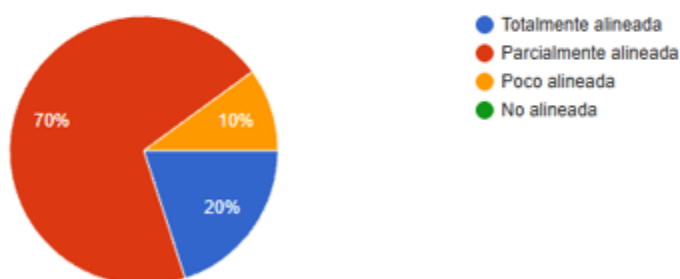
10 respuestas



8. ¿Qué tan alineadas considera que están las políticas de su empresa con las tendencias actuales de gestión del talento?

[Copiar gráfico](#)

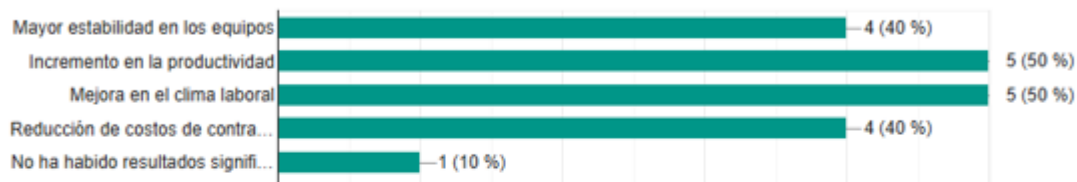
10 respuestas



9. ¿Qué resultados ha obtenido su empresa tras implementar acciones para reducir la rotación de personal?
(marque todos los que apliquen)

 Copiar gráfico

10 respuestas



10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la retención de personal en su empresa? (marque todas las que apliquen)

 Copiar gráfico

10 respuestas



Conclusión

La rotación de personal es un fenómeno complejo, con múltiples causas y consecuencias que pueden afectar seriamente la productividad, la estabilidad, el capital intelectual y los costos de una empresa. Si bien en ciertos contextos la rotación puede ser beneficiosa (renovación de talento, eliminación de bajo desempeño), cuando es alta y recurrente suele reflejar debilidades estructurales en la gestión de recursos humanos: remuneración insuficiente, clima laboral deficiente, falta de reconocimiento, ausencia de oportunidades de desarrollo.

Para las organizaciones, resulta esencial comprender y diagnosticar las causas de rotación, así como implementar estrategias de retención que promuevan un ambiente de trabajo saludable, motivador y con posibilidades de crecimiento. De esta forma, la empresa no sólo reduce costos asociados a la rotación, sino que fortalece su capital humano, promueve su competitividad y asegura un mejor clima organizacional.

Finalmente, es recomendable que cada empresa realice estudios internos regularmente (encuestas, análisis de rotación, entrevistas) para adaptar las estrategias de retención a su contexto particular.

Referencias

- Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. “Análisis de la rotación de personal: estudio de caso”.
- Romero Solano, R. D., & Toscano Moctezuma, J. A. “Factores e impactos de la rotación de personal en la industria de Latinoamérica”.
- “Rotación de personal: causas y consecuencias.” Grupo Sistemas.
- “Qué es la rotación de personal y cuáles son sus causas.” UNIR México.
- “La rotación de personal en las empresas.” Revista Consultoría.
- “Rotación de personal: Employee turnover. Un enfoque teórico y reflexivo en contexto brasileño.” (2025).
- “Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México.”
- Mentes Abiertas Psicología. “Rotación de personal: concepto, tipos y métodos de análisis.”
- Runa HR. “Rotación de personal: ¿Qué es? y ¿Cómo disminuirlo?”

TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Diana Laura Lugo Montaña

Lic. Administración, Universidad de Sonora Campus Navojoa

Resumen

La transformación digital en la administración pública representa un proceso de cambio profundo que busca modernizar las estructuras gubernamentales mediante la incorporación estratégica de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios públicos. Este fenómeno implica mucho más que la simple automatización de trámites: supone una redefinición de la gestión pública, del papel de los servidores públicos y de la relación entre el Estado y la ciudadanía.

En las últimas décadas, los gobiernos de todo el mundo han reconocido la necesidad de adaptarse a un entorno global caracterizado por la innovación tecnológica, la conectividad y la demanda ciudadana por servicios más rápidos y accesibles. La administración pública digital utiliza herramientas como plataformas en línea, sistemas de información, inteligencia artificial, análisis de datos y gobierno electrónico (e-Government) para optimizar los procesos administrativos y fomentar una gestión más participativa y transparente.

En el contexto mexicano, la transformación digital ha avanzado gradualmente, impulsada por políticas de modernización administrativa y programas de gobierno digital. Sin embargo, este proceso enfrenta diversos desafíos, entre ellos la falta de capacitación del personal, la resistencia al cambio, la escasez de recursos tecnológicos y las brechas digitales entre distintos niveles de gobierno. A pesar de ello, las instituciones han comenzado a incorporar plataformas digitales que facilitan la gestión documental, el acceso a la información y la comunicación con los ciudadanos.

El impacto de la transformación digital en la administración pública es notable: mejora la eficiencia operativa, reduce la burocracia, promueve la transparencia y fortalece la confianza en las instituciones. Además, contribuye a la toma de decisiones basadas en datos y al desarrollo de políticas públicas más efectivas. Sin embargo, para alcanzar una digitalización plena, se requiere una estrategia integral que combine inversión en infraestructura tecnológica, liderazgo institucional, políticas de innovación y formación continua del personal.

En conclusión, la transformación digital es un elemento indispensable para el futuro de la administración pública. Su consolidación permitirá construir gobiernos más ágiles, abiertos y centrados en el ciudadano, capaces de responder de manera eficiente a los desafíos sociales y tecnológicos del siglo XXI.

Palabras clave: Transformación, Innovación, Capacitación, Eficiencia.

Introducción

En un contexto global marcado por el avance tecnológico, los gobiernos enfrentan el desafío de adaptarse a una sociedad cada vez más conectada. Las expectativas ciudadanas respecto a la calidad y rapidez de los servicios públicos han impulsado la necesidad de adoptar estrategias digitales que mejoren la gestión gubernamental (OCDE, 2019). La pandemia de COVID-19 aceleró estos procesos al exigir la continuidad de los servicios mediante herramientas digitales, revelando la urgencia de una administración pública resiliente y tecnológicamente competente (Banco Mundial, 2021).

La transformación digital en la administración no solo responde a un interés tecnológico, sino a un cambio estructural que busca rediseñar la manera en que el gobierno planifica, gestiona y presta servicios públicos. Esto requiere de liderazgo, gobernanza de datos, infraestructura tecnológica y un compromiso sostenido con la innovación y la capacitación del personal público (Coronel, 2022).

La transformación digital en la administración pública se ha convertido en un proceso indispensable para el fortalecimiento institucional, la eficiencia operativa y la transparencia gubernamental. Este fenómeno no se limita a la digitalización de trámites, sino que implica una reestructuración profunda de los procesos administrativos, la cultura organizacional y las competencias del personal público.

Antecedentes

El término transformación digital comenzó a difundirse a inicios del siglo XXI, derivado de la evolución del gobierno electrónico o e-government, que se centraba en trasladar los servicios públicos al entorno digital. Sin embargo, con el tiempo, el enfoque cambió hacia un modelo más integral que combina tecnología, estrategia organizacional y cultura institucional (Sáez, 2021).

Los primeros programas de gobierno digital en América Latina surgieron entre 2000 y 2010, promoviendo portales únicos de trámites y plataformas de transparencia. En la última década, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial (2022) impulsaron políticas orientadas a la creación de infraestructura digital pública, interoperabilidad de sistemas y gobernanza de datos.

En México, la Estrategia Digital Nacional ha servido como marco rector para la modernización de la gestión pública y la adopción de tecnologías en distintas dependencias del Estado.

La pandemia de COVID-19 marcó un punto de inflexión al demostrar la necesidad de herramientas digitales robustas que garantizaran la continuidad operativa y la atención a la ciudadanía en contextos de emergencia (OCDE, 2021).

Justificación

La transformación digital en la administración pública es fundamental porque permite optimizar los recursos del Estado, reducir tiempos de respuesta y mejorar la transparencia en los procesos administrativos. Además, contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y a garantizar la rendición de cuentas mediante sistemas de datos abiertos (Coronel, 2022).

Asimismo, la digitalización de los servicios públicos promueve la equidad en el acceso a la información y fomenta la participación ciudadana a través de plataformas interactivas. De esta forma, la transformación digital se convierte en un eje estratégico para alcanzar gobiernos más eficientes, inclusivos e innovadores (Banco Mundial, 2021).

Descripción del tema

La transformación digital en la administración se traduce en el uso de herramientas tecnológicas como sistemas de gestión electrónica, plataformas de interoperabilidad, automatización de procesos, inteligencia artificial y análisis de datos. Estas tecnologías permiten rediseñar procedimientos internos, eliminar redundancias, mejorar la atención ciudadana y fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia (OCDE, 2019).

Sin embargo, su implementación enfrenta diversos desafíos. Entre ellos destacan la falta de competencias digitales del personal público, la resistencia al cambio organizacional, la carencia de infraestructura tecnológica adecuada y los riesgos en materia de seguridad y protección de datos. Además, las desigualdades regionales y la brecha digital continúan limitando el acceso equitativo a los servicios digitales (Sáez, 2021).

Objetivos

Objetivo general

Analizar el avance de la transformación digital en la administración pública de Navojoa, Sonora, identificando su nivel de adopción tecnológica, las capacidades del personal y los principales obstáculos que influyen en su implementación.

Objetivos específicos

Identificar y analizar los componentes tecnológicos, institucionales y de capital humano que favorecen o limitan la transformación digital en la administración pública.

Diseñar una metodología de evaluación que permita medir el grado de avance de la transformación digital en instituciones gubernamentales y proponer estrategias de mejora continua.

Delimitación

Esta investigación se llevará a cabo en la ciudad de Navojoa, Sonora durante los meses de agosto a noviembre y se enfoca en la administración pública y en las políticas de digitalización implementadas entre 2018 y 2025, periodo en el que la adopción tecnológica se consolidó como prioridad estratégica. Aunque se incluyen ejemplos de América Latina y Europa, el énfasis se centra en la realidad administrativa de México. La investigación no aborda la transformación digital en el sector privado, salvo para establecer comparaciones o lecciones aplicables al sector público.

Referencias teóricas

Según la OCDE (2019), la transformación digital implica la reestructuración de los procesos institucionales para aprovechar el potencial de las tecnologías digitales en la creación de valor público. El Banco Mundial (2022) define este proceso como la construcción de una infraestructura digital pública basada en la interoperabilidad de datos, la identidad digital y los sistemas de pago electrónicos, considerados elementos esenciales para el desarrollo estatal moderno.

Sáez (2021) sostiene que la verdadera transformación digital requiere un cambio de mentalidad en los empleados públicos, quienes deben adquirir nuevas competencias y habilidades digitales. Por su parte, Coronel (2022) enfatiza que la digitalización gubernamental solo genera valor cuando se combina con transparencia, gestión ética de la información y una cultura institucional orientada al ciudadano.

Metodología

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo y descriptivo, orientado a conocer la percepción del personal que labora en instituciones públicas sobre el proceso de transformación digital. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado en Google Forms, compuesto por preguntas cerradas y de escala, lo que permitió obtener información clara y comparable.

El instrumento fue dirigido a servidores públicos de diferentes niveles de gobierno en la ciudad de Navojoa, Sonora. Los datos obtenidos fueron organizados y analizados mediante frecuencias y porcentajes, identificando tendencias relacionadas con el uso de herramientas digitales, la eficiencia percibida, la capacitación y los principales obstáculos en la digitalización.

Esta investigación ayuda a diagnosticar la situación actual de la transformación digital, permitiendo reconocer las áreas que requieren fortalecerse y proporcionando información útil para mejorar la eficiencia institucional, la toma de decisiones y la calidad de los servicios públicos.

Conceptos analíticos.

La transformación digital en la administración se entiende como un proceso integral de innovación institucional que utiliza tecnologías digitales para rediseñar los procesos internos y los servicios públicos, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la experiencia ciudadana (Banco Mundial, 2022).

La interoperabilidad se refiere a la capacidad de los sistemas y organismos públicos de compartir información de manera eficiente y segura. La infraestructura digital pública abarca los componentes tecnológicos esenciales, como la identidad digital, las plataformas interoperables y los sistemas de datos abiertos. Las competencias digitales del empleado público incluyen conocimientos técnicos, pensamiento analítico y adaptación a los entornos tecnológicos. Finalmente, la gobernanza de datos implica la gestión ética, transparente y responsable de la información en el sector público (Coronel, 2022).

Como recabar información: Instrumentos Google Forms.

La información se recabará mediante un cuestionario por medio de Google forms, para hacer el estudio descriptivo ya que presencia estudios por cuestionarios que se utilizan para elaborar la investigación.

El banco de las preguntas que se muestran a continuación nos ayuda a explorar diferentes aspectos de la transformación del capital humano y a desarrollar una investigación muy completa.

1. ¿Trabaja actualmente en una institución pública o dependencia gubernamental?
2. ¿A qué nivel pertenece la institución donde labora o con la que interactúa principalmente?

3. ¿Su institución utiliza sistemas o plataformas digitales para la gestión de trámites y documentos?
4. ¿Qué tipo de herramientas digitales emplea con mayor frecuencia su institución?
5. ¿Considera que la implementación de tecnología ha mejorado la eficiencia en los procesos administrativos?
6. ¿Qué obstáculos han limitado la transformación digital en la administración pública?
7. ¿Crees que la digitalización de trámites ha reducido la burocracia en la administración?
8. ¿La capacitación del personal ha sido suficiente para adaptarse a las nuevas herramientas digitales?
9. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan transparente considera que se ha vuelto la gestión pública con la adopción de herramientas digitales?
10. ¿Considera que en los próximos años la transformación digital será indispensable para el funcionamiento eficiente de la administración?

Cuestionario aplicado

1. ¿Trabaja actualmente en una institución pública o dependencia gubernamental?
(Sí)
(No)
2. ¿A qué nivel pertenece la institución donde labora o con la que interactúa principalmente?
(Municipal)
(Estatal)
(Federal)
Otros: _____
3. ¿Su institución utiliza sistemas o plataformas digitales para la gestión de trámites y documentos?
(Sí)
(No)
4. ¿Qué tipo de herramientas digitales emplea con mayor frecuencia su institución?

5. ¿Considera que la implementación de tecnología ha mejorado la eficiencia en los procesos administrativos?
1 al 10
6. ¿Qué obstáculos han limitado la transformación digital en la administración pública?
Falta de presupuesto
Escasa capacitación del personal

Resistencia al cambio

Falta de infraestructura tecnológica

Desconocimiento de las herramientas digitales

Otros: _____

7. ¿Crees que la digitalización de trámites ha reducido la burocracia en la administración?

Si

No

8. ¿La capacitación del personal ha sido suficiente para adaptarse a las nuevas herramientas digitales?

Si, fue adecuada

Parcialmente

No fue suficiente

No se ha ofrecido capacitación

9. En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan transparente considera que se ha vuelto la gestión pública con la adopción de herramientas digitales?

10. ¿Considera que en los próximos años la transformación digital será indispensable para el funcionamiento eficiente de la administración?

Si

No

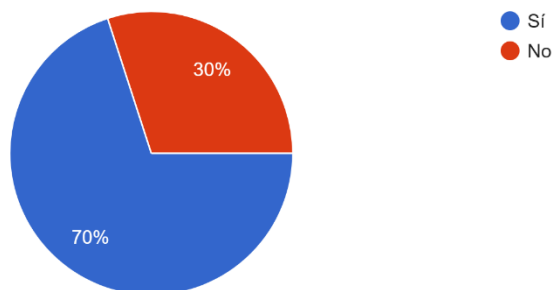
Resultados

Se realizó una encuesta de 10 preguntas acerca de la Transformación digital en la Administración Pública, en la cual se obtuvieron 10 respuestas, dando como resultado lo siguiente:

La mayoría de los entrevistados indicó que sí labora en una institución pública, lo que demuestra que las respuestas provienen de personas con conocimiento directo del funcionamiento administrativo. Esto otorga mayor validez al estudio, pues los encuestados están involucrados en procesos donde la digitalización tiene un impacto real.

¿Trabaja actualmente en una institución pública o dependencia gubernamental?

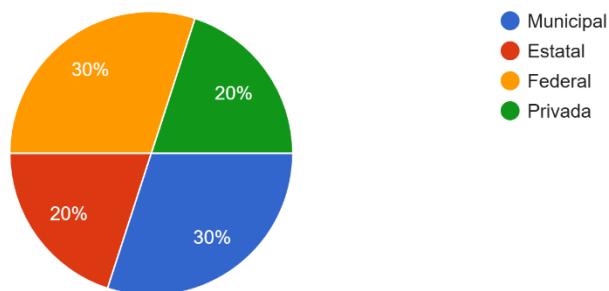
10 respuestas



Los resultados muestran una representación equilibrada entre los niveles municipal, estatal y federal, aunque generalmente predomina el nivel estatal. Esto refleja que la transformación digital está presente en todos los ámbitos gubernamentales, aunque su avance puede variar dependiendo del nivel de recursos y políticas de cada uno.

¿A qué nivel pertenece la institución donde labora o con la que interactúa principalmente?

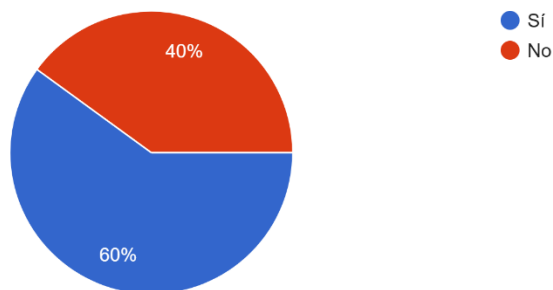
10 respuestas



La mayoría de los encuestados señaló que sí se utilizan plataformas digitales en sus instituciones. Este resultado evidencia que la digitalización administrativa ya forma parte de las operaciones diarias, mejorando la eficiencia en el manejo de la información y la comunicación interna.

¿Su institución utiliza sistemas o plataformas digitales para la gestión de trámites y documentos?

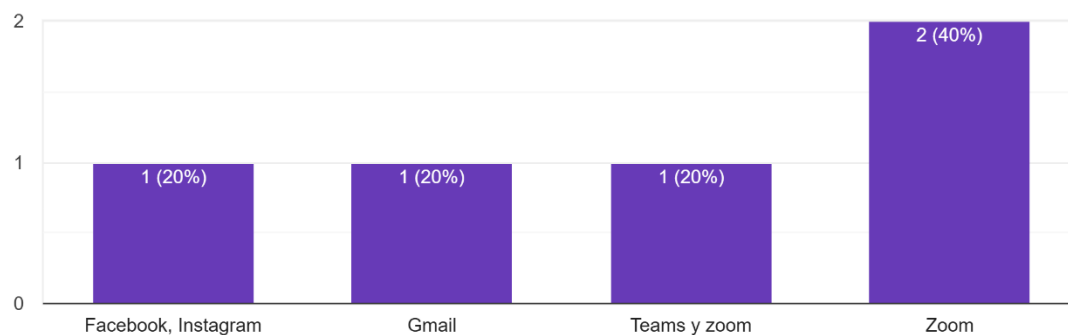
10 respuestas



En general, los encuestados valoraron positivamente el impacto de la tecnología en la eficiencia, otorgando calificaciones altas. Esto sugiere que las herramientas digitales han permitido agilizar procesos, reducir tiempos y facilitar la gestión de trámites dentro de la administración pública.

¿Qué tipo de herramientas digitales emplea con mayor frecuencia su institución?

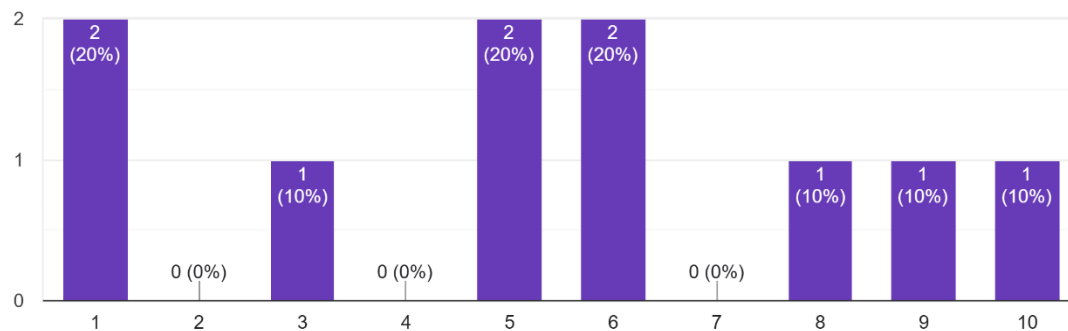
5 respuestas



Entre los principales obstáculos señalados destacan la falta de capacitación, la resistencia al cambio y los recursos limitados. Estos factores son comunes en las instituciones públicas y constituyen los mayores desafíos para consolidar una cultura digital sólida y sostenible.

¿Considera que la implementación de tecnología ha mejorado la eficiencia en los procesos administrativos?

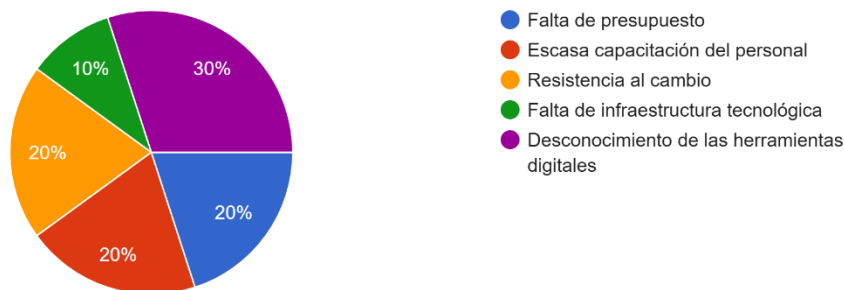
10 respuestas



Aunque una parte importante de los encuestados considera que la digitalización ha contribuido a reducir la burocracia, todavía existe un porcentaje que percibe poca mejora. Esto indica que, aunque hay avances, la simplificación administrativa aún enfrenta limitaciones estructurales o de implementación.

¿Qué obstáculos han limitado la transformación digital en la administración pública?

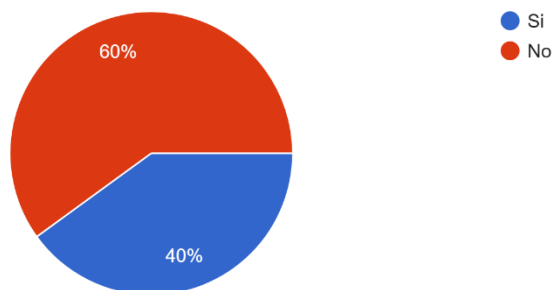
10 respuestas



Los resultados muestran que gran parte del personal considera que la capacitación ha sido insuficiente o parcial. Esto refleja la necesidad de fortalecer los programas de formación continua, ya que el éxito de la transformación digital depende en gran medida de la preparación del capital humano.

¿Crees que la digitalización de trámites ha reducido la burocracia en la administración?

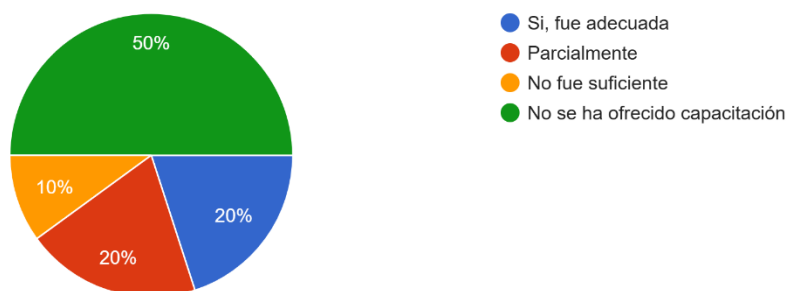
10 respuestas



La mayoría otorgó calificaciones medias a altas, lo que sugiere que la digitalización ha favorecido la transparencia en cierta medida, permitiendo un mayor acceso a la información y control de los procesos. Sin embargo, aún existe margen de mejora para garantizar una transparencia total y permanente.

¿La capacitación del personal ha sido suficiente para adaptarse a las nuevas herramientas digitales?

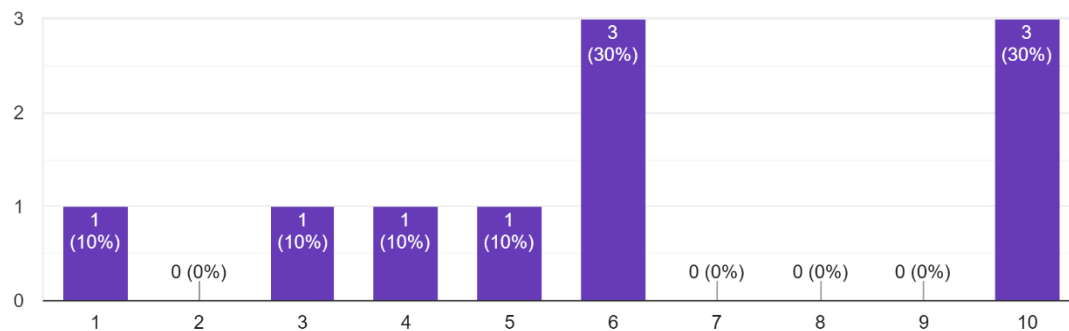
10 respuestas



Casi todos los participantes coincidieron en que la transformación digital será fundamental en el futuro de la gestión pública. Este consenso refleja una visión clara sobre la importancia de continuar invirtiendo en innovación tecnológica para lograr instituciones más ágiles, transparentes y eficientes.

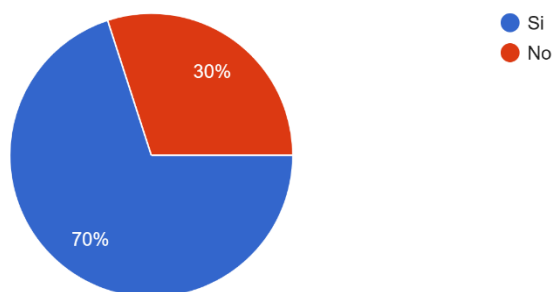
En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan transparente considera que se ha vuelto la gestión pública con la adopción de herramientas digitales?

10 respuestas



¿Considera que en los próximos años la transformación digital será indispensable para el funcionamiento eficiente de la administración?

10 respuestas



Conclusión

El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta sobre la transformación digital en la administración pública permite reconocer que las instituciones gubernamentales han iniciado un proceso progresivo y sostenido hacia la modernización tecnológica, aunque aún persisten importantes desafíos estructurales, culturales y formativos que limitan su consolidación plena. En términos generales, se observa que la mayoría de los encuestados trabaja efectivamente en instituciones públicas, lo cual otorga fiabilidad a las percepciones expresadas, ya que provienen de personal que conoce directamente las dinámicas internas del aparato administrativo.

Uno de los hallazgos más relevantes es que gran parte de las dependencias —ya sean de nivel municipal, estatal o federal— ha incorporado sistemas o plataformas digitales para la gestión de trámites, documentos y comunicación interna. Este hecho refleja que el proceso de digitalización ha dejado de ser una iniciativa aislada para convertirse en una práctica institucional. Tal como señala Luna-Reyes y Gil-García (2021), la digitalización en el sector público constituye un componente esencial para mejorar la eficiencia administrativa, la transparencia y la interacción con la ciudadanía, elementos que hoy definen la calidad del gobierno electrónico.

Los resultados evidencian también una percepción positiva respecto al impacto de las tecnologías en la eficiencia administrativa. Los servidores públicos consideran que el uso de herramientas digitales ha permitido agilizar los procesos, reducir tiempos de respuesta y optimizar la gestión de recursos. Esta tendencia coincide con los hallazgos de Criado y Ramilo (2019), quienes sostienen que la digitalización genera valor público al transformar la manera en que se gestionan los servicios y al fortalecer la capacidad institucional para la toma de decisiones basadas en datos.

No obstante, el estudio revela que persisten barreras importantes para la consolidación de la transformación digital. Entre las principales destacan la falta de capacitación, la resistencia al cambio y las limitaciones presupuestales. Estas condiciones estructurales reflejan una brecha digital institucional que obstaculiza la plena adopción de tecnologías emergentes y la consolidación de una cultura digital sostenible. En consonancia con OECD (2020), la transformación digital del sector público requiere no solo inversión en infraestructura tecnológica, sino también liderazgo político, estrategias de cambio organizacional y una visión integral centrada en las personas.

En cuanto a la percepción sobre la reducción de la burocracia, los resultados muestran opiniones divididas. Si bien un porcentaje significativo considera que la digitalización ha contribuido a simplificar procesos, todavía hay quienes perciben una burocracia persistente. Esto sugiere que, aunque las herramientas tecnológicas son un medio eficaz para optimizar trámites, su impacto depende en gran medida de la reingeniería administrativa y de la voluntad institucional para eliminar redundancias normativas. Como menciona Mergel (2019), la tecnología por sí sola no garantiza eficiencia; requiere de procesos adaptativos y un rediseño organizacional que acompañe la innovación digital.

La capacitación del personal emerge como un aspecto crítico. Una parte considerable de los encuestados reconoce que los programas de formación han sido insuficientes o parciales. Esta situación pone en evidencia la necesidad de políticas de desarrollo profesional continuas que fortalezcan las competencias digitales del personal público. De acuerdo con García-Murillo y Macadar (2022), la sostenibilidad de la transformación

digital depende del grado en que los empleados públicos comprendan y se apropien de las nuevas herramientas tecnológicas, convirtiéndose en agentes activos del cambio.

Respecto a la transparencia institucional, los resultados reflejan percepciones moderadamente positivas. La mayoría considera que la adopción de herramientas digitales ha contribuido a una mayor claridad en los procesos y a un acceso más abierto a la información gubernamental. Sin embargo, aún se requiere fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas, protección de datos y participación ciudadana. En este sentido, la transparencia digital no solo implica la publicación de información, sino la creación de ecosistemas interactivos que promuevan la confianza pública (UNDP, 2022).

Finalmente, existe un consenso casi unánime en que la transformación digital será indispensable para el futuro funcionamiento eficiente de la administración pública. Este hallazgo confirma que los servidores públicos reconocen la digitalización como una necesidad estratégica, más que una opción. La visión institucional del futuro pasa por la implementación de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, el análisis de datos, la automatización y los servicios en línea, herramientas que transformarán la forma en que el Estado se relaciona con la sociedad.

En síntesis, la investigación demuestra que la administración pública mexicana se encuentra en una etapa intermedia de transformación digital: con avances visibles en infraestructura y adopción tecnológica, pero con rezagos en capacitación, cultura organizacional y estrategias integrales de innovación. La consolidación de un gobierno digital no depende únicamente de la tecnología, sino de la voluntad política, la formación del personal y la creación de una cultura institucional que valore la innovación como motor del servicio público.

Referencias

Banco Mundial. (2021). *Transformación digital para el desarrollo sostenible*. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Banco Mundial. (2022). *Digital Transformation Overview*. Recuperado de <https://www.worldbank.org/en/topic/digitaldevelopment>

Coronel, P. L. H. (2022). *Transformación digital en la administración pública*. Redalyc.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*. París: OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). *Digital Government Review of Latin America and the Caribbean*. París: OECD Publishing.

Sáez, F. T. (2021). *La transformación digital de la administración pública y el perfil competencial del empleado público*. Revista de Administración Pública, 2021(214), 67-89.

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS.

Mónica Vanessa Guerrero Nolasco

Resumen

Este trabajo analiza la relevancia de la capacitación en las empresas, considerando su impacto en el desarrollo del capital humano, la productividad y la competitividad organizacional. Asimismo, se revisan antecedentes, fundamentos teóricos y resultados obtenidos mediante investigación documental.

Introducción

La capacitación es uno de los elementos más importantes dentro de la gestión del talento humano. En un entorno laboral cambiante y altamente competitivo, las organizaciones requieren colaboradores preparados y actualizados. Este documento explora la importancia de la capacitación y su papel en el crecimiento empresarial.

Antecedentes

La capacitación en el ámbito laboral ha sido reconocida desde hace décadas como un elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Con el avance de la globalización, la tecnología y la competitividad entre empresas, se ha vuelto indispensable contar con trabajadores capacitados que se adapten a los cambios del entorno. Diversos estudios han demostrado que la inversión en programas de capacitación no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino también su motivación, compromiso y productividad.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece que la capacitación y el adiestramiento son obligaciones de los empleadores, lo que refleja su relevancia en la formación de capital humano. A pesar de esto, aún existen empresas que consideran la capacitación como un gasto innecesario, lo que limita su crecimiento y competitividad.

Justificación

La capacitación es fundamental para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores, lo que impacta directamente en la eficiencia y el logro de los objetivos organizacionales.

Además, permite a los trabajadores adaptarse a los cambios tecnológicos, a nuevas formas de organización y a la mejora continua de los procesos.

Este estudio se justifica porque busca resaltar la importancia de invertir en la formación del personal, no solo como una herramienta de productividad, sino también como un medio para mejorar la calidad de vida laboral, la satisfacción y la permanencia de los empleados en la empresa. Con ello, se podrá generar conciencia sobre el valor estratégico de la capacitación como motor de crecimiento empresarial.

Descripción del objetivo del estudio

El presente estudio tiene como finalidad analizar y demostrar la importancia de la capacitación dentro de las organizaciones, identificando sus beneficios, implicaciones y el impacto que tiene tanto en los colaboradores como en los resultados de la empresa.

Objetivos

Objetivo general:

- Analizar la importancia de la capacitación en las organizaciones como un factor clave para el desarrollo del capital humano y el mejoramiento de la productividad.

Objetivos específicos:

- Identificar los principales beneficios que la capacitación aporta a los trabajadores y a la organización.
- Reconocer los diferentes tipos y métodos de capacitación más utilizados en el ámbito laboral.
- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño, motivación y satisfacción del personal.
- Generar recomendaciones sobre la implementación de programas de capacitación efectivos.

Delimitaciones

- **Temporal:** El estudio se centrará en la capacitación laboral en los últimos diez años, considerando el contexto de modernización y digitalización.
- **Espacial:** Se enfocará en el análisis de empresas en México, sin distinguir específicamente entre sectores, pero con ejemplos aplicables tanto a organizaciones pequeñas como grandes.
- **Conceptual:** El trabajo abordará la capacitación como un proceso sistemático de enseñanza y aprendizaje destinado al personal de las empresas, excluyendo procesos de formación académica formal.

- **Alcance:** Se busca enfatizar la importancia de la capacitación más que el diseño de un programa específico, por lo que el estudio será de tipo descriptivo.

Marco teórico

- La capacitación es un proceso sistemático mediante el cual los trabajadores adquieren conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar de manera eficiente sus funciones dentro de una organización. Según Chiavenato (2011), la capacitación constituye una inversión estratégica que contribuye al desarrollo del capital humano, generando beneficios tanto para el individuo como para la empresa.
- De acuerdo con Werther y Davis (2008), la capacitación laboral tiene como objetivo mejorar el desempeño del empleado en su puesto actual y prepararlo para futuras responsabilidades. Este proceso implica detectar necesidades, planear programas adecuados y evaluar sus resultados.
- La teoría del capital humano, propuesta por Becker (1964), respalda la idea de que invertir en la formación y desarrollo del personal incrementa la productividad y competitividad de las organizaciones. Asimismo, la teoría del aprendizaje organizacional plantea que las empresas que promueven el aprendizaje continuo son más innovadoras y adaptables a los cambios del entorno.
- En el contexto actual, caracterizado por la globalización y el avance tecnológico, la capacitación se convierte en una herramienta esencial para mantener la competitividad empresarial. Además, la Ley Federal del Trabajo en México, en su artículo 153-A, establece la obligación de los empleadores de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, lo cual refuerza su relevancia legal y social.
- En conclusión, el marco teórico demuestra que la capacitación es un elemento fundamental para el fortalecimiento del capital humano, la mejora del desempeño laboral y el desarrollo sostenible de las empresas.

Metodología

El presente estudio es de tipo descriptivo y documental, ya que se basa en la recopilación, análisis e interpretación de información proveniente de fuentes bibliográficas, artículos académicos, leyes laborales y documentos institucionales relacionados con la capacitación laboral en las empresas.

Método: Se utilizó el método analítico, mediante el cual se examinaron los diferentes enfoques teóricos y prácticos sobre la capacitación, sus beneficios y su impacto en el desarrollo organizacional.

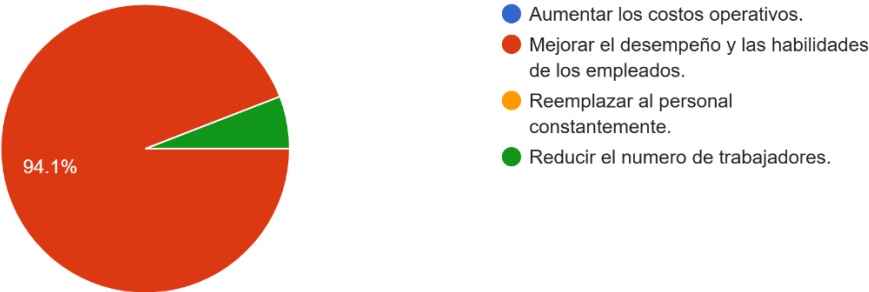
Fuentes de información: Se consultaron libros especializados en administración de recursos humanos, publicaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), así como artículos científicos y documentos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Resultados

Los resultados obtenidos del análisis documental muestran que la capacitación contribuye significativamente al desempeño laboral, incrementa la motivación y reduce la rotación de personal. También se identificó que las empresas con programas de capacitación estructurados presentan mejores indicadores de competitividad.

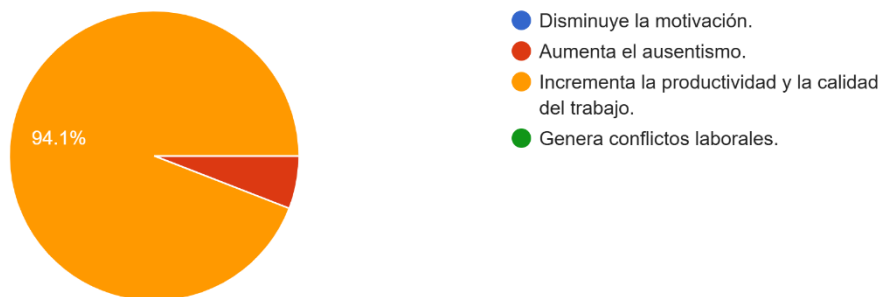
1. ¿Cual es el principal objetivo de la capacitación en una empresa?

17 respuestas



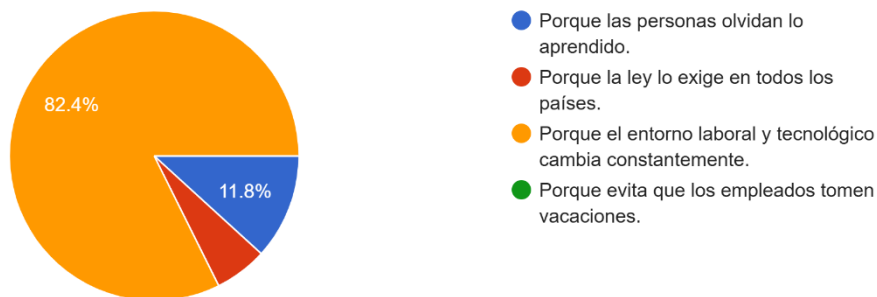
2. ¿Qué beneficio obtiene una empresa al capacitar a su personal?

17 respuestas



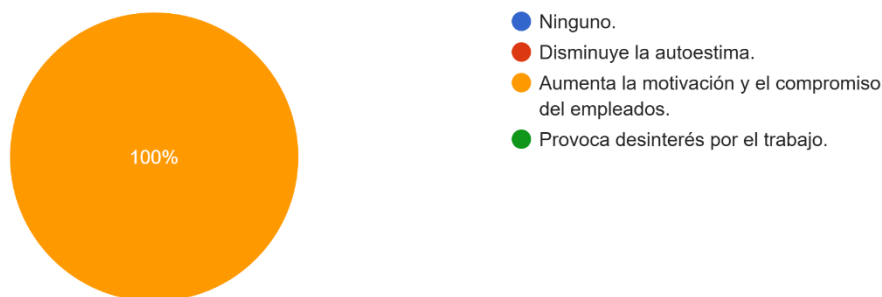
3. ¿Por qué es importante la capacitación continua en las organizaciones?

17 respuestas



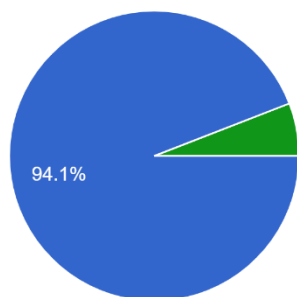
4. ¿Qué efecto tiene la capacitación en la satisfacción laboral?

17 respuestas



5. ¿Qué aspecto mejora directamente la capacitación del personal?

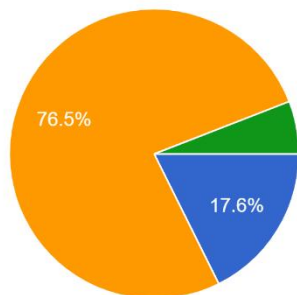
17 respuestas



- La eficiencia y la calidad en los procesos.
- El número de quejas de los clientes.
- El control jerárquico.
- Los gastos innecesarios.

6. ¿Qué pasa si una empresa no capacita a sus empleados?

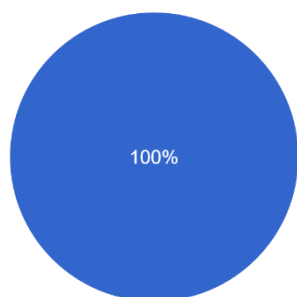
17 respuestas



- La productividad aumenta.
- Se mantiene la competitividad.
- Disminuye la calidad y la eficiencia del trabajo.
- Mejora la motivación.

7. ¿Cuál de los siguientes es un ejemplo de capacitación?

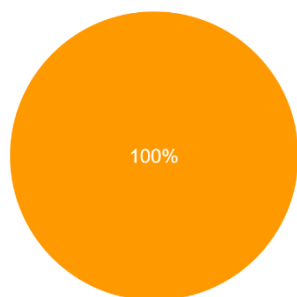
17 respuestas



- Un curso para aprender nuevas técnicas de venta.
- Una reunión social de la empresa.
- Un aumento de salario.
- Un cambio de horario.

8. ¿Qué relación tiene la capacitación con la innovación?

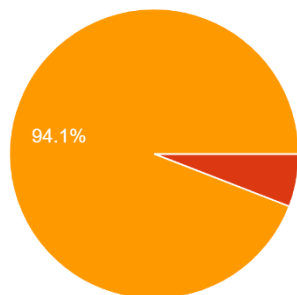
17 respuestas



- Ninguna.
- La capacitación impide la innovación.
- Permite que los empleados adquieran conocimientos para mejorar procesos y crear nuevas ideas.
- Solo afecta el área administrativa.

9. ¿Qué beneficio tiene para el empleado recibir capacitación?

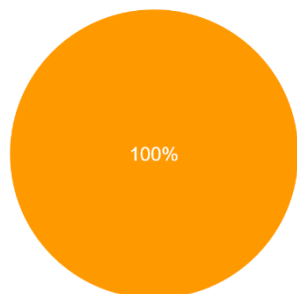
17 respuestas



- Aumenta el estrés.
- Pierde tiempo productivo.
- Mejora sus oportunidades de crecimiento profesional.
- Reduce su valor en la empresa.

10. ¿Por qué la capacitación es una inversión y no un gasto?

17 respuestas



- Porque genera pérdidas.
- Porque se realiza solo una vez.
- Porque mejora el rendimiento y la rentabilidad a largo plazo.
- Porque sustituye la experiencia laboral.

Conclusiones

La capacitación es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano y el crecimiento organizacional. Invertir en la formación de los trabajadores no solo mejora sus competencias, sino que fortalece la estructura y competitividad de la empresa. Se concluye que las organizaciones deben establecer programas de capacitación continuos y alineados a sus objetivos.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración. Pearson.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2012). Administración: un enfoque basado en competencias. Cengage Learning.
- Ley Federal del Trabajo (2023). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México.
- Alles, M. (2016). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Granica.
- Martínez, J. (2019). “La capacitación como estrategia de competitividad empresarial”. Revista Internacional de Administración y Finanzas, 12(3), 45-60.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). Gestión de recursos humanos. Pearson.

RELACIÓN ENTRE LA COMPLEJIDAD DE LA DECLARACIÓN DE IMPUESTOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS PYMES

Lucia Guadalupe Ibarra Mendivil, Sarahi Fernanda Romero Soto
Mtro. Jesús Antonio Hurtado Corral, Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Huatabampo

Resumen

La presente investigación analiza la relación existente entre la complejidad de la declaración de impuestos y el nivel de cumplimiento de las PYMES en la era digital, con enfoque particular en el municipio de Huatabampo, Sonora. En un contexto donde la digitalización ha transformado los sistemas fiscales, se identifica que la falta de conocimientos técnicos, la carencia de asesoría contable y la percepción de dificultad en el uso de plataformas electrónicas, como las del Servicio de Administración Tributaria, constituyen factores determinantes que afectan el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio-descriptivo y correlacional, mediante la aplicación de encuestas a 100 PYMES y emprendedores locales de Huatabampo, Sonora. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, considerando a los negocios accesibles y disponibles para participar. El objetivo fue identificar los factores que influyen en la percepción de complejidad, medir el nivel de cumplimiento tributario y proponer estrategias de capacitación pertinentes y adaptadas a las necesidades detectadas.

Los resultados muestran que el 64 % de los encuestados tiene más de 45 años y que predominan las microempresas (35 %) y pequeñas empresas (32 %), principalmente dedicadas al comercio (61 %). Aunque el 92 % cuenta con RFC, solo el 65 % declara impuestos de forma regular, mientras que un 27 % no lo hace. El 55 % realiza sus declaraciones con apoyo de un contador, reflejando una fuerte dependencia de asesoría externa. Los principales obstáculos identificados son la complejidad del proceso, los costos del servicio contable y la percepción de pocos beneficios fiscales.

Aunque existe una alta disposición a capacitarse, las limitaciones de tiempo y carga laboral impiden una participación activa. Por ello, se recomienda implementar capacitaciones breves, digitales y flexibles que fortalezcan la autonomía fiscal y el cumplimiento sostenible de las PYMES.

Palabras clave: PYMES, cumplimiento fiscal, declaración de impuestos, era digital, capacitación tributaria.

Introducción

La presente investigación aborda el desafío que enfrentan las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) y los emprendedores en México para cumplir con sus obligaciones fiscales en un contexto de acelerada digitalización.

A pesar de que la modernización de los sistemas tributarios (como el portal del SAT, la facturación electrónica y el CFDI) busca eficiencia y accesibilidad, la complejidad técnica, normativa y la brecha digital para la mayoría de los emprendedores y microempresarios de localidades como Huatabampo, Sonora, la digitalización se ha convertido en una barrera.

Se analiza cómo esta complejidad percibida influye negativamente en el cumplimiento tributario, factores como la falta de conocimientos fiscales especializados, el desconocimiento tecnológico y la ausencia de capacitación continua y accesible, transforman un deber legal en un obstáculo infranqueable, conduciendo a errores frecuentes, riesgo de sanciones y, en el peor de los casos, a la permanencia en la informalidad.

A través de una metodología exploratorio-correlacional, buscaremos cuantificar esta brecha y, lo más importante, proponer soluciones concretas.

Nuestro objetivo final es presentar un diseño de estrategias de capacitación fiscal simplificadas y localizadas que permitan empoderar al contribuyente, promover una verdadera cultura tributaria y facilitar el acceso a la formalidad económica en nuestra región. Al igual que proponer estrategias de mejora para esta problemática actual, promoviendo la confianza para los presentes y futuros empresarios.

Planteamiento del problema

El cumplimiento de las obligaciones fiscales, siendo la declaración de impuestos el proceso central, constituye la principal actividad de formalidad de cualquier unidad económica y es esencial para el sostenimiento del Estado. En la última década, las administraciones tributarias han impulsado una profunda digitalización de sus sistemas (como el portal del SAT y la facturación electrónica), buscando modernizar la gestión, agilizar los trámites y, en teoría, simplificar el proceso para el contribuyente.

Sin embargo, a pesar de esta avanzada tecnológica, se observa una discrepancia crítica entre el objetivo de simplificación y la realidad operativa que enfrentan las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) y los Emprendedores.

El problema central radica en que el régimen fiscal mexicano continúa caracterizándose por una elevada complejidad técnica, administrativa y normativa. Esta densidad se exagera al combinarse con plataformas digitales que, si bien son eficientes a nivel macro, resultan poco intuitivas y densas para el contribuyente que carece de una formación especializada.

La investigación busca comprender por qué, pese al avance normativo y tecnológico, muchos nuevos empresarios continúan operando en la informalidad. Se enfoca en la relación entre la complejidad de la declaración de impuestos y el cumplimiento tributario, considerando que la información precargada no siempre coincide con los papeles de trabajo del contribuyente. Esta problemática afecta especialmente a las PYMES, que son clave para la economía y el empleo, pero enfrentan dificultades para adaptarse a las herramientas tecnológicas sin apoyo contable, lo que contribuye a la informalidad y a una menor recaudación fiscal.

Comprobamos que muchos empresarios, pueden tener inconformidades con el sistema tributario, desconocimiento de las normativas y leyes vigentes para su formalidad, evasiones y comodidades siendo estas las que predominan.

Ya que los nuevos empresarios, no cuentan con un sistema o ingresos suficientes considerados para declarar impuestos, por lo que se les es sencillo no sentirse en la obligación de presentar dichas declaraciones, pudiendo caer en la informalidad. En el aspecto de comodidad, al ser muchas de las empresas con años de operación, cuentan con un especialista en la materia a cargo de sus declaraciones. Facilitando su cumplimiento, pero a la vez obstruyendo el paso a un desarrollo personal con respecto a sus obligaciones.

La aplicación de encuestas facilitó toda esta información, abriendo paso a la comprensión de cada contribuyente, nuevo o no. En un sentido amplio sobre esa brecha que creíamos latente, y que hoy nos abre paso a diseñar estrategias que mitiguen esta situación, y la creación de medidas para aquellos que busquen establecer la relación con la autoridad sin el temor a la misma, superando la informalidad.

Ante esta problemática, surge la necesidad de analizar en profundidad cómo la complejidad de la declaración de impuestos afecta el cumplimiento fiscal en los PYMES y Emprendedores de Huatabampo, Sonora; y qué estrategias de capacitación pueden implementarse para mejorar su conocimiento, confianza y capacidad de cumplimiento en un entorno cada vez más digitalizado.

Antecedentes

Históricamente, el régimen fiscal mexicano ha sufrido constantes modificaciones derivadas de las reformas tributarias y de la digitalización de los procesos administrativos, como la implementación del Sistema de Administración Tributaria (SAT), la facturación electrónica y la adopción del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI).

Si bien estas herramientas buscan modernizar la gestión fiscal y aumentar la recaudación, también han implicado nuevos desafíos para las PYMES y los emprendedores, quienes deben adaptarse a plataformas tecnológicas y procedimientos complejos que requieren conocimientos especializados.

La contabilidad constituye una herramienta indispensable para la gestión empresarial, ya que brinda información financiera precisa que facilita la toma de decisiones y la planeación estratégica. No obstante, en muchas PYMES y Emprendedores, suele percibirse como un proceso complejo y costoso, limitado al cumplimiento de obligaciones legales y fiscales.

El cumplimiento efectivo de las obligaciones fiscales requiere que las empresas comprendan la función de la contabilidad como un proceso integral, no aislado, que vincula las operaciones económicas con la normativa vigente.

Al mismo tiempo, la investigación muestra que muchas PYMES subestiman la importancia de la contabilidad y la ven como un proceso costoso y tedioso. Muchas PYMES también carecen de recursos para contratar personal especializado en contabilidad y se ven obligadas a realizar la contabilidad por su cuenta, que en muchas ocasiones termina en más confusiones o errores.

La educación tributaria implica las capacidades, conocimientos y actitudes que el ciudadano tenga acerca de las normas tributarias, por ello se pretende dar seguimiento ante la preocupante carencia de educación, y así promocionar todo lo referente a tributos y su cumplimiento.

Es esto, por lo que la necesidad de fomentar, mayor conciencia tributaria entre la ciudadanía ha sido un punto de inicio para nuestra investigación, en la confianza ante el crecimiento de nuestro país.

Ya que los contribuyentes muestran disposición para cumplir, pero carecen de las herramientas formativas necesarias para comprender la normatividad y manejar adecuadamente las plataformas digitales de cumplimiento.

Justificación

El deber de los ciudadanos de contribuir al gasto público se encuentra establecido en el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos de la Federación, de los Estados y de los Municipios de manera proporcional y equitativa. Este principio constitucional tiene su sustento operativo en el artículo 1 del Código Fiscal de la Federación, que dispone que las personas físicas y morales están obligadas a contribuir al gasto público conforme a las leyes fiscales respectivas.

En un contexto donde la digitalización avanza rápidamente y las obligaciones tributarias se transforman para adaptarse a nuevos entornos tecnológicos, las micro y pequeñas empresas (PYMES) y los emprendedores enfrentan desafíos significativos para cumplir con sus responsabilidades fiscales. Aunque los sistemas digitales prometen mayor eficiencia y accesibilidad, para muchos actores del sector emprendedor representan un proceso complejo, confuso y poco amigable. Esta percepción puede convertirse en una barrera real para el cumplimiento tributario, especialmente en un segmento económico clave para el desarrollo y la generación de empleo en muchos países.

La importancia de esta investigación radica en comprender cómo la complejidad percibida en la declaración de impuestos afecta directamente el comportamiento fiscal de las PYMES y emprendedores. A través de herramientas como encuestas se busca ir más allá de los datos numéricos para explorar las experiencias, limitaciones y necesidades reales de quienes deben cumplir con un sistema que, aunque más moderno, no siempre resulta más accesible.

Este estudio no solo pretende diagnosticar una situación, sino generar un impacto práctico: proponer estrategias de capacitación y apoyos que sean pertinentes, accesibles y efectivas. Al identificar los puntos críticos que dificultan el cumplimiento, se podrán diseñar soluciones formativas que realmente empoderen a los emprendedores y les permitan desenvolverse con mayor seguridad y responsabilidad dentro del marco tributario.

Así, esta investigación contribuye no solo al ámbito académico, sino también al fortalecimiento de una cultura fiscal más inclusiva, justa y adaptada a las realidades digitales de las PYMES y emprendedores de hoy.

El análisis busca comprender cómo la complejidad en la declaración de impuestos influye en el cumplimiento fiscal de las PYMES, considerando además el impacto de la capacitación en este proceso. Aunque la digitalización pretende simplificar los trámites y hacerlos más accesibles, para muchos pequeños contribuyentes ha generado nuevos retos tecnológicos y administrativos que dificultan el cumplimiento adecuado de sus obligaciones.

En muchos países de América Latina, por ejemplo, las PYMES representan más del 90% de las unidades económicas activas, pero también concentran altos niveles de incumplimiento tributario (Covarrubias, 2022). La baja tasa de cumplimiento en este sector repercute directamente en la recaudación fiscal y en la sostenibilidad de los servicios públicos, limitando además el acceso de las propias PYMES a beneficios como financiamiento formal, programas de apoyo y participación en cadenas productivas.

La trascendencia del estudio radica en que el cumplimiento tributario de las PYMES no solo afecta las finanzas del Estado, sino también la formalización y el crecimiento sostenible del sector emprendedor. Comprender los factores que dificultan el cumplimiento (especialmente la complejidad del sistema tributario y la falta de capacitación) es clave para diseñar estrategias que promuevan una cultura fiscal sólida y accesible para todos los niveles del empresariado.

Los más frágil ante esta situación son las microempresas y emprendedores con bajos niveles de escolaridad, sin acceso a asesoría contable o fiscal y con competencias digitales limitadas. Para ellos, la digitalización sin acompañamiento se convierte en una barrera adicional. En este sentido, la falta de programas de capacitación accesibles y contextualizados agrava la vulnerabilidad del sector ante el sistema tributario.

El costo beneficio de esta investigación es doble: por un lado, puede contribuir a mejorar la inclusión fiscal de las pequeñas unidades económicas del municipio de Huatabampo, facilitando su acceso a derechos y obligaciones dentro del sistema formal; y por otro, puede fortalecer la recaudación y el desarrollo económico local, al fomentar un entorno fiscal más equitativo, comprensible y justo.

La capacitación tributaria implica costos que deben considerarse, tanto por la inversión requerida para diseñar y mantener programas adecuados al perfil de los contribuyentes, como por el tiempo y esfuerzo que los emprendedores deben destinar a su formación, lo que puede afectar sus actividades productivas.

Esta investigación aporta una visión integral sobre el cumplimiento tributario en la era digital, al no limitarse únicamente al análisis de plataformas o normativas, sino al considerar las capacidades reales del contribuyente. A diferencia de otros enfoques, se centra en la relación entre complejidad percibida, nivel de

capacitación y conducta tributaria. Se busca identificar si la falta de conocimiento fiscal y digital está actuando como un factor limitante, y qué tipo de intervención educativa podría mejorar esta situación.

Se considera que la investigación es muy viable y alcanzable, ya que se cuenta con acceso a bases de datos oficiales (como las del SAT en México u organismos equivalentes), además, existe la posibilidad de aplicar encuestas directas a pequeñas y medianas empresas, así como a emprendedores locales, lo que facilitará la recolección de datos primarios relevantes para el análisis. Estas condiciones garantizan la factibilidad del estudio tanto en el plano técnico como en el operativo.

Objetivo general

Analizar la relación entre la complejidad en el proceso de declaración de impuestos y el nivel de cumplimiento tributario de las PYMES y emprendedores en la era digital, a través de la aplicación de encuestas que permitan conocer sus experiencias, dificultades y percepciones, con el fin de proponer estrategias de capacitación orientadas a mejorar su comprensión del sistema tributario y fomentar un mayor cumplimiento fiscal.

- Identificar los principales factores que contribuyen a la percepción de complejidad en la declaración de impuestos por parte de las PYMES y emprendedores en la era digital.
- Aplicar encuestas a PYMES y emprendedores para conocer sus experiencias, conocimientos, herramientas utilizadas y dificultades en el proceso de cumplimiento tributario.
- Evaluar el nivel de conocimiento y cumplimiento tributario en función de variables como el tamaño de la empresa, el sector económico, el nivel de digitalización y el acceso a asistencia técnica o contable.
- Analizar la correlación entre la complejidad percibida y el nivel de cumplimiento fiscal, considerando los datos recolectados a través de instrumentos cualitativos y cuantitativos.
- Diseñar propuestas de estrategias de capacitación adaptadas a las necesidades identificadas, con el fin de fortalecer la comprensión del sistema tributario y promover el cumplimiento fiscal en un entorno digital.

Referentes teóricos

La legislación fiscal mexicana ha experimentado una evolución constante orientada a simplificar los procesos de cumplimiento y a fomentar la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Dentro de este marco, destacan diversas leyes y disposiciones que regulan la actividad económica y tributaria de este sector.

En primer término, la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (LDCMIPYME), publicada en el Diario Oficial de la Federación, establece la estratificación oficial de las empresas según su número de trabajadores y volumen de operaciones, lo cual determina su acceso a programas de apoyo, financiamiento e incentivos fiscales. Esta ley, en su Artículo 3, fracción III, define la estructura y clasificación de las PYMES en México, proporcionando un marco de referencia para su formalización y desarrollo competitivo. Asimismo, define a las PYMES como unidades económicas legalmente establecidas, destinadas a la producción o comercialización de bienes y servicios, y articula los mecanismos de coordinación entre los distintos niveles de gobierno para fortalecer su competitividad y sostenibilidad.

El deber de los ciudadanos de contribuir al gasto público constituye uno de los principios fundamentales del sistema tributario mexicano. Este establece que tanto las personas físicas como las morales deben aportar de manera proporcional y equitativa a los recursos del Estado, lo que garantiza la sostenibilidad de las finanzas públicas y sustenta las obligaciones fiscales de las micro, pequeñas y medianas empresas.

En materia fiscal, los principales referentes normativos se encuentran en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y en el Código Fiscal de la Federación (CFF), cuerpos legales que regulan las obligaciones tributarias de las personas físicas y morales, así como los procedimientos administrativos, sanciones y medios de cumplimiento. Entre los regímenes más relevantes que han marcado la evolución del sistema tributario para PYMES se encuentran:

El Régimen Intermedio (vigente hasta 2013), previsto en la LISR anterior a la reforma de 2014, que buscaba facilitar el cumplimiento fiscal a pequeños empresarios mediante deducciones y créditos fiscales.

El Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), implementado en 2014 y siendo vigente hasta 2021, cuyo propósito fue promover la formalización de los pequeños contribuyentes mediante reducciones graduales del ISR durante los primeros diez años de actividad.

El Régimen Simplificado de Confianza (RESICO), vigente desde 2022, creado por la reforma fiscal a la LISR y al CFF, que permite tasas impositivas reducidas y procedimientos digitales simplificados basados en los ingresos efectivamente cobrados, fomentando la transparencia y la digitalización fiscal.

El incumplimiento de las obligaciones fiscales constituye un problema recurrente en los sistemas tributarios de muchos países, especialmente en aquellos donde predomina un alto nivel de informalidad económica. Este fenómeno responde a diversas causas interrelacionadas, entre las cuales destacan el desconocimiento de la normativa fiscal, la evasión intencional y la informalidad empresarial.

El incumplimiento de las obligaciones fiscales genera consecuencias económicas y legales que pueden afectar de manera significativa la estabilidad y sostenibilidad de las empresas y los contribuyentes. Entre los principales costos asociados se encuentran las multas, los recargos y la pérdida de beneficios fiscales o administrativos, los cuales actúan tanto como mecanismos sancionadores como instrumentos de disuasión frente a la evasión.

Las multas constituyen sanciones impuestas por las autoridades tributarias debido al incumplimiento de las disposiciones legales, como la omisión de declaraciones, la presentación fuera de plazo o la falsificación de información. Estas penalizaciones representan un costo directo y, en muchos casos, acumulativo, que puede comprometer la liquidez y operatividad del contribuyente (CCF, Art 70).

Por su parte, los recargos se aplican como compensación por el retraso en el pago de impuestos, reflejando el costo financiero del incumplimiento.

La Secretaría de Economía, en conjunto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Servicio de Administración Tributaria (SAT), ha promovido la digitalización de los procesos contables y fiscales mediante herramientas como la Factura Electrónica (CFDI), la Firma Electrónica Avanzada (e.firma) y el portal “Mi Contabilidad”, con el fin de simplificar la presentación de declaraciones, fortalecer la fiscalización y reducir la carga administrativa para las PYMES.

El marco fiscal mexicano, mediante la Política de Impulso a las PYMES promovida por la Secretaría de Economía, busca fortalecer la competitividad y sostenibilidad del sector a través de la formalización, la inclusión digital y la simplificación administrativa. Estas acciones reflejan el compromiso del Estado por crear un entorno normativo más justo y eficiente, donde el cumplimiento fiscal contribuya al desarrollo empresarial y a la economía formal.

Metodología

El diseño metodológico de la investigación orienta la recolección y el análisis de datos con el fin de cumplir los objetivos planteados. El propósito principal es analizar la relación entre la complejidad de la declaración de impuestos y el nivel de cumplimiento tributario de las PYMES y emprendedores en la era digital.

Dado que las plataformas digitales constituyen un elemento clave dentro de la administración tributaria actual, se busca identificar los principales desafíos que enfrentan los emprendedores y pequeñas empresas para cumplir adecuadamente con sus obligaciones fiscales.

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, ya que este permite medir la relación entre la complejidad de la declaración de impuestos y el cumplimiento fiscal mediante la obtención y análisis de datos estadísticos recolectados a través de encuestas. De igual manera, el estudio adopta un diseño exploratorio-descriptivo, cuyo objetivo es conocer las percepciones y experiencias de los emprendedores y PYMES respecto a la complejidad tributaria, así como describir los factores que influyen en su nivel de cumplimiento fiscal. Finalmente, se integra un diseño correlacional, orientado a identificar la relación existente entre la complejidad de la declaración de impuestos, como variable independiente, y el nivel de cumplimiento tributario, como variable dependiente, proporcionando así una visión integral del fenómeno estudiado.

El estudio abarca a los negocios locales, emprendedores y PYMES de Huatabampo, Sonora, tanto los que utilizan plataformas digitales para declarar impuestos como los que no. La información se obtendrá de fuentes locales y busca ofrecer una visión integral de los retos que enfrentan los contribuyentes en el cumplimiento fiscal, considerando distintos niveles de experiencia y adaptación a los sistemas digitales.

La muestra será seleccionada de manera no probabilística y por conveniencia, considerando a los negocios locales, emprendedores y PYMES accesibles y disponibles para participar en la investigación. Se seleccionarán participantes que representen tanto a aquellos que utilizan plataformas digitales para declarar impuestos como a aquellos que no las conocen o no las utilizan.

La aplicación para la encuesta será de 100 aplicaciones, tomando en cuenta la población económicamente activa (PEA) de la región de Huatabampo es una estimación del 55.2 % (COESPO, 2020) en base a que la población es de 77,682 habitantes aproximadamente, donde se considera que el 10% de los entrevistados puede realizar actividades económicas sin estar registrados formalmente, tomando un margen de error del 5.872% para poder tener un nivel de confianza del 95% en los resultados.

Utilizamos la siguiente formula con la cual calculamos la muestra a utilizar para la aplicación de las encuestas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1-p)}{e^2 + \frac{Z^2 \cdot p(1-p)}{N}}$$

n – Tamaño de la muestra

Z – Valor crítico de la distribución normal

p – Proporción esperada del rasgo de interés

1 – p o q – Proporción complementaria

e – Margen de error

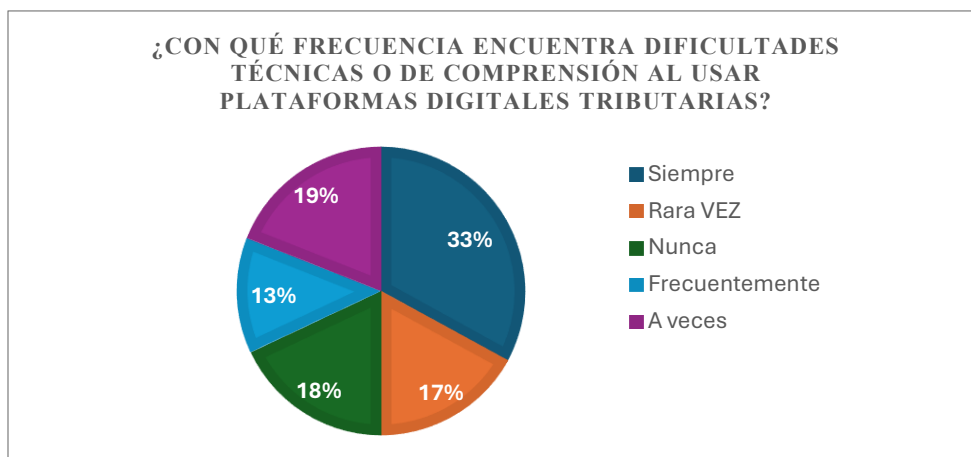
N – Tamaño de la población

Sustituyendo los valores en la formula queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.10)(0.90)}{(0.0587)^2 + \frac{(1.96)^2 \cdot (0.10)(0.90)}{42,880.464}}$$

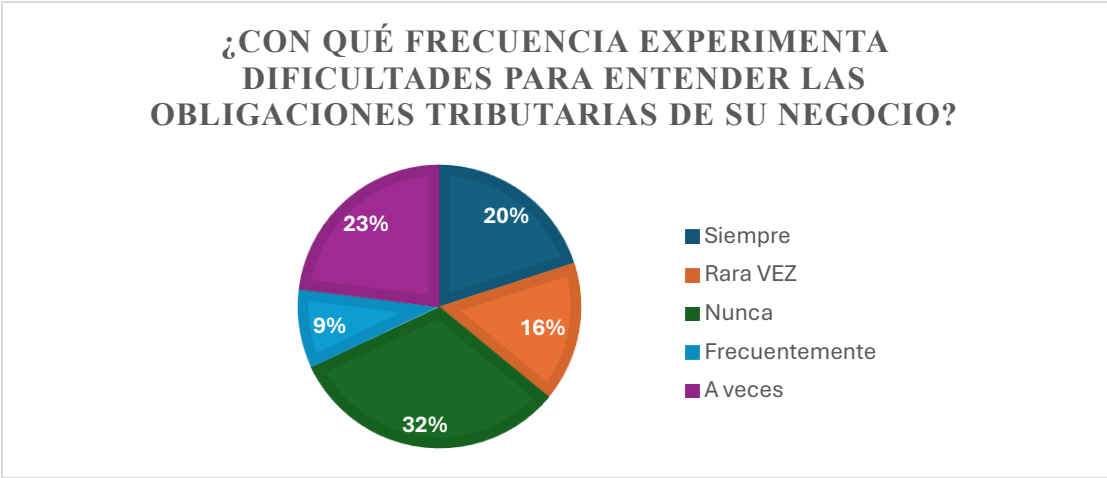
Al resolver la formula el resultado es de n=100.11 lo que redondeamos por conveniencia a una aplicación de 100 encuestas total.

Resultados



Interpretación

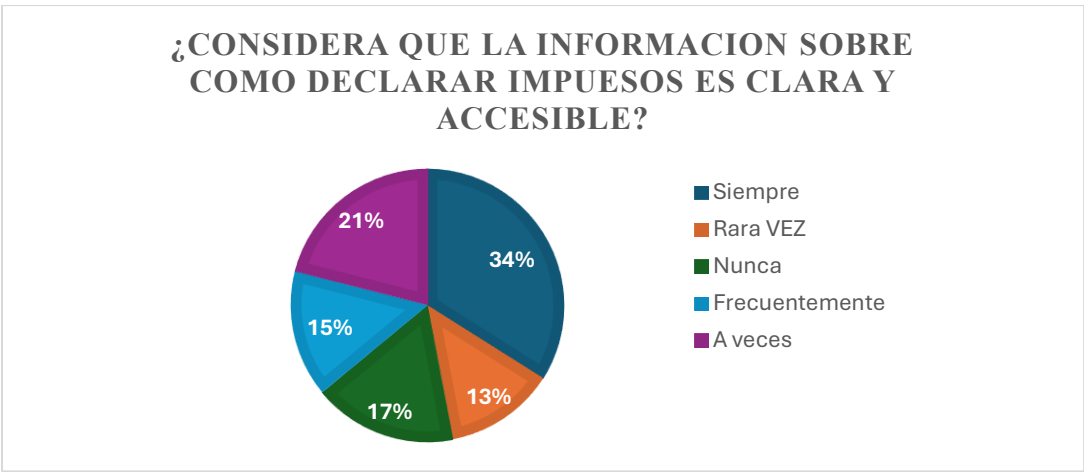
El 52% indica que existen barreras técnicas y de comprensión que afectan la experiencia del usuario, en la complejidad del sistema, el diseño de la plataforma o la falta de acompañamiento digital. El 30% muestran que una parte de los usuarios sí ha enfrentado dificultades, pero de manera ocasional. Mientras que solo un 18% manifiesta no tener problemas al utilizar las plataformas digitales.



Interpretación

El 29%, que sí tiene problemas, indica la existencia de una brecha de comprensión que debe atenderse, especialmente en sectores con menor alfabetización fiscal o digital.

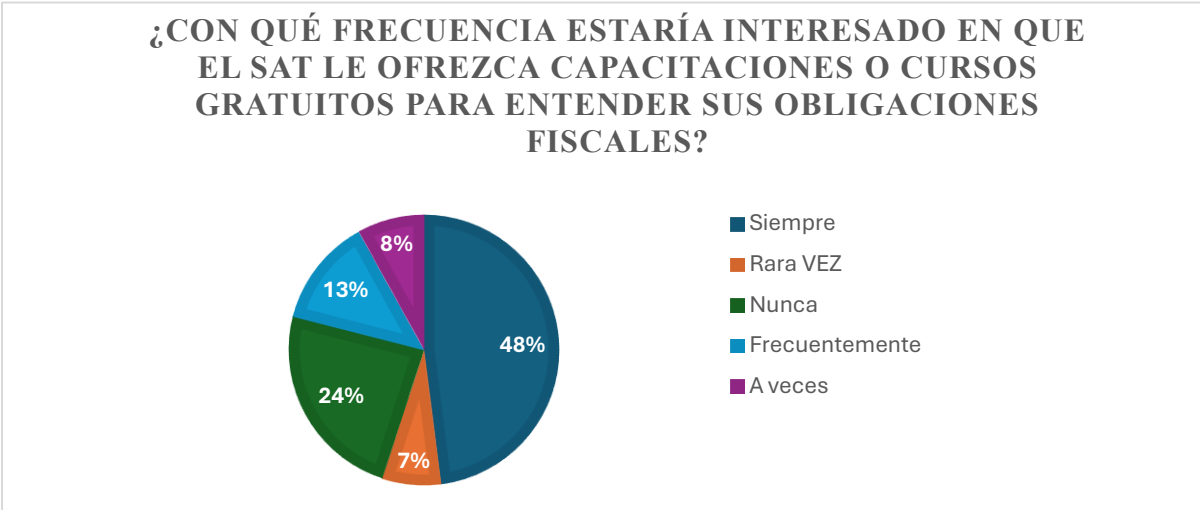
La mayoría (71%) no enfrenta dificultades frecuentes, lo que puede reflejar una mayor familiaridad con los procesos o mejoras en la información disponible.



Interpretación

Casi la mitad (49%) de los participantes considera que la información sobre cómo declarar impuestos sí es clara y accesible digitalmente.

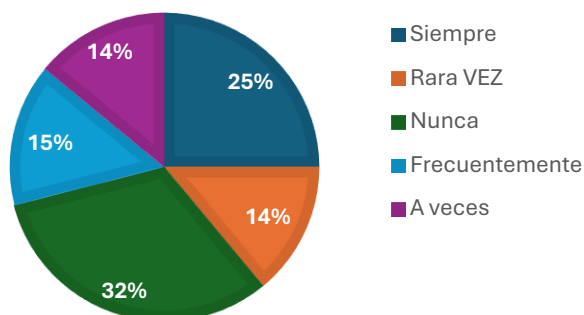
El otro 51% indica que la mayoría aún percibe dificultades, parcial o completamente, para acceder o comprender la información fiscal en medios digitales.



Interpretación

El 72% manifiesta interés alto en recibir capacitación tributaria, lo que muestra apertura al aprendizaje. Un 15% muestra un interés parcial, y el otro 13% un desinterés. Al haber más interesados, la disposición puede aprovecharse para fortalecer programas de educación fiscal desde instituciones públicas y contables.

**¿CON QUÉ FRECUENCIA ESTARÍA DISPUESTO A
INVERTIR TIEMPO EN UNA CAPACITACIÓN PRÁCTICA
PARA PODER MANEJAR USTED MISMO SUS
DECLARACIONES BÁSICAS?**



Interpretación

Se observa que en el 40%, cuatro de cada diez encuestados estarían dispuestos a invertir tiempo en capacitación práctica para aprender a manejar sus propias declaraciones.

Un 28% muestra que casi una tercera parte del grupo consideraría capacitarse en determinadas circunstancias, quizás dependiendo del tiempo disponible o del nivel de dificultad percibido. El 32% que respondió “Nunca” representa el grupo que no muestra interés en capacitarse para manejar sus propias declaraciones.

Conclusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que la complejidad percibida en el proceso de declaración de impuestos influye de manera significativa en el nivel de cumplimiento fiscal de las PYMES y emprendedores en Huatabampo, Sonora. Si bien la mayoría de los participantes cuenta con registro fiscal y demuestra estabilidad operativa, la falta de conocimientos técnicos y el desconocimiento del uso de las plataformas digitales del Servicio de Administración Tributaria (SAT) representan obstáculos que limitan su autonomía y generan dependencia hacia los contadores o asesores externos.

Asimismo, se constató que la percepción de dificultad, la falta de tiempo y los costos asociados a la asesoría contable inciden negativamente en la disposición de los contribuyentes para cumplir con sus obligaciones fiscales. Sin embargo, también se identificó una actitud positiva hacia la capacitación, lo que evidencia el interés de los empresarios por mejorar su conocimiento tributario y fortalecer sus habilidades en el ámbito digital.

En este sentido, los hallazgos confirman que la relación entre la complejidad del proceso y el nivel de cumplimiento tributario se ve mediada por factores como la alfabetización digital, la carga laboral diaria y el acceso a formación especializada. Por ello, se considera fundamental promover estrategias de capacitación que sean accesibles, flexibles y adaptadas a las necesidades reales de las PYMES, priorizando modalidades virtuales, gratuitas y de corta duración que permitan superar las limitaciones de tiempo y recursos.

Finalmente, el estudio cumple con los objetivos propuestos al identificar con claridad los factores que contribuyen a la percepción de complejidad en la declaración de impuestos, así como al evaluar el nivel de conocimiento, cumplimiento y disposición a la capacitación de los empresarios locales. Los resultados obtenidos permiten comprender que la problemática fiscal no se limita únicamente a la estructura normativa, sino que también involucra aspectos formativos, tecnológicos y de gestión del tiempo que condicionan el desempeño de las PYMES.

El análisis demuestra que la falta de comprensión de los procedimientos, la escasa familiaridad con las herramientas digitales y la dependencia de servicios contables externos limitan la capacidad de los emprendedores para cumplir de manera autónoma con sus obligaciones fiscales. No obstante, la apertura al aprendizaje y la conciencia sobre la importancia del cumplimiento tributario evidencian un potencial significativo para la mejora, siempre y cuando existan mecanismos de apoyo adecuados y accesibles.

Las propuestas de capacitación derivadas de la investigación, basadas en modalidades digitales, gratuitas y de corta duración, surgen como una alternativa viable para fortalecer las competencias fiscales y tecnológicas de los contribuyentes. Dichas estrategias permitirían reducir la brecha entre la complejidad percibida y el nivel real de cumplimiento, al facilitar el acceso a información clara, práctica y adaptada a las condiciones de tiempo y recursos de los empresarios.

De esta forma, se reafirma la necesidad de promover una cultura fiscal sólida y sostenible, que fomente la responsabilidad, la confianza en las instituciones y la adopción de herramientas digitales en los procesos tributarios. Fortalecer estas competencias no solo favorece el cumplimiento individual, sino que también impulsa la formalidad empresarial, la transparencia financiera y, en consecuencia, el desarrollo económico de las PYMES en la región de Huatabampo, Sonora. Este enfoque integral contribuye al objetivo general de la investigación, al evidenciar que la educación fiscal y la capacitación tecnológica son pilares esenciales para alcanzar un sistema tributario más equitativo, eficiente y accesible para los pequeños empresarios.

Sugerencias y recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos, se recomienda implementar acciones orientadas a reducir la complejidad percibida en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y fortalecer las capacidades de las PYMES y emprendedores en Huatabampo, Sonora. Los hallazgos de la investigación evidencian que la principal barrera para el cumplimiento tributario radica en la falta de conocimiento técnico, la limitada alfabetización digital y la carencia de tiempo disponible para recibir capacitación formal.

Se recomienda que las autoridades fiscales, junto con instituciones educativas y organismos locales, impulsen programas de capacitación prácticos y accesibles sobre el uso de las plataformas digitales del SAT. Estos deben abordar temas como la emisión de facturas, la presentación de declaraciones y el manejo de herramientas fiscales, ofreciendo modalidades flexibles, virtuales o semipresenciales, que se adapten a los horarios y necesidades de los empresarios.

En segundo término, se recomienda impulsar campañas de orientación y comunicación fiscal que utilicen un lenguaje claro, visual y sencillo, orientadas a desmitificar la percepción de que el cumplimiento tributario es un proceso complicado, costoso o poco conveniente. Su objetivo principal sería generar confianza entre los contribuyentes y acercar la información fiscal a la población empresarial, fortaleciendo así su comprensión sobre los beneficios de cumplir con sus obligaciones y evitando la dependencia total de servicios externos.

En tercer lugar, se propone establecer espacios de acompañamiento permanente donde los empresarios puedan resolver dudas, actualizarse en temas fiscales y recibir orientación continua. Su propósito sería ofrecer un apoyo constante que facilite la transición hacia una gestión fiscal más autónoma y sostenible, promoviendo la construcción de una cultura de cumplimiento basada en el conocimiento, la confianza y la autogestión, reduciendo la inseguridad detectada entre los encuestados respecto al manejo de sus obligaciones tributarias.

Bibliografía

Covarrubias, E. O. (2022, 11, 09). El pago de impuestos en las MiPyMEs mexicanas: Determinantes de la evasión. CIEP. <https://ciep.mx/el-pago-de-impuestos-en-las-mipymes-mexicanas-determinantes-de-la-evasion/>

INEGI (2024). Resumen de resultados oportunos, Censos Económicos
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2024/doc/889463921837.pdf>

INEGI (2025). Estadísticas a propósito del Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (mipymes),
COMUNICADO DE PRENSA 71/25

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_MIPYMES_25.pdf

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (LDCMPME)

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR)

Código Fiscal de la Federación (CCF)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Indicadores Demográficos Y Socioeconómicos, Municipio De Huatabampo, COESP

Apéndices

1. Encuesta

ENCUESTA A MIPYMES Y EMPRENDEDORES

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

La presente encuesta tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento tributario de las Micro, Medianas y Pequeñas Empresas (MYPES) y emprendedores. El propósito es identificar las principales dificultades y desafíos que enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, así como su disposición a aprender y mejorar su cumplimiento tributario.

El objetivo de esta encuesta es recopilar información valiosa que permita desarrollar estrategias y programas que apoyen a las MYPES y emprendedores en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, y que contribuyan a mejorar la eficiencia y eficacia del sistema tributario.

DATOS GENERALES

Edad:

- a) 15-24 Años
- b) 25-34 años
- c) 35-44 años
- d) Otro: _____

Tipo de actividad económica:

- a) Comercio
- b) Servicios
- c) Manufactura
- d) Otro. (Especifique): _____

Tamaño de su empresa/emprendimiento:

- a) Mediana empresa
- b) Pequeña empresa
- c) Emprendimiento
- d) Otro. (Especifique): _____

¿Cuánto tiempo lleva operando su negocio?

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 3 años
- c) 4 a 6 años
- d) Otro. (Especifique): _____

I. Complejidad en la Declaración de Impuestos

Dificultades que enfrentan los contribuyentes al cumplir con sus obligaciones fiscales, debido a requisitos técnicos, cambios constantes en la normativa y la cantidad de trámites que deben realizar.

PREGUNTA	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA
1. ¿Con qué frecuencia encuentra dificultades técnicas o de comprensión al usar plataformas digitales tributarias?					
2. ¿Con qué frecuencia experimenta dificultades para entender las obligaciones tributarias de su negocio?					
3. ¿Considera que la información oficial sobre cómo declarar impuestos está clara y accesible digitalmente?					

II. Nivel de Cumplimiento Tributario

Refleja el grado en que los contribuyentes presentan y pagan correctamente sus impuestos conforme a la normativa fiscal vigente.

4. ¿Cuenta con RFC?

- a) Sí
- b) No

5. ¿Declara impuestos conforme lo dispuesto en la Ley?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Nunca

d) Otro. (Especifique): _____

6. Si su respuesta fue desfavorable, ¿Cuál considera que es el principal motivo de incumplimiento tributario en su caso o en su entorno?

- a) Desconoce cómo se hace
- b) No le conviene
- c) Es complejo
- d) Otro. (Especifique): _____

7. En caso de si realizarla, ¿De qué manera presenta la declaración de impuestos?

- a) La realiza usted mismo
- b) A través de un contador
- c) Un despacho contable
- d) Otro. (Especifique): _____

8. Si respondió favorablemente a la pregunta anterior, ¿Cómo cree que ha facilitado su cumplimiento tributario?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Nada
- d) Otro. (Especifique): _____

9. Si respondió desfavorablemente a la pregunta sobre la presentación de la declaración, ¿Cuál es el motivo por el que no le es posible?

- a) No le importa
- b) No le favorecería
- c) Es costoso
- d) Otro. (Especifique): _____

10. ¿Ha considerado acceder a una asesoría contable externa para poder realizar las declaraciones de impuestos correspondientes a su actividad?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Tal vez
- c) No Nunca
- d) Otro. (Especifique): _____

PREGUNTA	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA
11. ¿Declara impuestos de forma puntual cada periodo fiscal?					
12. ¿Alguna vez ha recibido sanciones por errores u omisiones en su declaración?					
13. ¿Cree que tener sus ingresos y gastos en orden le ayudaría a organizar mejor su negocio?					

III. Aprender sobre la Tributación como contribuyente activo

Implica adquirir conocimientos y habilidades para comprender y cumplir correctamente con las obligaciones fiscales en la práctica.

PREGUNTA	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	RARA VEZ	NUNCA
14. ¿Con qué frecuencia estaría interesado en que el SAT le ofrezca capacitaciones o cursos gratuitos para entender sus obligaciones fiscales?					
15. ¿Con qué frecuencia considera que conocer lo básico del SAT le ayudaría a confiar más en la autoridad tributaria?					
16. ¿Con qué frecuencia estaría dispuesto a invertir tiempo en una capacitación práctica para poder manejar usted mismo sus declaraciones básicas?					

TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA EFICIENCIA OPERATIVA DE LAS EMPRESAS DE NAVOJOA

Carmen Denisse Lara Velarde

Resumen

El presente estudio analiza el impacto de la transformación digital en la eficiencia operativa de las empresas ubicadas en la ciudad de Navojoa, Sonora. Actualmente, la digitalización se ha convertido en un factor clave para mejorar la productividad, la rapidez en los procesos, la comunicación interna y la competitividad empresarial. Mediante la aplicación de una encuesta a diez trabajadores pertenecientes a diferentes sectores económicos, se identificó que la adopción de herramientas tecnológicas es ampliamente aceptada y utilizada entre las empresas locales. Los resultados evidencian que la digitalización ha permitido realizar tareas con mayor rapidez, reducir errores y aumentar la producción. Asimismo, se detectaron obstáculos relacionados principalmente con la capacitación, el presupuesto y el tiempo disponible para implementar nuevas tecnologías. El estudio concluye que la transformación digital es fundamental para el desarrollo organizacional y económico de Navojoa, contribuyendo al fortalecimiento de la competitividad empresarial.

Palabras clave: transformación digital, eficiencia operativa, productividad, pequeñas empresas, Navojoa.

Introducción

La transformación digital representa uno de los cambios más importantes en la gestión empresarial contemporánea. Las nuevas tecnologías —como software administrativo, inteligencia artificial, sistemas en la nube y herramientas de comunicación digital— han modificado la forma en que operan las organizaciones, permitiendo optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y aumentar la competitividad.

En ciudades pequeñas y en crecimiento, como Navojoa, la adopción tecnológica se ha convertido en un elemento clave para el desarrollo económico local. Sin embargo, la digitalización también implica retos para las empresas, que deben adaptarse a nuevos sistemas, capacitar al personal y superar barreras económicas, culturales y técnicas.

El presente estudio tiene como propósito analizar cómo la transformación digital influye en la eficiencia operativa de las empresas de Navojoa. A través de una encuesta aplicada a trabajadores de diferentes sectores, se busca identificar las herramientas tecnológicas que utilizan, los beneficios obtenidos y los principales desafíos que enfrentan. Este trabajo ofrece una visión general del avance digital en la región y su impacto en la productividad empresarial.

Antecedentes

La transformación digital no es un fenómeno reciente, pero en los últimos años ha adquirido mayor relevancia debido al avance acelerado de tecnologías como la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas (IoT), el análisis de datos y la automatización. Estas herramientas han modificado la manera en que operan las empresas, mejorando su eficiencia, productividad y toma de decisiones.

Según HumanSmart (2024), más del 70 % de las empresas que adoptaron tecnologías emergentes reportaron mejoras significativas en su eficiencia operativa. Sin embargo, muchas organizaciones aún enfrentan barreras económicas, tecnológicas o culturales que dificultan su digitalización, especialmente en ciudades pequeñas como Navojoa, donde el desarrollo tecnológico se encuentra en crecimiento.

Justificación

Analizar el impacto de la transformación digital en las empresas de Navojoa es relevante para comprender cómo las tecnologías contribuyen al desarrollo económico local y a la competitividad empresarial. Navojoa es una ciudad en expansión donde muchas empresas, sobre todo pequeñas y medianas, comienzan a implementar herramientas tecnológicas para mejorar su productividad y optimizar procesos.

Conocer los beneficios, retos y oportunidades que representa la transformación digital permitirá fortalecer la gestión empresarial y fomentar el crecimiento económico regional. Además, este estudio puede servir como base para que los empresarios locales adopten estrategias más efectivas de modernización tecnológica.

Descripción del objeto de estudio

El objeto de estudio se centra en analizar el impacto de las tecnologías digitales en la eficiencia operativa de las empresas ubicadas en Navojoa, Sonora, evaluando cómo estas herramientas influyen en la productividad, organización y desarrollo económico local.

Pregunta principal

¿Cuál es el impacto que tienen las tecnologías digitales en la eficiencia operativa de las empresas de Navojoa?

Objetivo general

Analizar cómo la adopción de tecnologías influye en las empresas de Navojoa, evaluando si mejora su eficiencia, productividad y organización, así como la preparación del personal y los retos que enfrentan al implementar herramientas digitales.

Objetivos específicos

1. Identificar las principales tecnologías digitales utilizadas por las empresas de Navojoa y su relación con la optimización de procesos.
2. Analizar los beneficios y retos que enfrentan las empresas locales en su proceso de transformación digital.
3. Evaluar la influencia de la digitalización en la productividad y competitividad de las empresas de Navojoa.

Marco teórico

La transformación digital se define como el proceso mediante el cual las empresas integran tecnologías digitales en todas sus áreas para mejorar su funcionamiento, generar valor y adaptarse a los cambios del entorno (Kane, 2017). Este proceso implica la implementación de herramientas como software contable, sistemas en la nube, plataformas de comunicación, inteligencia artificial y automatización de procesos.

1. Eficiencia operativa

La eficiencia operativa hace referencia a la capacidad de una empresa para realizar sus procesos con rapidez, precisión y menor uso de recursos. Según Marr (2018), la digitalización mejora la eficiencia al automatizar tareas repetitivas, reducir errores y permitir el análisis inmediato de datos.

2. Productividad

La productividad se relaciona con el volumen de trabajo o producción logrado en un periodo determinado. Diversos estudios han demostrado que las herramientas digitales incrementan la productividad al facilitar la organización del trabajo, acelerar actividades e integrar información en tiempo real (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

3. Capacitación y habilidades digitales

Para adoptar nuevas tecnologías, las empresas requieren personal preparado. La capacitación es un elemento esencial que permite la correcta utilización de herramientas digitales y reduce la resistencia al cambio (CEPAL, 2022).

4. Barreras a la transformación digital

A pesar de los beneficios, la adopción tecnológica enfrenta limitantes como falta de presupuesto, escasa capacitación, resistencia del personal, infraestructura deficiente y dificultades técnicas (HumanSmart, 2024).

5. Desarrollo económico local

La digitalización no solo beneficia a las empresas, sino que impulsa el crecimiento económico al aumentar la competitividad y permitir llegar a nuevos mercados (Porter, 2019). En regiones en desarrollo, la tecnología se convierte en un motor de modernización empresarial.

Este marco teórico permite comprender la relación entre transformación digital, eficiencia operativa y crecimiento empresarial, bases sobre las cuales se desarrolla el presente estudio.

Delimitación de la investigación

Delimitación temática: El estudio se enfoca en el impacto de las tecnologías digitales en la eficiencia operativa de las empresas de Navojoa, considerando herramientas tecnológicas, productividad y desarrollo económico.

Delimitación espacial: La investigación se desarrolla en la ciudad de Navojoa, Sonora, donde las empresas están en un proceso de crecimiento y adaptación tecnológica.

Delimitación temporal: Se analizan datos y fuentes comprendidos entre 2020 y 2025, periodo en el cual la digitalización ha cobrado gran importancia en el ámbito empresarial.

Metodología

La investigación es de tipo exploratorio, ya que busca conocer y comprender el impacto de las tecnologías digitales en las empresas de Navojoa sin manipular variables. El enfoque no es experimental, porque no se intervendrá directamente en las empresas ni se modificarán sus procesos; solo se observará y analizará la información obtenida.

El estudio se basa en la recopilación y análisis de datos primarios obtenidos a través de encuestas a empleados y empresarios de Navojoa, complementados con fuentes secundarias de artículos y estudios previos sobre transformación digital.

Conceptos analíticos

1. Adopción tecnológica: nivel y tipo de herramientas digitales implementadas en las empresas.
2. Eficiencia operativa: mejora en rapidez, precisión y organización de procesos mediante tecnología.
3. Productividad: incremento en la producción o desempeño gracias al uso de herramientas digitales.
4. Capacitación y habilidades digitales: preparación del personal para adaptarse a nuevas tecnologías.
5. Barreras tecnológicas: obstáculos económicos, culturales o técnicos que impiden la digitalización.
6. Desarrollo económico local: contribución de la transformación digital al crecimiento de Navojoa.

Resultados

Para analizar el impacto de la transformación digital en las empresas de Navojoa, se aplicó una encuesta a 10 personas que trabajan en distintas empresas pertenecientes a sectores como comercio, servicios, industria y educación. El objetivo fue conocer qué herramientas tecnológicas utilizan, qué beneficios han obtenido y qué obstáculos enfrentan durante su proceso de digitalización.

Permite identificar tendencias claras sobre cómo la digitalización influye en la eficiencia, productividad, comunicación interna y competitividad empresarial. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

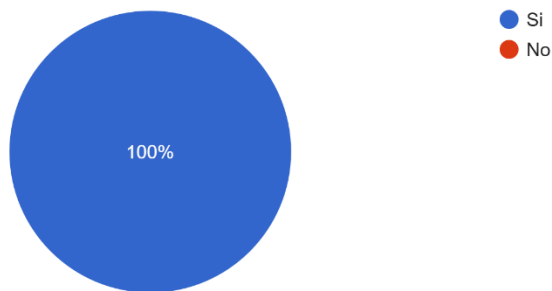
¿Trabaja actualmente en una empresa ubicada en Navojoa?

100 % respondió que sí.

Este resultado confirma que los participantes pertenecen al contexto geográfico establecido en la delimitación del estudio, lo cual garantiza que la información obtenida refleja la realidad empresarial de Navojoa.

Grafica 1

¿Trabaja actualmente en una empresa ubicada en Navojoa?
11 respuestas



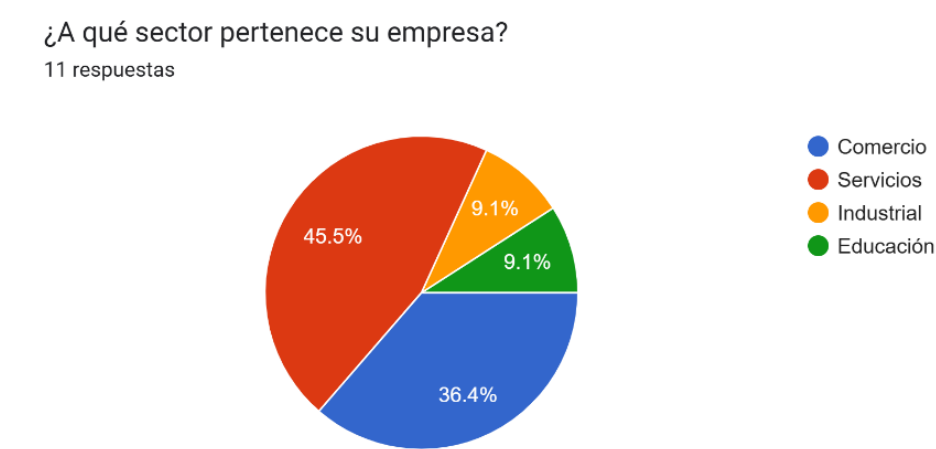
Fuente: Elaboración propia

¿A qué sector pertenece su empresa?

- Servicios: 45.5 %
- Comercio: 36.4 %
- Industrial: 9.1 %
- Educación: 9.1 %

La participación predominante del sector servicios y comercio muestra que la economía local está orientada principalmente a estos rubros. Esto es importante porque son sectores que usualmente adoptan tecnologías digitales para ventas, comunicación, contabilidad y atención al cliente.

Grafica 2



Fuente: Elaboración propia

¿Su empresa utiliza alguna herramienta tecnológica o digital en sus procesos diarios?

100 % sí.

Este dato demuestra que la digitalización está presente en todas las empresas encuestadas, lo que evidencia un avance significativo en la adopción tecnológica en Navojoa.

Grafica 3



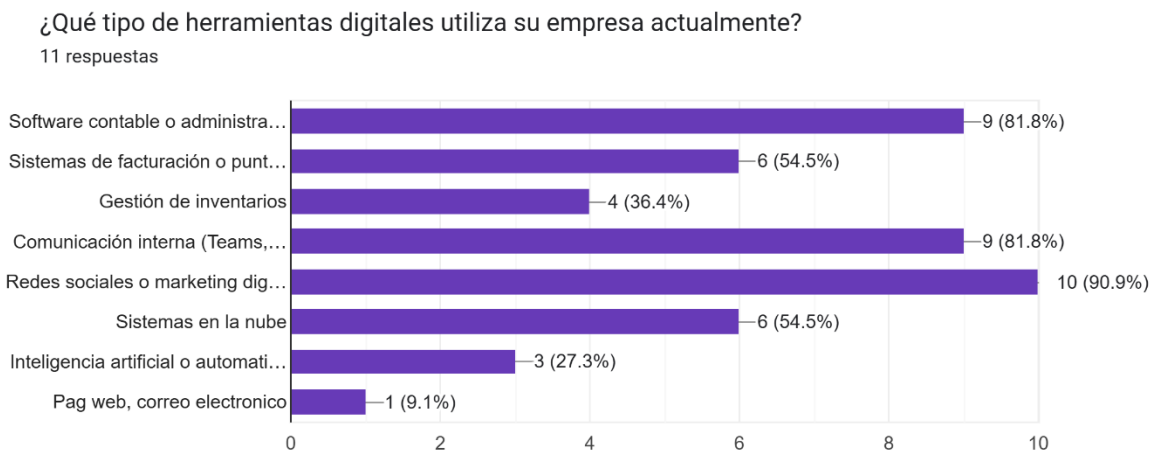
Fuente: Elaboración propia

¿Qué herramientas digitales utiliza su empresa?

- Software contable/administrativo: 81.8 %
- Comunicación interna (Teams): 81.8 %
- Redes sociales/marketing digital: 90.9 %
- Sistema de facturación: 54.5 %
- Sistemas en la nube: 54.5 %
- Gestión de inventario: 36.4 %
- Inteligencia artificial o automatización: 27.3 %
- Página web/correo: 9.1 %

El uso elevado de redes sociales y software administrativo muestra que las empresas están enfocadas en mejorar su administración y presencia digital. Sin embargo, el uso limitado de inteligencia artificial indica que aún hay espacio para avanzar hacia tecnologías más avanzadas.

Grafica 4



Fuente: Elaboración propia

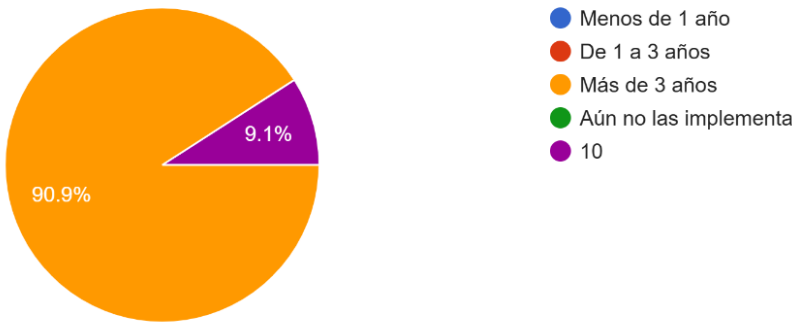
¿Desde hace cuánto tiempo implementaron herramientas tecnológicas?

- Más de 3 años: 90.9 %
- 10 años: 9.1 %

Este resultado sugiere que la digitalización no es reciente en Navojoa; la mayoría de las empresas ya cuenta con varios años de experiencia utilizando herramientas digitales.

Grafica 5

¿Desde hace cuánto tiempo su empresa implementó herramientas tecnológicas en sus procesos?
11 respuestas



Fuente: Elaboración propia

¿En qué aspecto han ayudado más las tecnologías?

- Rapidez en tareas: 100 %
- Reducción de errores: 70 %
- Inventarios: 70 %
- Atención al cliente: 70 %
- Comunicación interna: 60 %
- Planeación: 60 %

La rapidez como beneficio principal reafirma que la digitalización mejora directamente la eficiencia operativa. Además, los porcentajes de reducción de errores y control de inventarios demuestran avances organizativos importantes.

Grafica 6



Fuente: Elaboración propia

¿Las herramientas digitales han permitido realizar más tareas en menos tiempo?

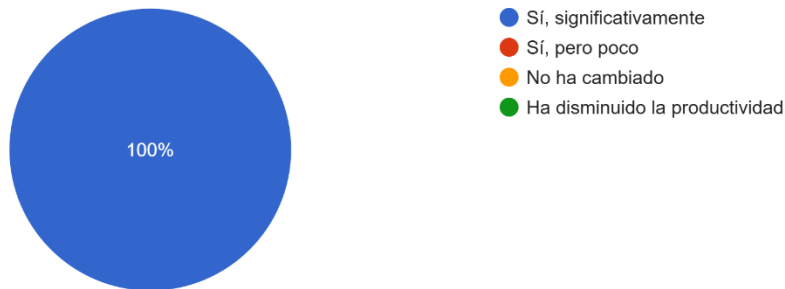
100 % sí, significativamente.

Esto confirma que la productividad laboral ha incrementado gracias a la digitalización.

Grafica 7

¿Las herramientas digitales han permitido realizar más tareas o aumentar la producción en menos tiempo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

¿El personal ha recibido capacitación para el uso de nuevas tecnologías?

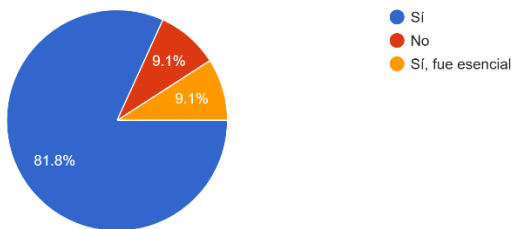
99.1 % sí.

La capacitación es un factor clave para que la transformación digital sea exitosa, lo cual coincide con el marco teórico. Las empresas están invirtiendo en el desarrollo de habilidades digitales.

Grafica 8

¿El personal ha recibido capacitación para el uso de nuevas tecnologías?

11 respuestas



Fuente: Elaboración propia

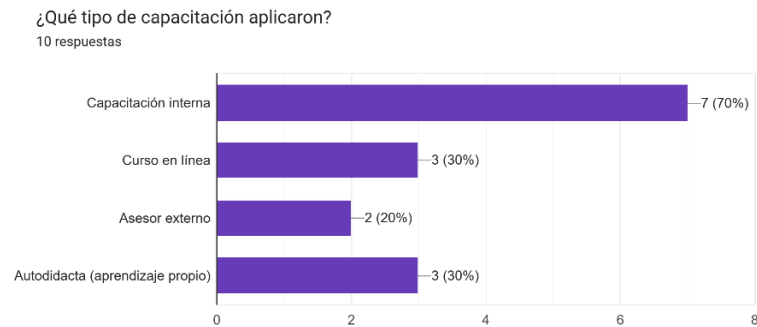
¿Qué tipo de capacitación recibieron?

- Capacitación interna: 70 %
- Curso en línea: 30 %
- Autodidacta: 30 %

- Asesor externo: 20 %

El predominio de la capacitación interna refleja que las empresas buscan fortalecer habilidades sin depender excesivamente de servicios externos.

Grafica 9



Fuente: Elaboración propia

Obstáculos para avanzar en la transformación digital:

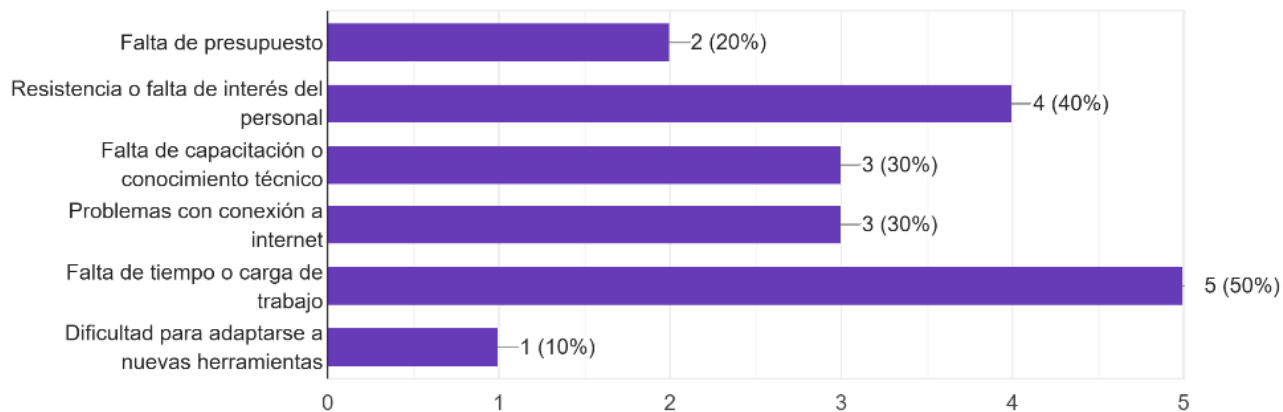
- Falta de tiempo/carga laboral: 50 %
- Resistencia del personal: 40 %
- Falta de capacitación técnica: 30 %
- Problemas de internet: 30 %
- Falta de presupuesto: 20 %
- Dificultad para adaptarse: 10 %

El principal obstáculo es la carga de trabajo, lo que indica que muchos empleados no disponen de tiempo para aprender nuevas herramientas. La resistencia al cambio también representa un reto cultural dentro de las organizaciones.

Grafica 10

¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta su empresa para avanzar en su transformación digital?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

¿Las tecnologías han mejorado la comunicación interna?

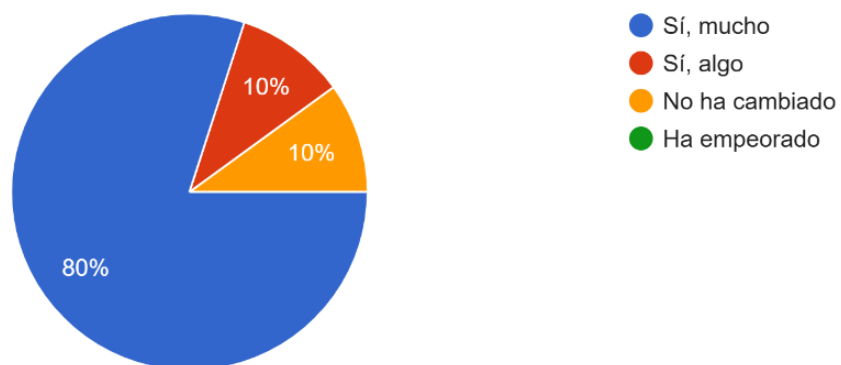
- 80 % sí, mucho
- 10 % sí, algo
- 10 % no ha cambiado

Esto confirma que las herramientas digitales fortalecen la coordinación entre áreas, especialmente mediante plataformas como Teams.

Grafica 11

¿Las tecnologías han mejorado la comunicación y coordinación entre áreas o empleados?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

¿La digitalización ha ayudado a que las empresas en navojoa sean más competitivas?

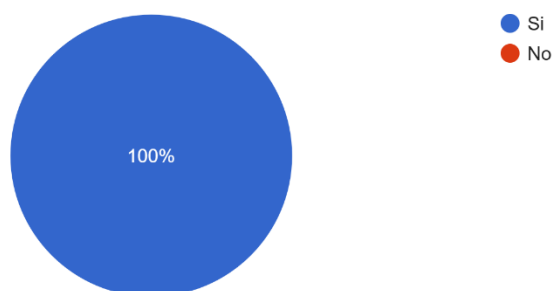
100 % sí.

Las tecnologías permiten llegar a más clientes, mejorar la imagen empresarial y posicionarse mejor en el mercado local.

Grafica 12

¿Cree que la digitalización ha ayudado a que las empresas de Navojoa sean más competitivas o lleguen a más clientes?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En una escala del 1 al 5, ¿qué tanto ha mejorado su trabajo la tecnología?

80 % respondió 5

20 % respondió 4

En general, los trabajadores perciben una mejora notable en su productividad, tiempo y facilidad para realizar tareas.

Grafica 13



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

El estudio demuestra que la transformación digital ha tenido un impacto altamente positivo en la eficiencia operativa de las empresas de Navojoa. Todas las empresas participantes utilizan herramientas tecnológicas y la mayoría ha incorporado estas tecnologías desde hace más de tres años, lo que indica un avance sólido en la región.

Los resultados evidencian mejoras significativas en rapidez, reducción de errores, atención al cliente y comunicación interna. Asimismo, la digitalización ha incrementado la productividad, permitiendo que los trabajadores realicen más tareas en menor tiempo.

A pesar de ello, persisten retos importantes, como la falta de tiempo disponible para capacitarse, la resistencia del personal y la necesidad de fortalecer el conocimiento técnico. Superar estas barreras permitirá a las empresas avanzar hacia tecnologías más avanzadas como la inteligencia artificial y la automatización.

Finalmente, la digitalización contribuye directamente a la competitividad empresarial y al desarrollo económico local, convirtiéndose en un factor indispensable para el crecimiento de las empresas en Navojoa.

Bibliografía

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton.

<https://www.norton.com/books/9780393239355>

CEPAL. (2022). *Transformación digital y habilidades laborales en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48542-transformacion-digital-habilidades-laborales-america-latina>

HumanSmart. (2024). *Impacto de la tecnología en la eficiencia operativa empresarial*.

<https://humansmart.com>

Kane, G. (2017). *Digital transformation: A framework for business*. MIT Press.

<https://mitpress.mit.edu/9780262535673>

Marr, B. (2018). *Data-driven business transformation: How to disrupt, innovate and stay ahead of the competition*. Kogan Page.

<https://www.koganpage.com/product/data-driven-business-transformation-9780749482451>

Porter, M. (2019). *Competitive advantage in the digital age*. Harvard Business Review Press.

<https://store.hbr.org/product/competitive-advantage-in-the-digital-age/10409>

INNOVACION DE PRODUCTOS

Fantayiro Bejarano Claussen

Antecedentes

La innovación de productos es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde tiempos antiguos, aunque su estudio sistemático es relativamente reciente. Sus antecedentes se pueden dividir en varias etapas históricas y teóricas que han marcado la evolución del concepto y su aplicación en el entorno empresarial y social. Más adelante, otros autores como Peter Drucker y Everett Rogers ampliaron el concepto, incluyendo dimensiones como la innovación tecnológica, de servicios y la difusión de innovaciones. A partir de los años 80 y 90, se desarrollan modelos como la Innovación Abierta (Open Innovation) de Henry Chesbrough, donde se reconoce la importancia de colaborar con actores externos al proceso de innovación.

Con la llegada de la era digital, la innovación de productos se ha vuelto más acelerada y centrada en el usuario. Se adoptan metodologías. Hoy, la innovación de productos no solo implica la creación de algo completamente nuevo, sino también la mejora continua de productos existentes (innovación incremental) o el desarrollo de soluciones radicalmente nuevas (innovación disruptiva).

La innovación de productos tiene raíces profundas en la historia humana, pero su estudio como disciplina formal comenzó en el siglo XX. Desde entonces, ha evolucionado desde un enfoque técnico-industrial hacia un modelo más colaborativo, digital y centrado en las necesidades del usuario y del mercado.

Justificación

La innovación de productos es un factor clave para la sostenibilidad, competitividad y crecimiento de las organizaciones en un entorno dinámico y altamente competitivo. En la actualidad, los consumidores son cada vez más exigentes y demandan productos que no solo satisfagan sus necesidades, sino que también ofrezcan valor agregado, tecnología, personalización, sostenibilidad y experiencias diferenciadas. Por ello, innovar en productos se convierte en una estrategia esencial para destacar en el mercado y responder de manera efectiva a los constantes cambios en las preferencias del consumidor, las tendencias globales y los avances tecnológicos.

Además, la innovación de productos permite a las empresas diferenciarse de la competencia, mejorar su posicionamiento de marca, aumentar su participación en el mercado y generar mayores ingresos. También impulsa la eficiencia interna al optimizar procesos, reducir costos y aprovechar nuevas tecnologías. Desde una perspectiva social, la innovación contribuye al desarrollo económico, la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida mediante la creación de soluciones más accesibles, sostenibles y adaptadas a diferentes contextos.

Por estas razones, el estudio y la implementación de estrategias de innovación de productos son fundamentales para cualquier organización que aspire a mantenerse vigente y relevante en un mercado globalizado, cambiante y orientado a la mejora continua.

Descripción del objetivo de estudio

Busca analizar y comprender el papel que desempeña la innovación dentro del desarrollo empresarial y social. Se centra en identificar de qué manera la creación o mejora de productos permite a las organizaciones mantenerse competitivas, satisfacer las necesidades cambiantes de los consumidores, aprovechar nuevas tecnologías y generar un valor diferenciador en el mercado.

Así mismo, esta pregunta invita a reflexionar sobre el impacto que tiene la innovación en la calidad, funcionalidad, sostenibilidad y aceptación de los productos, así como en el crecimiento económico y la permanencia de las empresas a largo plazo.

¿Cuál es la importancia de la innovación de los productos?

Preguntas auxiliares.

1. ¿cómo ayuda la innovación de productos a mejorar la competitividad en el mercado?
2. ¿De qué forma la innovación permite satisfacer mejor las necesidades de los clientes?
3. ¿Cuáles son los principios riesgos y beneficios de innovar en los productos?
4. ¿Cómo puede la innovación impulsar el crecimiento y la proyección de una empresa?

Objetivos

Objetivo general

Importancia de la innovación de los productos.

Objetivos específicos

1. Analizar el impacto de la innovación de productos en el posicionamiento y competitividad de las empresas en el mercado.

2. Identificar estrategias de innovación que permitan mejorar la calidad y adaptabilidad de los productos a las necesidades del consumidor.

Referencias

- Brown, T. (2009). *Change by design: How design thinking creates new alternatives for business and society*. Harvard Business Press.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Busine
- *La innovación y su importancia*. Rojo-Gutiérrez, M. A., Padilla-Oviedo, A., & Riojas, R. M. (2019). *Revista Científica UISRAEL*, v.6, nº1. Este artículo examina la innovación como un factor clave para la productividad, competitividad y desarrollo económico.
- *Influencia de la innovación de producto en el desempeño organizacional*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24, núm. 85, 2019. Estudio empírico que analiza cómo la innovación de productos puede afectar el desempeño organizacional
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Harvard University Press.

RENDIMIENTO ACADÉMICO E INTOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN EN UNIVERSITARIOS

Arantxa Dalay Garduza Sosa, Laura Fernanda Barrera Hernández

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre rendimiento académico y la intolerancia a la frustración en universitarios. Se utilizó un diseño no experimental de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, se utilizó el promedio académico auto informado y la Escala de Intolerancia a la Frustración. Los resultados indicaron un nivel medio de intolerancia a la frustración. No se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables. Esto sugiere que, la intolerancia a la frustración no determina directamente el éxito académico de los estudiantes, y otros factores como la motivación, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento podrían modular esta relación, también se resalta la importancia de programas universitarios que fortalezcan la regulación emocional y la resiliencia en los universitarios.

Palabras clave: *rendimiento académico; intolerancia a la frustración; estudiantes universitarios; autorregulación emocional; resiliencia.*

Introducción

En los estudiantes, la capacidad de concentración, la organización y la regulación emocional son aspectos determinantes para mantener un buen rendimiento, por lo que las alteraciones en estas áreas pueden generar un bajo aprovechamiento académico (Lagos et al., 2024).

Asimismo, la intolerancia a la frustración representa un elemento central que puede interferir con la eficacia cognitiva y el control conductual, afectando el cumplimiento de tareas académicas que demandan atención sostenida, memoria de trabajo y autorregulación (Patiño, 2025). Cuando los estudiantes enfrentan situaciones de estrés académico o exigencias constantes sin contar con estrategias adecuadas de afrontamiento, pueden experimentar sentimientos de desmotivación, ansiedad o incapacidad para perseverar ante la dificultad.

De acuerdo con Hernández (2025), las experiencias repetidas de fracaso o la falta de apoyo en el entorno educativo pueden incrementar la intolerancia a la frustración, debilitando la autoconfianza y la disposición hacia el estudio. En este sentido, Cardoso (2024) señala que la frustración constituye un elemento clave que incide de manera directa en la motivación y el nivel de compromiso académico, influyendo en la manera en que los estudiantes afrontan las demandas propias del entorno universitario. Por ello, comprender

el vínculo entre el rendimiento académico y la intolerancia a la frustración es esencial para elaborar estrategias de intervención que promuevan tanto el crecimiento emocional como un mejor desempeño académico en los estudiantes universitarios.

Planteamiento del problema

La baja tolerancia a la frustración puede impactar negativamente múltiples dimensiones de la vida, generando problemas emocionales como estrés, ansiedad y depresión; causa conflictos interpersonales debido a reacciones desproporcionadas; reduce el rendimiento académico y laboral al dificultar la concentración y persistencia en tareas; y puede desencadenar problemas de salud física como hipertensión y trastornos gastrointestinales, evidenciando su profundo efecto en el bienestar integral del individuo (Centro de Psicología Móstoles, 2022).

Las personas que poseen intolerancia a la frustración pueden tener actitudes como explotar fácilmente cuando las cosas no son como las planeaba, hacer muchas preguntas, sin atender a las respuestas, cuando deben esperar se irritan o se molestan, pensar en desquitarse con los demás (Avilés, 2020).

Justificación

El rendimiento académico es un indicador esencial del éxito universitario y se ve influido por variables emocionales y cognitivas, entre las que destaca la intolerancia a la frustración. Esta última se asocia con un menor ajuste académico, mayores niveles de malestar y dificultades en la adaptación a las exigencias del entorno educativo (Romero et al., 2025). Cuando los estudiantes presentan baja tolerancia a la frustración, suelen mostrar dificultades para afrontar los errores, manejar la presión académica y mantener la motivación ante los desafíos, lo que repercute directamente en su desempeño.

Diversos estudios en población universitaria latinoamericana evidencian que los factores emocionales y la desregulación afectiva se relacionan con un bajo rendimiento, ausentismo y dificultades para completar los estudios, lo que incrementa el riesgo de abandono (Montiel-Nava et al., 2012; Cerutti et al., 2008). En este sentido, comprender cómo la intolerancia a la frustración influye en la persistencia y el logro académico resulta fundamental para generar estrategias de intervención que promuevan la resiliencia y la autorregulación emocional.

Romero et al. (2025) destacan que los niveles adecuados de tolerancia a la frustración favorecen la adaptación académica, al permitir que los estudiantes mantengan la concentración y el esfuerzo ante tareas prolongadas o situaciones de exigencia. Así, medir y analizar la relación entre frustración y rendimiento académico permite identificar estudiantes en riesgo de bajo desempeño y diseñar intervenciones preventivas orientadas al fortalecimiento emocional y motivacional.

De igual manera, generar evidencia sobre la influencia de la frustración en el rendimiento contribuye a la creación de programas universitarios de apoyo psicoeducativo y estrategias institucionales que fomenten la regulación emocional, la motivación y la permanencia estudiantil (Balbuena, 2016; Cerutti et al., 2008; Romero et al., 2025). Estas acciones impactan directamente en la calidad del aprendizaje, el bienestar psicológico y la eficiencia terminal de los estudiantes universitarios.

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el rendimiento académico y la intolerancia a la frustración en estudiantes universitarios, y comparar el rendimiento académico y la intolerancia a la frustración según el sexo de los estudiantes universitarios.

Referencias teóricas sobre rendimiento académico

El rendimiento académico representa el grado de logro de los objetivos de aprendizaje establecidos por una institución educativa, abarcando no solo calificaciones sino también desarrollo de competencias cognitivas, actitudes y habilidades emocionales (Fuentes-Balderrama y Rivera-Heredia, 2022). Desde una perspectiva educativa, depende de la interacción de factores personales (motivación, autorregulación), sociales (apoyo familiar, clima escolar) e institucionales (calidad docente, infraestructura) (Velázquez y Gonzalez, 2017).

El modelo ecológico de Bronfenbrenner sostiene que el desempeño escolar está influido por múltiples sistemas interconectados, desde el contexto inmediato hasta entornos sociales más amplios (Ramirez et al., 2024). Psicológicamente, se ha comprobado que las funciones ejecutivas como memoria de trabajo, atención sostenida y flexibilidad cognitiva predicen el nivel de rendimiento en universitarios mexicanos (Salazar et al., 2021).

La motivación académica constituye otro predictor sólido, donde los estudiantes intrínsecamente motivados muestran mejor desempeño que aquellos movidos por recompensas externas (Merino, 2024).

La autorregulación del aprendizaje, definida como la habilidad de planificar, supervisar y evaluar el propio proceso de estudio, resulta esencial en educación superior (Zimmerman, 2015). Los factores emocionales igualmente desempeñan un papel clave, pues ansiedad, estrés y baja autoestima académica pueden interferir con atención y memoria (Navarro-Calvillo et al., 2023).

El contexto socioeconómico ejerce influencia determinante, donde estudiantes de entornos vulnerables enfrentan limitaciones que pueden disminuir su rendimiento (Velázquez y Gonzalez, 2017).

Factores internos que influyen en el rendimiento académico

Los factores cognitivos se relacionan con procesos mentales como atención, memoria y funciones ejecutivas. Estudiantes con mayor desarrollo en estas funciones obtienen mejores resultados académicos (Salazar et al., 2021). Las estrategias cognitivas y metacognitivas también cumplen un papel crucial, asociándose con mayor nivel de logro académico (Guerrón et al., 2024).

Los factores emocionales impactan directamente sobre concentración, memoria y motivación. La inteligencia emocional se asocia con mejor desempeño académico, mayor autoestima académica y menor ansiedad (Delgadillo et al., 2023). El clima emocional del aula igualmente influye, donde un ambiente de apoyo favorece la seguridad emocional (Jaimes et al., 2023).

Los factores motivacionales constituyen pilares fundamentales, donde la motivación intrínseca impulsa constancia y esfuerzo. De acuerdo con la teoría de la autodeterminación, estudiantes con alta motivación autónoma muestran aprendizaje más profundo y sostenido (Merino, 2024). La autoeficacia académica predice directamente rendimiento, asociándose positivamente con persistencia y calificaciones (Gamarra et al., 2024).

Factores externos que influyen en el rendimiento académico

El apoyo familiar provee soporte emocional, económico y motivacional necesario para el éxito académico. Estudios mexicanos demuestran que estudiantes con mayor acompañamiento familiar presentan mejor rendimiento y persistencia académica (Ramírez et al., 2023). Por el contrario, problemas familiares y económicos constituyen factores de riesgo significativos para bajo rendimiento (Chaparro et al., 2016).

El contexto educativo comprende condiciones pedagógicas, metodológicas y sociales del entorno escolar. Un clima escolar positivo se asocia con mayor motivación y compromiso académico (Torres-Zapata et al., 2022). Las prácticas pedagógicas que promueven autonomía y aprendizaje colaborativo favorecen aprendizaje significativo (Naranjo et al., 2025).

Los recursos institucionales, tanto materiales como humanos, mejoran significativamente rendimiento y permanencia estudiantil (García et al., 2012). Los recursos tecnológicos se han convertido en componente esencial, aunque la falta de acceso puede profundizar desigualdades educativas (González, 2024).

Principales modelos teóricos sobre rendimiento académico

El modelo conductista considera que rendimiento mejora cuando conductas deseadas son reforzadas consistentemente (Castillo et al., 2025). El modelo cognitivo sostiene que rendimiento depende de cómo el

estudiante procesa, almacena y recupera información, destacando importancia de estrategias metacognitivas (Guerrón et al., 2024).

El modelo humanista concibe rendimiento académico como expresión de desarrollo personal y autorrealización, priorizando motivación intrínseca y satisfacción emocional (Hume, 2016). El modelo socio-cognitivo de Bandura integra interacción entre factores personales, conductuales y ambientales, basándose en concepto de autoeficacia (Gamarra et al., 2024).

El modelo ecológico de Bronfenbrenner plantea que rendimiento académico está influido por diversos sistemas ambientales interconectados, atendiendo simultáneamente niveles individual, familiar e institucional (Ramírez et al., 2023).

Intolerancia a la Frustración

La intolerancia a la frustración (IF) se define como dificultad para aceptar o manejar situaciones adversas, obstáculos o resultados no deseados. Según Ellis (1957), fundador de la Terapia Racional Emotiva Conductual, surge de creencias irracionales como "debo conseguir siempre lo que quiero" (García et al., 2012).

Clínicamente, constituye déficit en regulación emocional que interfiere con capacidad de perseverar frente a retos. Personas con alta IF tienden a evitar esfuerzo, abandonar tareas difíciles y mostrar mayor impulsividad (Lagos San Martín et al., 2024). Desde psicología cognitiva, se interpreta como distorsión cognitiva caracterizada por pensamientos dicotómicos y percepción desproporcionada del fracaso (Tamayo, 2019).

En ámbito educativo, se manifiesta en baja perseverancia ante desafíos académicos, desmotivación frente a dificultad y búsqueda inmediata de recompensas. Diversos estudios identifican relación entre IF y procrastinación académica (Gómez-Madrid et al., 2022). También se vincula con problemas emocionales como ansiedad, enojo y síntomas depresivos (Quezadas et al., 2023).

Origen del concepto en la Teoría Racional Emotiva Conductual

El concepto proviene de la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC) propuesta por Albert Ellis, quien señaló la existencia de creencias irracionales generadoras de malestar emocional, como la dificultad para aceptar el fracaso o enfrentar situaciones incómodas. Desde esta perspectiva, las personas suelen sostener pensamientos disfuncionales del tipo "siempre debo obtener lo que quiero" o "no tolero que las cosas no resulten como espero" (Martínez-Otero, 2020).

La formulación original utiliza modelo ABC, donde no es el evento (A) lo que genera malestar, sino interpretación irracional (B) que la persona realiza. Ellis destacó que tolerancia a la frustración es habilidad emocional clave que puede entrenarse mediante reestructuración cognitiva (Ríos, 2018). Investigaciones recientes confirman que IF predice niveles elevados de ansiedad y conducta impulsiva (Lagos San Martín et al., 2024).

Otras teorías que han abordado la intolerancia a la frustración

Desde neuropsicología, IF se vincula con disfunciones en funciones ejecutivas del lóbulo prefrontal, responsables de control de impulsos y regulación emocional. Estudios muestran que personas con alta IF presentan menor activación en áreas frontales ante situaciones de frustración (López-Carrillo et al., 2024).

El enfoque motivacional de Lazarus y Folkman (1986) entiende IF como déficit en afrontamiento del estrés, donde reacción ante situación frustrante depende de evaluación cognitiva que realiza el individuo. IF surge cuando persona evalúa eventos frustrantes como intolerables sin activar estrategias adaptativas (Cervantes y Bruggo, 2024).

La psicología positiva aborda IF desde desarrollo de fortalezas personales como resiliencia, paciencia y gratitud. Desarrollar estas competencias emocionales se traduce en mayor estabilidad psicológica y mejor rendimiento académico (Navarro-Calvillo et al., 2023).

Aportes latinoamericanos recientes han estudiado IF desde perspectivas socioculturales y educativas, encontrando asociación con conductas impulsivas y desregulación emocional (Lagos San Martín et al., 2024), así como con mayor ansiedad y evitación académica (Alberca et al., 2024).

Características y manifestaciones en universitarios

En estudiantes universitarios, IF se caracteriza por dificultad para manejar malestar generado por obstáculos, errores o retrasos en consecución de metas académicas. Estos estudiantes muestran baja tolerancia ante presión, necesidad de resultados inmediatos y tendencia a desmotivarse (Patiño, 2025). Niveles elevados pueden afectar concentración, planificación y control de impulsos (Romero et al., 2025).

Manifestaciones cognitivas incluyen pensamientos rígidos, absolutistas y dicotómicos, con creencias irracionales que exigen perfección y control absoluto, los estudiantes con IF muestran baja capacidad de reestructuración cognitiva, dificultad para reinterpretar eventos de manera adaptativa (Ramírez et al., 2023). Jóvenes con elevada IF experimentan niveles más altos de ansiedad y estrés académico (Navarro-Calvillo, Vázquez-Aguilar & Herrera-González, 2023).

Manifestaciones conductuales incluyen reacciones impulsivas, evitativas o de abandono ante dificultades. Universitarios con alta IF tienden a posponer tareas difíciles, abandonar actividades exigentes o evitar situaciones de evaluación (Gómez-Madrid et al., 2022). También presentan tendencia a buscar alivio inmediato del malestar mediante distracciones excesivas (Alpizar-Velazquez, 2019).

Factores que potencian y mitigan la IF

Factores que potencian IF incluyen baja autorregulación emocional, rigidez cognitiva, estilos parentales sobreprotectores o autoritarios, cultura de inmediatez y falta de estrategias de afrontamiento adecuadas (Tobar y Mejía, 2023; Cabrera, 2022; Aguilar-Duran y Arias-Odón, 2023; Morales, 2018).

Factores que mitigan IF comprenden apoyo social, entrenamiento en mindfulness y regulación emocional, desarrollo de resiliencia, reestructuración cognitiva y educación emocional (Cepeda-Hernández, 2025; Quezadas et al., 2023; Ramirez et al., 2023).

Metodología

El presente estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal.

Participantes.

Participaron 201 estudiantes (60.7% mujeres, 38.8 % hombres y .5% prefirieron no decirlo), con edades de entre 17 y 58 años (M=21.0 años). Se incluyeron estudiantes de distintos semestres y áreas académicas, lo que permitió obtener una visión más amplia y representativa del fenómeno en la población universitaria.

Instrumentos.

Escala de Intolerancia a la Frustración (EIF), que evalúa la predisposición de los individuos a experimentar malestar, irritabilidad o desmotivación ante la imposibilidad de alcanzar metas o cumplir expectativas. Conformada por 28 ítems en escala Likert de cinco puntos, que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Medrano et al., 2018). El análisis de confiabilidad global de la escala arrojó un alfa de Cronbach de .965, lo que indica una muy alta fiabilidad y demuestra que los ítems mantienen una relación interna sólida y miden de manera precisa el constructo en la población universitaria.

El rendimiento académico se obtuvo a partir del promedio general autorreportado por cada participante, utilizado como indicador cuantitativo del desempeño académico, permitiendo vincular la intolerancia a la frustración con el desempeño académico de los estudiantes universitarios.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario digital en Google Forms, aplicado a estudiantes universitarios para evaluar la intolerancia a la frustración y el rendimiento académico. Tras distribuir el enlace

por medios institucionales y obtener el consentimiento informado de los participantes, se recabaron datos sociodemográficos y respuestas a la escala, de manera autoadministrada. Los datos, recolectados de forma anónima y voluntaria, se analizaron en SPSS utilizando estadística descriptiva, pruebas t de Student y análisis correlacional de Pearson, para analizar diferencias grupales y relaciones entre variables respectivamente.

Resultados

Los resultados muestran que los estudiantes presentan un nivel medio de intolerancia a la frustración (rango de 1 a 5), donde 1 representa “no es nada característico de mí”, 2 y 3 un nivel neutro, y 4 y 5 “muy característico de mí”, se obtuvo ($M = 2.62$, $DE = 1.01$), lo que indica cierta dificultad para manejar situaciones de estrés o contratiempo, aunque conservan capacidad de adaptación. Las dimensiones de la escala se mantuvieron en rangos similares, reflejando consistencia en la percepción del malestar ante la frustración. En cuanto al rendimiento académico, el promedio general fue alto ($M = 88.60$, $DE = 6.93$), lo que evidencia un desempeño académico favorable y homogéneo entre los participantes. En conjunto, los resultados sugieren que, aunque los estudiantes experimentan niveles moderados de frustración, esto no afecta de manera significativa su rendimiento académico (ver tabla 1).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de Intolerancia a la Frustración y Rendimiento Académico

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
Intolerancia a la frustración	1.00	5.00	2.62	1.01
Intolerancia a la incomodidad	1.00	5.00	2.59	1.00
Derechos	1.00	5.00	2.71	1.10
Intolerancia emocional	1.00	5.00	2.60	1.18
Logro	1.00	5.00	2.59	1.06
Rendimiento académico	69	100	88.60	6.93

En los resultados sobre la intolerancia a la frustración en los estudiantes, los ítems con mayor puntaje fueron: “No soporto tener problemas, necesito resolverlos de la manera más rápida posible”, “No soporto tener que cambiar cuando los demás son los equivocados” y “No soporto perder el control de mis sentimientos”. Por el contrario, los ítems con menor puntaje correspondieron a “No tolero tener que esforzarme a mí mismo para realizar una tarea”, “No puedo seguir con mi vida o ser feliz si las cosas no cambian” y “No soporto la sensación de no estar en el nivel más superior de mi trabajo”. Estos resultados sugieren que los estudiantes tienden a mostrar una menor tolerancia ante la presencia de problemas o la pérdida de control emocional, mientras que aceptan con mayor facilidad situaciones que implican esfuerzo personal o competitividad, lo que refleja una intolerancia moderada centrada en el control y la inmediatez (ver tabla 2).

Tabla 2
Estadísticos descriptivos por ítem de Intolerancia a la frustración

	Min	Max	M	DE
<i>Intolerancia a la incomodidad</i>				
1. No soporto tener problemas, necesito resolverlos de la manera más rápida posible.	1	5	3.02	1.385
5. No soporto hacer tareas que me parecen demasiado difíciles.	1	5	2.39	1.288
9. No tolero realizar tareas cuando no estoy de humor.	1	5	2.83	1.460
13. No tolero tener que esforzarme a mí mismo para realizar una tarea.	1	5	2.05	1.178
17. No tolero que me obliguen a hacer las cosas de inmediato.	1	5	2.83	1.453
21. No tolero hacer cosas que implican muchos problemas.	1	5	2.58	1.416
25. No tolero tener que seguir haciendo una tarea que me desagrada.	1	5	2.50	1.364
<i>Derechos</i>				
2. No soporto tener que esperar por cosas que quisiera tener ahora.	1	5	2.45	1.389
6. No soporto que otras personas actúen en contra de mis deseos.	1	5	2.58	1.394
10. No soporto que otras personas se interpongan en lo que quiero hacer.	1	5	2.81	1.437
14. No tolero que me desprecien.	1	5	2.84	1.541
18. No soporto tener que ceder ante las demandas de otras personas.	1	5	2.56	1.374
22. No soporto tener que cambiar cuando los demás son los equivocados.	1	5	3.05	1.470
26. No tolero las críticas, sobre todo cuando sé que tengo razón.	1	5	2.73	1.459
<i>Intolerancia emocional</i>				
3. No soporto tener sentimientos perturbadores, necesito librarme de ellos lo más pronto posible.	1	5	2.78	1.501
7. No soporto sentir que me estoy volviendo loco.	1	5	2.44	1.482
11. No soporto tener pensamientos perturbadores.	1	5	2.43	1.462
15. No soporto situaciones donde me puedo sentir molesto.	1	5	2.77	1.418
19. No soporto tener sentimientos que me perturben.	1	5	2.61	1.507
23. No puedo seguir con mi vida, o ser feliz, si las cosas no cambian.	1	5	2.24	1.302
27. No soporto perder el control de mis sentimientos.	1	5	2.98	1.562
<i>Logro</i>				
4. No soporto que me impidan alcanzar mi plenitud.	1	5	2.73	1.497
8. No soporto la frustración de no lograr mis objetivos.	1	5	2.97	1.417
12. No tolero bajar mis estándares, aun cuando sé que sería útil hacerlo.	1	5	2.67	1.443
16. No soporto abandonar un trabajo, aun estando insatisfecho de él.	1	5	2.47	1.400
20. No soporto realizar un trabajo si me siento incapaz de hacerlo bien.	1	5	2.56	1.381
24. No soporto la sensación de no estar en el nivel más superior de mi trabajo.	1	5	2.27	1.393
28. No tolero ninguna falla en mi autodisciplina.	1	5	2.47	1.375

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres en las variables analizadas, los resultados de la prueba t de Student indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en la intolerancia a la frustración, pero sí en el rendimiento académico, donde los hombres alcanzaron un puntaje menor que las mujeres ($t = -3.692$ y $p = 0.000$).

Tabla 3
Diferencias entre hombres y mujeres

			Hombres			Mujeres					
Escala			<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>gl</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Intolerancia	a	la	78	2.54	.977	122	2.67	1.046	198	-.898	.370
Frustración											
Rendimiento académico			78	86.37	6.930	120	89.98	6.563	196	-3.692	.000

A partir del análisis correlacional de Pearson, se observó que no existe una relación estadísticamente significativa entre la intolerancia a la frustración y el rendimiento académico en los estudiantes universitarios.

Tabla 4
Matriz de correlaciones

	Intolerancia a la frustración	Rendimiento académico
Intolerancia a la frustración	1	
Rendimiento académico	.001	1

Conclusiones

El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el rendimiento académico y la intolerancia a la frustración en estudiantes universitarios de distintas regiones del país, pertenecientes a diversas licenciaturas e ingenierías. Los resultados mostraron una ausencia de relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que las dificultades emocionales asociadas a la frustración no necesariamente se traducen en un bajo desempeño académico.

Este resultado se relaciona con lo expuesto por Valencia y Valencia (2022), quienes destacan que el rendimiento académico no solo depende de las capacidades cognitivas, sino también de factores personales y del entorno, como la motivación interna, las estrategias de afrontamiento, el respaldo institucional y los estilos de aprendizaje. Dichos aspectos actúan como recursos protectores frente al malestar emocional, ayudando a que los estudiantes conserven un rendimiento constante pese a las presiones propias del ámbito académico.

Asimismo, los resultados evidenciaron niveles moderados de intolerancia a la frustración, caracterizados por una tendencia a desear resultados inmediatos y dificultad para mantener la calma frente a los errores o contratiempos. Los participantes mostraron una fuerte necesidad de control y resolución rápida de problemas, acompañada de una limitada aceptación ante los cambios. Sin embargo, también se observó flexibilidad y capacidad de adaptación en aspectos relacionados con el esfuerzo y la perseverancia, lo que indica una tolerancia emocional dentro de un rango medio (Valiente-Barroso et al., 2021).

Estos resultados reflejan la importancia de fortalecer la autorregulación emocional y las estrategias de afrontamiento adaptativo en el entorno universitario, ya que los niveles medios de intolerancia a la frustración pueden tornarse disfuncionales ante la sobrecarga académica, el estrés o la incertidumbre. Desde esta perspectiva, promover espacios psicoeducativos orientados al manejo de la frustración y al desarrollo de la resiliencia podría favorecer no solo el bienestar emocional, sino también el rendimiento académico sostenido.

Por otra parte, los análisis comparativos por sexo no mostraron diferencias significativas en el rendimiento académico ni en los niveles de intolerancia a la frustración, lo cual coincide con lo encontrado por Álvarez de Godos y Ferreira (2023), quienes destacan que en la población universitaria las diferencias entre hombres y mujeres en variables emocionales tienden a equilibrarse, probablemente por la adquisición de estrategias similares de autorregulación y afrontamiento en la adultez.

A nivel teórico, los resultados de este estudio respaldan los planteamientos de Barkley (2011) y Ventura-León y Grieve-Herrera (2023), quienes sostienen que la regulación emocional y el control del impulso son procesos determinantes para la adaptación académica. Así, la intolerancia a la frustración puede entenderse como una dificultad en la autorregulación que interfiere en la motivación, la constancia y el aprovechamiento académico.

En términos prácticos, los hallazgos enfatizan la necesidad de implementar intervenciones psicoeducativas y talleres universitarios enfocados en el manejo de la frustración, la impulsividad y la planificación académica. Estas acciones pueden contribuir al desarrollo de habilidades de resiliencia, organización y persistencia, mejorando tanto el bienestar psicológico como el desempeño académico (Romero et al., 2025).

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales y métodos de evaluación más amplios que permitan analizar cómo la tolerancia a la frustración influye en el rendimiento académico a lo largo del tiempo y en diferentes contextos educativos. Asimismo, sería relevante explorar diferencias entre áreas académicas y regiones del país, considerando que los factores socioculturales pueden influir en la manera en que los estudiantes enfrentan las dificultades académicas y emocionales.

Referencias

- Aguilar-Duran, L.A. Y Arias-Odón, F. (2023). Influencia del perfeccionismo académico en el aprendizaje autorregulado de los estudiantes universitarios, *Revista de Psicología y Educacion*, 18(2), 129-140. https://www.researchgate.net/profile/Leonardo-Aguilar-2/publication/356694428_Perfeccionismo_y_estres_academico_como_determinantes_de_ansiedad_social_en_estudiantes_universitarios/links/61a7b598ca2d401f27b91fc1/Perfeccionismo-y-estres-academico-como-determinantes-de-ansiedad-social-en-estudiantes-universitarios.pdf
- Alberca, C. N., Fernández, M.A. Y Alberca, A. L. (2024). Miedo y tolerancia a la frustración en estudiantes, *Horizonte sanitario*, 23(2). <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v23n2/2007-7459-hs-23-02-263.pdf>
- Alpizar-Velazquez, A. (2019). Desregulación emocional en población con TDAH; una aproximación teórica, *Revista Costarricense de Psicología*, 38(1), 1736. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-29132019000100017
- Álvarez de Godos, M., & Ferreira, C. (2022). El impacto socioeducativo y socioemocional del TDAH: historias de vida de estudiantes universitarios. *Siglo Cero*, 53(1), 137–157. <https://doi.org/10.14201/scero2022531137157>
- Avilés, A. S. (2020). *Caracterización de la baja tolerancia a la frustración en un paciente, aproximación desde la TREC*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional UTB. <https://dspace.utb.edu.ec/items/987581a8-2868-4148-98c7-dbcecd3bfb5>
- Balbuena, F. (2016). La elevada prevalencia del TDAH: posibles causas y repercusiones socioeducativas. *Psicología Educativa*, 22(2), 81–85. <https://www.redalyc.org/journal/6137/613765226001/html/>
- Barkley, R. A. (2011). Capítulo 2 – La naturaleza del TDAH: las funciones ejecutivas y la autorregulación (Parte I) [PDF]. *Asociación Española de Pediatría de Atención Primaria*. <https://www.aepap.org/sites/default/files/profesionales-cap-02.pdf>
- Cardoso, X. (2024). Incidencia de la frustración en el aprendizaje de los estudiantes, ANEP CFE. <http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/3184>
- Castillo, E.O., Coaguila, D.V., Chacaltana, M.G., Torres, J. Y Chalco, A.G. (2025). Estrategias de regulación del estrés para la mejora del rendimiento académico: una revisión sistemática, *Revista InveCom*, 5(4). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000402049
- Centro de Psicología Móstoles. (2022). *Baja tolerancia a la frustración: qué es y cómo mejorarla*. <https://psicologosmostoles.com/baja-tolerancia-frustracion/#:~:text=Las%20personas%20con%20baja%20tolerancia%20a%20la%20frustraci%C3%B3n%20son%20m%C3%A1s,que%20afecta%20el%20bienestar%20general.&text=La%20baja%20>

olerancia%20a%20la%20frustraci%C3%B3n%20puede%20dificultar%20las%20relaciones,y%20rupturas%20en%20las%20relaciones.&text=En%20el%20%C3%A1mbito%20acad%C3%A9mico%20o,sus%20responsabilidades%20de%20manera%20efectiva.&text=El%20estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20asociado%20con,para%20manejar%20adecuadamente%20la%20frustraci%C3%B3n.

Cepeda-Hernández, S.L. (2025). El mindfulness disposicional y su relación con el bienestar, la salud emocional y la regulación emocional, *Revista Internacional de Psicología* 14(02),1-31.<https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/135>

Cerutti, V., De la Barrera, M. L., & Donolo, D. (2008). ¿Desatentos? ¿Desatendidos?: una mirada psicopedagógica del TDAH en estudiantes universitarios. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 3(2), 4–13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179317751002>

Cervantes, L. K. Y Bruggo, K. Y. (2025). Tolerancia a la frustración y resiliencia en estudiantes universitarios de Lima, Perú,2023, *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 6(2), 137-144.<https://revistas.udh.edu.pe/RPCS/article/view/590>

Chaparro, A.A., Gonzalez, C. Y Caso, J. (2016). Familia y rendimiento académico: configuración de perfiles estudiantiles en secundaria, *Revista electrónica de investigación educativa* 18(1), 53-68.https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100004&script=sci_arttext

Delgadillo, A., Villagrán, S., Jasso, D., Y Rodríguez, M. (2023). Factores emocionales en el aprendizaje y rendimiento académico del alumnado de primaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1538-1552. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4497

Fuentes-Balderrama, J. Y Rivera-Heredia, M.E. (2022). *Factores personales, contextuales y académicos a la reprobación en educación superior: una muestra nacional mexicana*, *Revista mexicana de investigación educativa*, 27(95), 1039-1062.https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662022000401039&script=sci_arttext

Gamarra, P.M., Camargo, P.M. Y Rodríguez, L. (2024). Autoeficacia académica y rendimiento en universitarios, Areté, *Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(19), 69–80. <https://ve.scielo.org/pdf/arete/v10n19/2443-4566-arete-10-19-69.pdf>

García, R.I., Cuevas,O., Vales,J.J. Y Cruz, I.R. (2012). Impacto de la tutoría presencial y virtual en el desempeño de los alumnos universitarios, *Revista iberoamericana de educación*, 58(2), 1-11.<https://rieoei.org/RIE/article/view/1447>

Gomez-Madrid, M., Aguirre, T. y Borges del Rosal, M. (2022). Tolerancia a la frustración en niñez con altas capacidades. Diseño y evaluación de un programa de intervención, *Revista Educación*,46(1).<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44068165036>

- González, L. A. (2024). Desafíos y estrategias para superar la brecha digital en entornos universitarios: una revisión sistémica. *Revista Multidisciplinaria Voces De América Y El Caribe*, 1(1), 217- 243.
[hSps://doi.org/10.5281/zenodo.10999762](https://doi.org/10.5281/zenodo.10999762)
- Guerrón, I.M., Sequera, A.G., Manuel,V., Lugo, J.K. Y García, M.A. (2024). Estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de secundaria: del cómo aprenden y sus efectos en el desempeño, *Prohominum.Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(3).https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-01692024000300194&script=sci_arttext
- Hernández, P. F. (2025). Dificultades que enfrentan los alumnos con TDAH en las aulas, *Revista Neuronum*, 11(1). <http://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/article/view/549>
- Hume, M. (2016). Repaso de las distintas concepciones y modelos de la inteligencia y del talento. Una perspectiva evolutiva desde el punto de vista de la Psicología Humanista.
<https://ruidera.uclm.es/bitstreams/8d4bc605-c401-487c-9f49-dd180e259b54/download>
- Jaimes, A.L., Fossion, R., Flores, J. Y Caraveo-Anduaga, J. (2023). Flexibilidad cognitiva y rendimiento académico en estudiantes de primer año de medicina, *Investigación en Educación Médica*, 12(48).<https://riem.facmed.unam.mx/index.php/riem/article/view/1195>
- Lagos San Martin,N.G., Espinoza, L., Garay, V.V. Y Betancourt, L. (2024). Percepción de experiencias de vida universitaria del estudiantado de educación superior con TDAH,*Cuadernos de investigación Educativa*,15(1).<https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3608>
- López-Carrillo, I., Ríos-Valles, J.A., Herrera-Vargas, I., Salas-Name, S.L. Y Soto-Rivera, J.A. (2024). Déficit de atención e interacción con funciones cognitivas en universitarios, *Psicumex*, 14,
<https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/647>
- Medrano, L. A., Franco, P., & Mustaca, A. E. (2018). Adaptación argentina de la Escala de Intolerancia a la Frustración (EIF) de Harrington. *Behavioral Psycho*, 26(2), 303–321.
https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2018/09/05.Medrano_26-2.pdf
- Merino, E. (2024). Motivación y compromiso académico: modelo teórico y aplicaciones educativas, *INFAD Revista de Psicología*, 1(1).<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2024.n1.v1.2652>
- Montiel-Nava, c., Ortiz, S., Jaimes,A. Y González, Z. (2012). Prevalencia del trastorno por déficit Cde atención-hiperactividad en estudiantes universitarios venexolanos, *Investigación Clínica*, 53(4).
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332012000400004 (SciELO Venezuela)
- Morales, F. M. (2018). Estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes universitarios, *Revista INFAD de Psicología*,2(1),289-294.<https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1228>

- Naranjo, L.F., Nazareno, L.J., Aguirre, K.J. Y Zamora, J.S. (2025). Estrategias didácticas en el aprendizaje significativo de matemáticas en la Escuela “Capitán Moroni” del Ecuador, *Maestro y Sociedad*, 22(2). <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/7013/9045/25335&ved=2ahUKewiu7OmR0rWQAxWPlE4BHcNPLf0QFnoECCMQAQ&usg=AOvVaw051n7pC6nCgW0Nw5Sh1mdD>
- Navarro-Calvillo, M. E., Flores-Lázaro, J. C., Medrano, E., Bustos-Rojas, N. D., & Zapata-Enríquez, L. R. (2023). Síntomas de déficit de atención, ansiedad y depresión en estudiantes universitarios. *Psicología y Salud*, 33(2), 455–465. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2827>
- Patiño, M. (2025). Relación entre la satisfacción o frustración de necesidades psicológicas básicas y dificultades en la regulación emocional de estudiantes con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad en el contexto escolar (Tesis de doctorado, Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Doctorado en Psicología). Universidad de Manizales.
- Quezadas, A. L., Baeza, E., Ovando, J. C., Gomez, C. Y Bracqbién, C. S. (2023). Educación para la resiliencia, un análisis desde la perspectiva de niñas, niños y docentes, *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 53(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-878X2023000100155
- Ramírez, L., Rodríguez, C.L., Barron-Adame, J.M. Y Cuevas, H. (2023). Factores psicológicos asociados al afrontamiento del estrés académico en universitarios. *Revista Educación y Humanismo*, (33). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662023000100140&script=sci_arttext
- Ramírez, M. del P., Guzmán, R. M. E., Y Galván, M. M. (2024). Modelo ecológico de Bronfenbrenner de los factores asociados a los comportamientos del movimiento en escolares. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 13(25), 101–106. <https://doi.org/10.29057/icsa.v13i25.13002>
- Ríos, M. A. (2018). Terapia racional emotiva conductual: una revisión teórica del enfoque de Albert Ellis. *Clínica, educación y ciudad*. (pp.17-3). <https://doi.org/10.35985/9789585522343.1>
- Romero, K. Y., Cervantes, D. F., Salas, J. B., Ramírez, C., & Palomino-Casa, J. (2025). Estudio predictivo de satisfacción académica virtual en la tolerancia a la frustración desarrollada en universitarios. *Revista InveCom*, 5(3). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000300108&script=sci_arttext
- Salazar, H., Araya, A., Salas, S. y Gonzales, M. (2021). Funciones ejecutivas en escolares con y sin TDAH según padres y profesores, *Lagos (La Serena)*, 31(1).

- Tamayo, M. A.(2019). Creencias Irracionales en Estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, según el Nivel de Estudios, Sexo y Lugar de Origen, *Acta de investigación psicológica*, 9(2).<https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.2.266>
- Torres-Zapata,A.E., Perez-Jaimes,A.K., Brito-Cruz, T. del J. Y Estrada-Reyes,C.U. (2022). Rendimiento académico y clima escolar en la unidad de aprendizaje de bioquímica, *Información tecnológica*,33(2), 225-234.https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Valencia, Y., & Valencia, Z. M. (2022). Relación entre las habilidades sociales y el rendimiento académico de los estudiantes “zona norte de Quibdó-Chocó”, [Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Magister en Educación]Universidad de Medellín.
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/7643/T_ME_569.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valiente-Barroso, C., Marcos-Sánchez, R., Arguedas-Morales, M., Y Martínez-Vicente, M. (2021). Tolerancia a la frustración, estrés y autoestima como predictores de la planificación y toma de decisiones en adolescentes, *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 8(1), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/6952/695273865001/html/>
- Velazquez, Y. Y González, M. A. (2017). Factores asociados a la permanencia de estudiantes universitarios: Casó UAMM-UAT, *Revista de la educación superior*, 46(184).https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018527602017000400117&script=sci_arttext
- Ventura-León, J. Y Grieve-Herrera, A. (2023). Tolerancia a la frustración en niños con y sin trastorno por déficit de atención e hiperactividad. *Revista Cubana de Pediatría*, 95.https://www.researchgate.net/publication/372855493_Tolerancia_a_la_frustracion_en_ninos_con_y_sin_trastorno_por_deficit_de_atencion_e_hiperactividad

INNOVACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS

Tendencias e Innovación Tecnológica en las Empresas

Guadalupe de Jesús Barron García

Asesor. Dr. Ernesto Clark Valenzuela

Resumen

La presente investigación analiza la importancia de que las empresas se adapten a las tendencias e innovaciones tecnológicas dentro del entorno empresarial actual. La tecnología ha sido clave en la evolución industrial hasta llegar a la era digital, donde herramientas como la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas, la automatización y la computación en la nube han transformado la manera en que las organizaciones operan, se comunican y generan valor.

Estas innovaciones no solo impulsan la competitividad, sino que también crean nuevos mercados y modelos de negocio, como evidencia el crecimiento de plataformas como Uber, Airbnb, Amazon, Netflix y Spotify. A nivel local, en Navojoa, empresas como el Hotel del Río, Nissan y otras han implementado infraestructura tecnológica, lo que demuestra la adopción progresiva de tendencias de sostenibilidad y digitalización.

Sin embargo, la integración tecnológica también enfrenta desafíos, como la falta de capacitación, resistencia al cambio y limitaciones presupuestales. Por ello, es fundamental comprender los factores que facilitan u obstaculizan esta transición.

Mediante una metodología cuantitativa basada en encuestas a empresas del sector comercial de Navojoa, se identificó que la mayoría reconoce la relevancia de innovar y ha comenzado a implementar soluciones tecnológicas, obteniendo beneficios como la mejora de procesos, expansión de mercados y creación de nuevos productos. Aunque los resultados muestran avances significativos, también reflejan que muchas empresas aún no están completamente alineadas con las tendencias de su sector.

En conclusión, la innovación tecnológica es un motor clave del crecimiento empresarial y económico. Las empresas que logren adaptarse estratégicamente a estas tendencias tendrán mayores posibilidades de mantenerse competitivas en un mercado globalizado, digital y en constante evolución.

Introducción

En la actualidad, el entorno empresarial se caracteriza por un acelerado proceso de transformación digital impulsado por la incorporación de tecnologías emergentes. Esta evolución ha modificado la manera en que las organizaciones operan, producen, comercializan y se relacionan con sus clientes, generando nuevos desafíos pero también importantes oportunidades de crecimiento. La innovación tecnológica se ha convertido en un factor clave para mejorar la eficiencia interna, incrementar la competitividad y asegurar la permanencia de las empresas en mercados cada vez más exigentes.

Con el objetivo de comprender el impacto de estas tecnologías en el ámbito empresarial local, se aplicó una encuesta dirigida a diversas empresas, mediante la cual se recopilieron datos sobre el nivel de adopción tecnológica, los beneficios obtenidos, los obstáculos enfrentados y la alineación con las tendencias actuales del sector. El análisis de esta información permite identificar el estado actual del proceso de transformación digital, así como la percepción de los actores involucrados.

Este trabajo busca aportar una visión general del avance tecnológico en las empresas, resaltando la importancia de la capacitación, la inversión y la innovación como elementos fundamentales para lograr una correcta adaptación. Asimismo, pretende evidenciar los retos que aún persisten y la necesidad de fortalecer estrategias que faciliten una integración tecnológica exitosa y sostenible.

Antecedentes

La innovación tecnológica, definida como la creación y adopción de nuevas tecnologías y modelos de negocio, ha transformado profundamente a las empresas en todo el mundo, es una necesidad que toda institución, independientemente de su sector o tamaño, necesita para ser competitiva y seguir creciendo. *La tecnología siempre fue un factor fundamental en todas las revoluciones industriales que tuvieron lugar en los últimos siglo* hasta la actual era digital, (Cirion Technologies., 2021) por esa razón las organizaciones han tenido que adaptarse continuamente para seguir siendo competitivas.

En los últimos años, tecnologías como la computación en la nube, la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas y la combinación de visualización de datos con análisis predictivo han transformado radicalmente las operaciones internas de las empresas, permitiendo una toma de decisiones basada en datos en tiempo real y facilitando la creación de productos y servicios más personalizados y eficientes. Google, Microsoft, Netflix,

Facebook y Tesla son ejemplos de cómo la innovación, la estrategia y la ejecución efectiva pueden llevar al éxito y al liderazgo en diversos sectores. Google es considerada hoy en día una de las empresas con mayor uso de la innovación y de las que mayor valor bursátil tienen. (universidad anahuac, 2022) Además gracias a su sistema informático, es considerada por muchos como una compañía de primer mundo.

De manera similar, la innovación tecnológica se refleja en empresas locales de Navojoa. Por ejemplo, el Hotel del Río instaló estaciones de carga para vehículos eléctricos como parte de su estrategia para ofrecer servicios sostenibles y atraer a clientes que utilizan vehículos eléctricos, alineándose con tendencias globales de movilidad y cuidado ambiental. (SonoraQuerida, 2025) Otras instalaciones importantes en la ciudad incluyen los cargadores en el Estadio Manuel “Ciclón” Echeverría y en la concesionaria Nissan Navojoa, que buscan fomentar el uso de energías limpias y proporcionar infraestructura adecuada para vehículos eléctricos. Estas mejoras tecnológicas reflejan cómo la adopción de innovación y sostenibilidad no solo beneficia a grandes empresas internacionales, sino que también impulsa la competitividad y modernización de empresas locales, ofreciendo servicios más eficientes y alineados con las tendencias de innovación tecnológica y sustentabilidad

La llegada de las plataformas digitales ha cambiado profundamente las dinámicas de mercado, generando economías colaborativas que antes no existían. Empresas como Uber o Airbnb han demostrado cómo una innovación en el modelo de negocio, apalancada en tecnología digital, puede revolucionar sectores como el transporte y la hospitalidad. En Navojoa, la adopción de Uber ha facilitado la movilidad urbana ofreciendo seguridad, tarifas transparentes y oportunidades de empleo para conductores locales, mientras que Airbnb ha permitido a los propietarios de viviendas generar ingresos adicionales y fomentar el turismo, dinamizando comercios y restaurantes de la ciudad. El comercio electrónico, representado por plataformas como Amazon, ha creado nuevos mercados y ha impulsado una transformación profunda en cómo se concibe y se opera el comercio, permitiendo a pequeñas empresas llegar a mercados internacionales mediante ventas en línea, logística avanzada y personalización basada en datos. De manera similar, los servicios digitales de suscripción como Netflix y Spotify no solo han redefinido sus industrias, sino que también han influido en el comportamiento del consumidor y en las expectativas sobre el acceso a contenidos digitales.

La innovación tecnológica ha generado nuevas oportunidades económicas, pero también ha presentado retos importantes, como el desplazamiento de ciertos empleos debido a la automatización (Humansmart., 2024). La tecnología reemplaza puestos de trabajo pero también los crea. Sin embargo, así como la tecnología aporta enormes beneficios, también trae algunos inconvenientes, el desafío clave para las empresas y

sociedades será cómo gestionar esta transición tecnológica para maximizar sus beneficios mientras se mitigan los efectos adversos, como el desempleo y las desigualdades sociales.

En resumen, la innovación tecnológica ha sido un factor decisivo en la transformación de las empresas y la creación de nuevos mercados, modificando profundamente sus operaciones internas y modelos de negocio a lo largo del tiempo. Desde las revoluciones industriales hasta la era digital, herramientas como la computación en la nube, la inteligencia artificial y el Internet de las Cosas han impulsado la competitividad y el crecimiento organizacional. Las empresas líderes a nivel global muestran cómo la adopción de innovaciones puede revolucionar sectores enteros y consolidar liderazgo en sus industrias. De manera similar, muchas empresas locales han evolucionado siguiendo estas tendencias tecnológicas, adoptando soluciones innovadoras y sostenibles que mejoran sus servicios, eficiencia operativa y competitividad, alineándose con prácticas globales y respondiendo a las demandas de sus clientes. Estas mejoras reflejan cómo la innovación no solo transforma a las grandes corporaciones, sino que también impulsa la modernización y el crecimiento de las empresas regionales. No obstante, la tecnología también presenta retos, como la automatización de ciertos empleos y las desigualdades sociales derivadas de la digitalización. Por ello, el desafío clave para empresas, gobiernos y sociedad es gestionar la transición tecnológica, maximizando sus beneficios mientras se mitigan los impactos negativos. La capacidad de las organizaciones para adaptarse, innovar y equilibrar eficiencia con responsabilidad social será decisiva para su éxito futuro. La innovación tecnológica, bien gestionada, sigue siendo el motor principal del progreso empresarial y de la competitividad en un entorno globalizado y digitalizado.

Justificación

La innovación tecnológica está cambiando el entorno empresarial a un ritmo sin precedentes, impulsando la creación de nuevos mercados y revolucionando los modelos comerciales tradicionales. Las empresas que no logran adaptarse a estas nuevas tendencias corren el riesgo de perder competitividad en un entorno globalizado. Esta investigación es importante porque nos permite comprender cómo las empresas aprovechan las tecnologías emergentes para seguir siendo competitivas y crear nuevas oportunidades comerciales. A pesar de la extensa literatura sobre innovación tecnológica, faltan investigaciones actuales que exploren en detalle los factores que influyen en la capacidad de las empresas para adaptarse a estas tendencias. Este estudio contribuye a la información existente al proporcionar un análisis integral de las barreras y facilitadores para la adopción de nuevas tecnologías, proporcionando un marco conceptual que puede usarse en futuras investigaciones.

Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para los directivos y responsables de innovación empresarial, quienes podrán aplicar los hallazgos para optimizar sus estrategias de adopción tecnológica. Al identificar las mejores prácticas y los errores más comunes, las empresas podrán evitar los obstáculos que frenan su capacidad de innovar y capitalizar las nuevas oportunidades que las tecnologías emergentes ofrecen.

La innovación tecnológica es un motor fundamental para el crecimiento económico global, y este estudio proporcionará conocimientos clave que no solo beneficiarán a las empresas, sino también a la economía en su conjunto. Al fomentar la creación de nuevos mercados y generar empleos en sectores emergentes, la adaptación tecnológica tiene el potencial de mejorar significativamente el bienestar social. Dado que las tecnologías digitales evolucionan a un ritmo vertiginoso, resulta urgente que las empresas comprendan los mecanismos que facilitan la adaptación a estas tendencias. Este estudio es necesario para ofrecer una visión actualizada sobre cómo las organizaciones pueden enfrentar este entorno cambiante y aprovechar las oportunidades que surgen de la innovación tecnológica.

En resumen, esta investigación es de gran importancia no solo para comprender cómo las empresas pueden adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, sino también para proporcionarles herramientas que las ayuden a mantenerse competitivas en un entorno digital en constante evolución. Además los hallazgos contribuirán al desarrollo de políticas y estrategias que fomenten la innovación y el crecimiento económico, beneficiando tanto a las organizaciones como a la sociedad.

Planteamiento del problema

En las últimas décadas, la innovación tecnológica ha transformado radicalmente el panorama empresarial. La irrupción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la automatización y la digitalización ha dado lugar a la creación de nuevos servicios y soluciones que han redefinido mercados completos. Las empresas, tanto tradicionales como emergentes, se enfrentan a una presión constante para adaptarse y aprovechar estas tendencias.

El problema de la adaptación de las empresas a las nuevas tendencias tecnológicas no solo afecta la competitividad individual de las organizaciones, sino que también tiene un impacto más amplio en las economías locales y globales. Las empresas que no logran incorporar estas tecnologías corren el riesgo de ser dejadas a un lado en mercados cada vez más digitales y competitivos. Esta transformación también abre la puerta a la creación de nuevos mercados y oportunidades de negocio, por lo que se considera importante entender los factores que facilitan o dificultan la adopción de estas innovaciones.

Este fenómeno plantea una pregunta crítica: ¿Cuáles son los factores clave que afectan la capacidad de las empresas para adaptarse a las tendencias de innovación tecnológica y aprovechar las nuevas oportunidades de mercado? Entender y abordar este problema es esencial para garantizar la competitividad empresarial y el crecimiento económico sostenido en un entorno global cada vez más digital. Por ello esta investigación tiene como pregunta de investigación, ¿Cuál es la importancia de que las empresas se adapten a las tendencias e innovaciones tecnológicas?

Preguntas auxiliares

¿Cómo han impactado las tendencias de innovación tecnológica en las empresas y de qué manera han contribuido a la creación de nuevos mercados y servicios?

¿Cuáles son las principales tendencias tecnológicas emergentes que han impulsado la transformación empresarial en la última década?

¿Qué patrones se observan en los casos de éxito y fracaso en la implementación de tecnologías emergentes en distintas industrias?

¿De qué manera ha contribuido la adopción de nuevas tecnologías a la creación de mercados completamente nuevos, y cómo han cambiado los modelos de negocio existentes como resultado de esto?

Objetivo general

Analizar la importancia de la adaptación de las empresas a las tendencias e innovaciones tecnológicas.

Objetivos específicos

- Analizar las corrientes tecnológicas que han promovido el cambio de las empresas en las décadas recientes, especialmente las que han propiciado la formación de nuevos mercados.
- Evaluar los factores que influyen en la capacidad de las empresas para adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, incluyendo la inversión en infraestructura tecnológica, la capacitación del personal y la cultura organizacional, así como analizar casos de éxito y fracaso en la adopción de tecnologías.

Delimitacion

La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Navojoa, Sonora, entre los meses de septiembre y noviembre de 2025, enfocándose en pequeñas empresas del sector comercial para analizar su adaptación a las tendencias e innovaciones tecnológicas, así como en grandes empresas para identificar el éxito obtenido a través de la implementación de dichas innovaciones.

Referencias teóricas

La innovación tecnológica ha sido un pilar del crecimiento empresarial desde las primeras revoluciones industriales hasta la actual era digital. Según (Cirion Technologies., 2021), la tecnología ha transformado la manera en que las organizaciones producen, comunican y compiten, convirtiéndose en una necesidad esencial para garantizar su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

En las últimas décadas, avances como la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas (IoT), la automatización y la computación en la nube han modificado radicalmente los modelos de negocio (universidad anahuac, 2022). Estas herramientas permiten tomar decisiones basadas en datos, optimizar procesos y ofrecer productos personalizados.

A nivel local, Navojoa ha experimentado avances significativos. Por ejemplo, el Hotel del Río y la concesionaria Nissan Navojoa han instalado estaciones de carga para vehículos eléctricos, reflejando una tendencia hacia la sostenibilidad y el uso de tecnologías limpias (SonoraQuerida, 2025). Estos ejemplos demuestran que la innovación tecnológica no solo impulsa a las grandes corporaciones, sino también a las pequeñas empresas regionales que buscan modernizarse y mejorar su competitividad.

Para comprender el alcance del estudio, se definen los principales conceptos que sustentan la investigación:

Adaptación tecnológica: proceso mediante el cual las empresas incorporan nuevas herramientas o sistemas digitales a sus operaciones con el fin de mejorar su desempeño, eficiencia y competitividad (Humansmart., 2024).

Transformación empresarial: cambio estructural que experimentan las organizaciones al integrar tecnologías emergentes que modifican su estructura, cultura y estrategias de negocio (Porter, 2014).

Innovación tecnológica: Considera la innovación como la tarea de dotar a los recursos humanos y materiales de una nueva y mayor capacidad para generar riqueza. (Drucker, 1997)

Creación de mercados: fenómeno derivado de la innovación, donde surgen nuevos sectores o modelos de negocio gracias a la introducción de tecnologías disruptivas como el comercio electrónico o las plataformas digitales (Christensen, 1997).

Tendencias tecnológicas: direcciones de desarrollo tecnológico que marcan el rumbo de las empresas modernas, como la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial (McKinsey, 2023).

Éxitos y fracasos en la implementación de tecnologías: resultados positivos o negativos que surgen al aplicar innovaciones, dependiendo de la planeación, la capacitación y la aceptación del cambio (Rogers, 2003).

En síntesis, la innovación y las nuevas tecnologías representan una fuerza transformadora que redefine la forma en que las empresas operan, compiten y crean valor. Los conceptos de adaptación tecnológica, transformación empresarial, innovación tecnológica, creación de mercados, tendencias tecnológicas y éxitos y fracasos en la implementación de tecnologías son pilares fundamentales para comprender este proceso. Las organizaciones que logren integrar estos elementos de manera efectiva estarán mejor posicionadas para enfrentar los retos del futuro y aprovechar las oportunidades del entorno digital.

Metodología

La presente investigación es de tipo exploratoria-descriptiva, ya que busca identificar y analizar cómo las empresas de Navojoa se adaptan a las tendencias e innovaciones tecnológicas y cómo estas influyen en su transformación, competitividad y permanencia en el mercado.

El estudio se basa en seis conceptos fundamentales: adaptación tecnológica, transformación empresarial, innovación tecnológica, creación de mercados, tendencias tecnológicas y éxitos y fracasos en la implementación de tecnologías. Estos conceptos permiten comprender cómo las organizaciones incorporan nuevas herramientas digitales, modifican sus procesos y generan oportunidades de crecimiento.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, y se utilizó como técnica principal para la recolección de datos encuestas estructuradas. El cuestionario fue aplicado a 12 participantes pertenecientes a diferentes empresas del sector comercial de Navojoa, con el objetivo de obtener información sobre la adopción de

tecnologías, los obstáculos enfrentados, las tendencias tecnológicas utilizadas, los cambios en los modelos de negocio y los resultados obtenidos.

El procedimiento incluye la identificación y selección de las empresas que cumplan con los criterios de inclusión, la aplicación de encuestas, la recopilación de información documental y el análisis de los datos obtenidos. Los datos cuantitativos se analizarán mediante estadísticas descriptivas, utilizando tablas, gráficas y porcentajes para identificar tendencias, patrones y relaciones entre la adopción tecnológica, la transformación empresarial, la innovación en mercados y los casos de éxito o fracaso en la implementación de tecnologías.

Este enfoque exploratorio-descriptivo es adecuado porque permite comprender y describir un fenómeno en desarrollo en la ciudad de Navojoa, proporcionando un panorama integral sobre cómo las empresas logran adaptarse tecnológicamente, innovar, transformar sus operaciones y crear nuevos mercados, así como aprender de los aciertos y errores en la implementación de tecnologías emergentes.

Preguntas (encuesta)

1. ¿Qué tan importante considera la adopción de nuevas tecnologías para la competitividad de su empresa?
 - Muy importante / Importante / Poco importante / Nada importante
2. ¿Su empresa ha implementado alguna tecnología emergente en los últimos cinco años?
 - Sí / No
3. ¿Qué tipo de tecnologías ha adoptado su empresa? (marque todas las que apliquen)
 - Computación en la nube
 - Inteligencia artificial
 - Internet de las Cosas
 - Comercio electrónico / plataformas digitales
 - Otras (especifique): _____
4. ¿Qué impacto ha tenido la adopción tecnológica en la eficiencia de los procesos internos de su empresa?
 - Muy positivo / Positivo / Neutral / Negativo / Muy negativo
5. ¿Qué obstáculos ha enfrentado su empresa para implementar nuevas tecnologías? (marque los más relevantes)
 - Falta de presupuesto

- Resistencia del personal
 - Infraestructura insuficiente
 - Falta de conocimiento o capacitación
 - Otros (especifique): _____
6. ¿Su empresa ha experimentado éxitos significativos tras la implementación de nuevas tecnologías?
- Sí, en mejora de procesos
 - Sí, en creación de nuevos productos o servicios
 - Sí, en expansión de mercados
 - No / Poco impacto
7. ¿Su empresa ha tenido fracasos o dificultades al implementar nuevas tecnologías?
- No
 - Si
8. ¿Cómo ha contribuido la tecnología adoptada a la innovación y creación de nuevos mercados?
- Ha generado nuevos productos o servicios
 - Ha abierto mercados locales
 - Ha abierto mercados internacionales
 - No ha contribuido significativamente
9. ¿Qué tan alineada está la empresa con las tendencias tecnológicas actuales de su sector?
- Totalmente alineada / Parcialmente alineada / Poco alineada / No alineada
10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la adaptación tecnológica en su empresa?
(marque todas las que apliquen)
- Capacitación del personal
 - Inversión en infraestructura tecnológica
 - Actualización constante de procesos
 - Fomento de la cultura de innovación
 - Colaboración con proveedores o socios tecnológicos
11. ¿Su empresa ha implementado infraestructura tecnológica orientada al cliente, como estaciones de carga para vehículos eléctricos o puntos de autoservicio digital (pantallas, kioscos, tabletas)?
- No
 - Si

12. ¿Qué impacto considera que estas innovaciones tecnológicas han tenido en la experiencia del cliente?

- Muy positivo / Positivo / Neutral / Negativo / Muy negativo

13. ¿Estas innovaciones han contribuido a incrementar las ventas, fidelizar clientes o abrir nuevos mercados?

- Sí, han incrementado ventas
- Sí, han fidelizado clientes
- Sí, han abierto nuevos mercados
- No han tenido impacto significativo

14. ¿Qué empresas en Navojoa considera que han destacado por implementar tecnologías innovadoras en los últimos años?

- Respuesta abierta: _____

15. ¿Qué tipo de tecnologías o innovaciones le parecen más destacables en estas empresas? (marque todas las que apliquen)

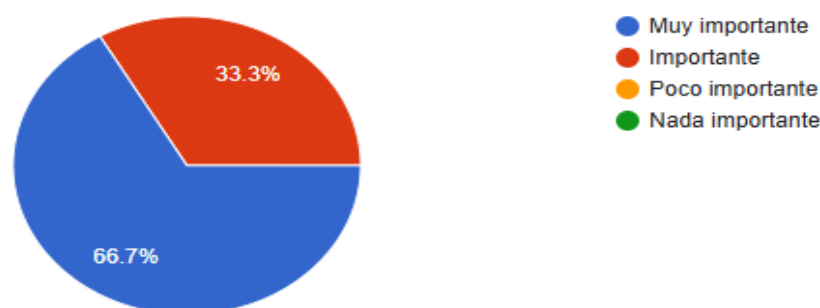
- Sistemas de autoservicio / pantallas digitales
- Infraestructura para movilidad eléctrica (cargadores, estaciones)
- Comercio electrónico o plataformas digitales
- Automatización de procesos internos
- Otras (especifique): _____

Resultados

Se puede observar que el 66.7% de los encuestados considera muy importante la adopción de nuevas tecnologías y el 33.3% la ve como importante. Esto demuestra que las empresas reconocen la relevancia de innovar para mantenerse competitivas, comprobando el concepto de adaptación tecnológica dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la gráfica 1.

1. ¿Qué tan importante considera la adopción de nuevas tecnologías para la competitividad de su empresa?

12 respuestas



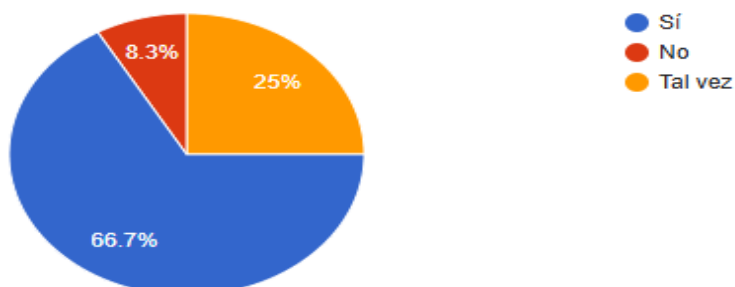
Grafica 1

Con base en la información obtenida, se aprecia que el 66.7% de las empresas ha implementado tecnologías emergentes, un 25% respondió “tal vez” y únicamente el 8.3% afirmó no haberlo hecho. Esto indica una clara transformación empresarial, respaldada por la innovación tecnológica al incorporar nuevas herramientas que mejoran los procesos y la competitividad, comprobando este concepto tal como se muestra en la Gráfica 2.

Grafica 2

2. ¿Su empresa ha implementado alguna tecnología emergente en los últimos cinco años?

12 respuestas



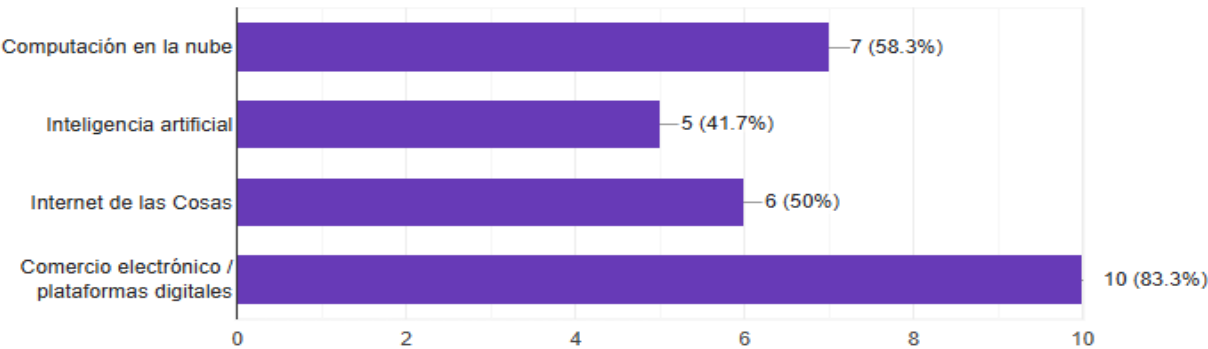
De acuerdo con los resultados observados, el 83.3% de las empresas ha adoptado comercio electrónico o

plataformas digitales, seguido por computación en la nube con 58.3%, Internet de las Cosas con 50% e inteligencia artificial con 41.7%. Estos porcentajes reflejan una orientación hacia la innovación tecnológica y permiten confirmar el concepto de tendencias tecnológicas, comprobando su presencia dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 3.

Grafica 3

3 ¿Qué tipo de tecnologías ha adoptado su empresa? (marque todas las que apliquen)

12 respuestas

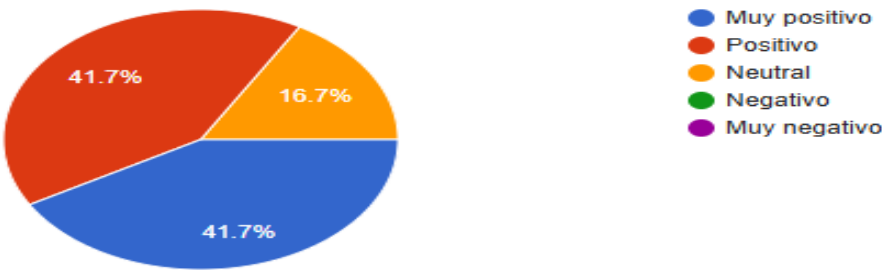


Al analizar la percepción del impacto tecnológico, se identifica que el 41.7% lo considera muy positivo, otro 41.7% lo califica como positivo y un 16.7% lo describe como neutral. Estos resultados evidencian una mejora significativa en la eficiencia interna de las empresas, comprobando el concepto de éxitos en la implementación de tecnologías dentro del entorno empresarial, tal como se muestra en la Gráfica 4.

Grafica 4

4. ¿Qué impacto ha tenido la adopción tecnológica en la eficiencia de los procesos internos de su empresa?

12 respuestas



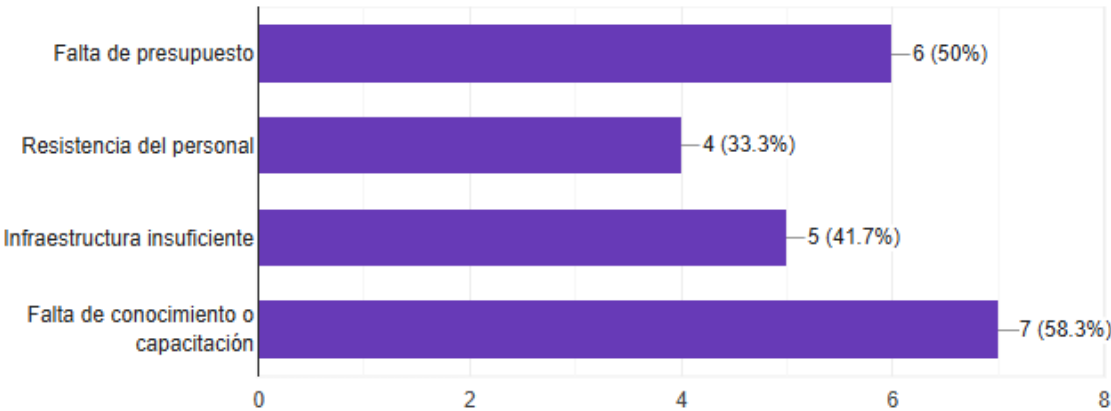
De los obstáculos señalados por los participantes, el 58.3% menciona la falta de conocimiento o capacitación como el principal, seguido por la falta de presupuesto con 50%, la infraestructura insuficiente con 41.7% y la resistencia del personal con 33.3%. Estos datos muestran que existen barreras internas que dificultan la adopción de nuevas herramientas, comprobando el concepto de éxitos y fracasos en la implementación de tecnologías dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 5.

Grafica 5

5. ¿Qué obstáculos ha enfrentado su empresa para implementar nuevas tecnologías? (marque los más relevantes)

 Copiar gráfico

12 respuestas



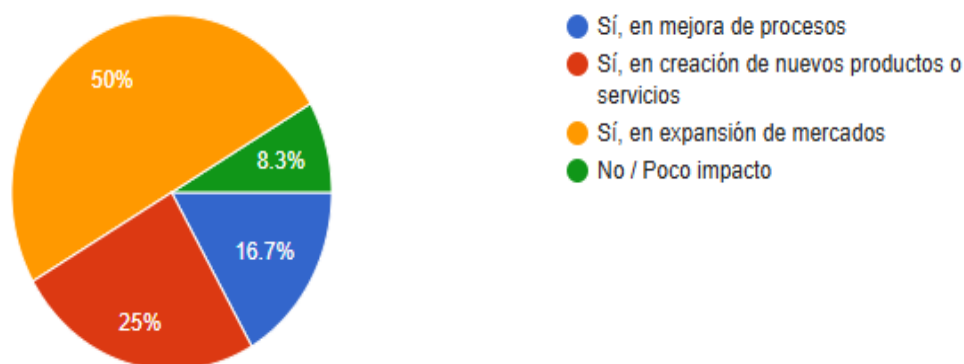
Según la información proporcionada, el 50% de los encuestados reportó éxitos en la creación de nuevos productos o servicios tras implementar tecnología, mientras que el 25% logró expansión de mercados, el 16.7% mejoró procesos y solo el 8.3% afirmó haber tenido poco o ningún impacto. Estos resultados demuestran beneficios concretos para las empresas, comprobando el concepto de éxitos en la implementación de tecnologías dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 6.

Grafica 6

6. ¿Su empresa ha experimentado éxitos significativos tras la implementación de nuevas tecnologías?

 Copiar gráfico

12 respuestas

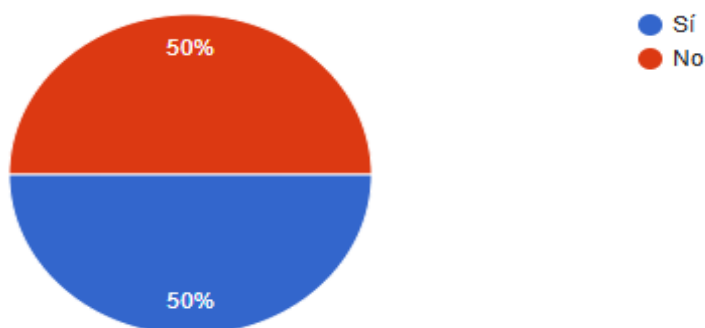


A partir de los resultados, se observa que el 50% de los encuestados ha enfrentado fracasos o dificultades al implementar tecnología, mientras que el otro 50% no ha tenido problemas. Esta división evidencia que aún existen retos importantes en este proceso, comprobando el concepto de fracasos en la implementación de tecnologías dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 7.

Gráfica 7

7. ¿Su empresa ha tenido fracasos o dificultades al implementar nuevas tecnologías?

12 respuestas



Considerando los datos, el 50% de los encuestados afirma que la tecnología adoptada ha generado nuevos productos o servicios, el 33.3% ha logrado apertura de mercados locales, el 8.3% apertura de mercados internacionales y otro 8.3% menciona que no ha habido contribuciones significativas. Esto confirma que la

tecnología ha impulsado la innovación y la creación de nuevos mercados, comprobando este concepto tal como se muestra en la Gráfica 8.

Grafica 8

8. ¿Cómo ha contribuido la tecnología adoptada a la innovación y creación de nuevos mercados?

12 respuestas

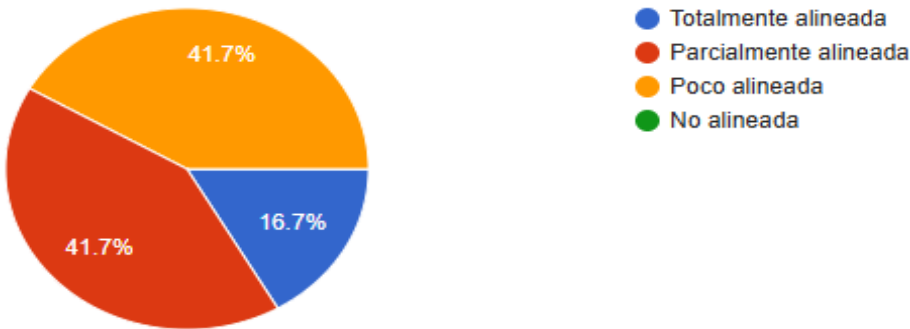


Tomando en cuenta la percepción de los participantes, el 41.7% considera que su empresa está parcialmente alineada con las tendencias tecnológicas de su sector, otro 41.7% indica estar poco alineada y solo el 16.7% afirma estar totalmente alineada. Estos resultados muestran que muchas empresas aún deben avanzar en este aspecto, comprobando el concepto de tendencias tecnológicas dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 9.

Grafica 9

9. ¿Qué tan alineada está la empresa con las tendencias tecnológicas actuales de su sector?

12 respuestas



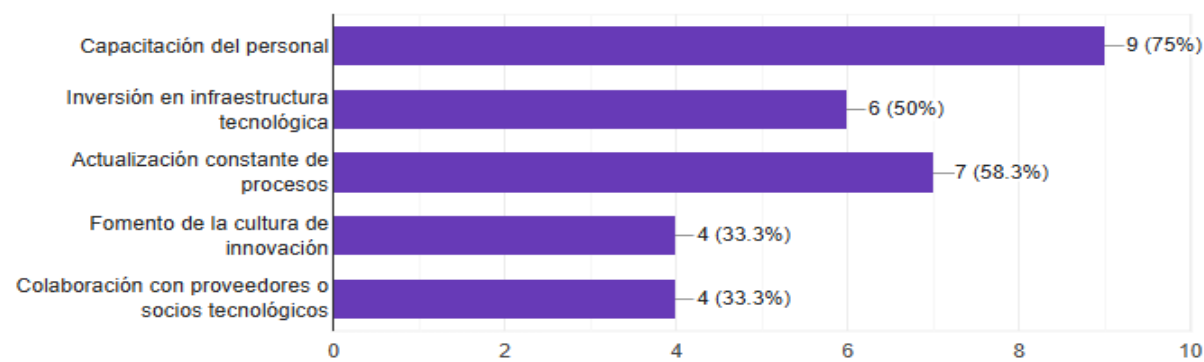
Los encuestados señalan que el 75% considera la capacitación del personal como la acción principal para mejorar la adaptación tecnológica, seguida de la actualización constante de procesos con un 58.3%, la inversión en infraestructura con un 50% y con menor frecuencia, el fomento de una cultura de innovación y la colaboración con proveedores tecnológicos con 33.3%. Esto confirma la importancia de la adaptación tecnológica dentro del entorno empresarial, tal como se muestra en la Gráfica 10.

Grafica 10

10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la adaptación tecnológica en su empresa? (marque todas las que apliquen)

12 respuestas

[Copiar gráfico](#)

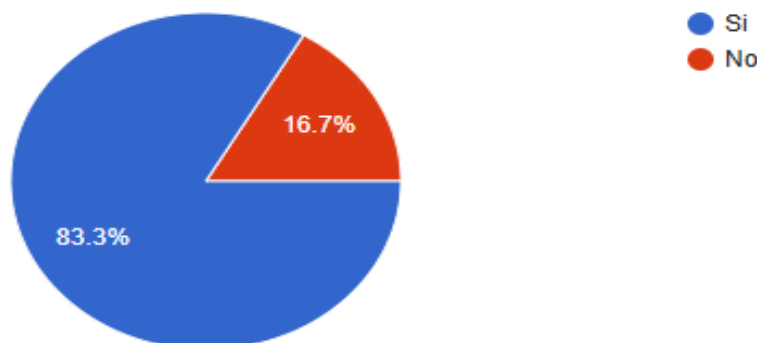


Los resultados muestran que el 83.3% de los encuestados ha implementado infraestructura tecnológica orientada al cliente, mientras que el 16.7% no lo ha hecho. Esto refleja un avance hacia modelos más centrados en el usuario, comprobando el concepto de transformación empresarial dentro del entorno laboral tal como se muestra en la Gráfica 11.

Grafica 11

11. ¿Su empresa ha implementado infraestructura tecnológica orientada al cliente?

12 respuestas

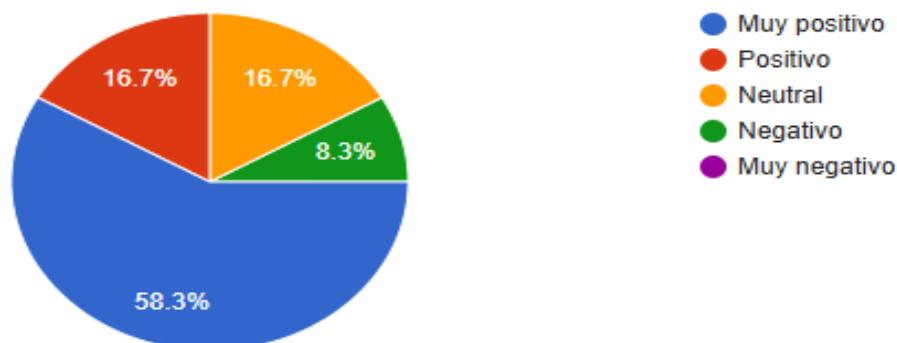


En cuanto al impacto de las innovaciones tecnológicas, el 58.3% considera que ha sido muy positivo, el 16.7% lo percibe como positivo, otro 16.7% como muy negativo y el 8.3% como neutral. Esto demuestra que, aunque la mayoría ha tenido buenos resultados, existen casos donde la tecnología no ha cumplido las expectativas, comprobando el concepto de éxitos y fracasos en la implementación de tecnologías tal como se muestra en la Gráfica 12.

Gráfica 12

12. ¿Qué impacto considera que estas innovaciones tecnológicas han tenido en la experiencia del cliente?

12 respuestas



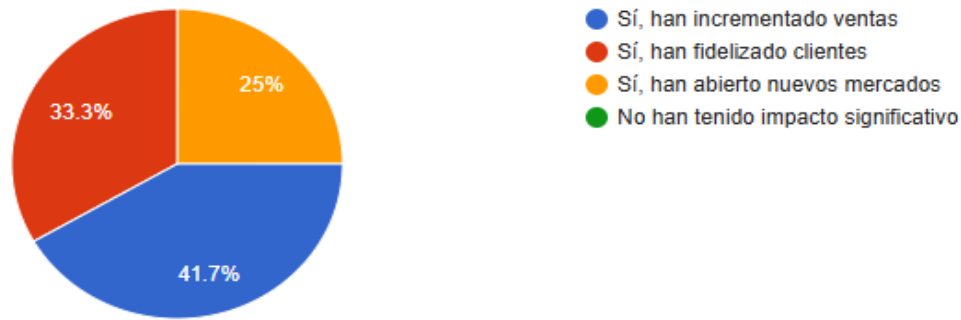
Al revisar los beneficios comerciales percibidos, el 41.7% indica que las innovaciones tecnológicas han incrementado las ventas, el 33.3% señala que han fidelizado clientes y el 25% menciona que han permitido abrir nuevos mercados. Esto demuestra un impacto positivo en la actividad comercial, comprobando el concepto de creación de mercados dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 13.

Grafica 13

 Copiar gráfico

13. ¿Estas innovaciones han contribuido a incrementar las ventas, fidelizar clientes o abrir nuevos mercados?

12 respuestas



En los resultados se mencionan diversas empresas de Navojoa, como Celulosa y Corrugados, Hotel Del Río, Coca Cola, Kowi, Hollman, BBVA y Nissan, reconocidas por los encuestados debido a su uso de tecnologías innovadoras. Esto evidencia el avance tecnológico en la región, comprobando el concepto de innovación tecnológica dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 14.

Grafica 14

14. ¿Qué empresas en Navojoa considera que han destacado por implementar tecnologías innovadoras en los últimos años?

Celulosa y corrugados
Hotel Del Río
Kowi
Sam's
Oxxo
Hollman
GarSound
Carl's Jr.
BBVA
Nissan

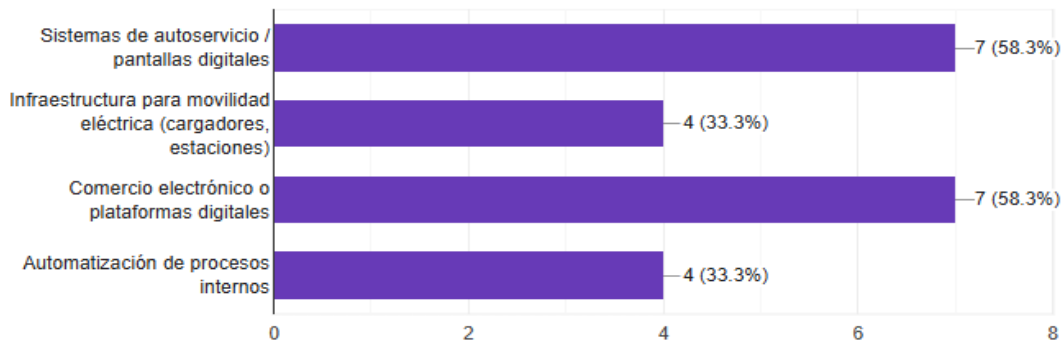
En cuanto a las herramientas tecnológicas más valoradas, el 58.3% menciona los sistemas de autoservicio y pantallas digitales, el mismo porcentaje destaca el comercio electrónico o plataformas digitales, y el 33.3% señala tanto la movilidad eléctrica como la automatización de procesos internos. Esto demuestra el uso de soluciones modernas que fortalecen la experiencia del cliente, comprobando el concepto de innovación tecnológica dentro del entorno empresarial tal como se muestra en la Gráfica 15.

Grafica 15

15. ¿Qué tipo de tecnologías o innovaciones le parecen más destacables en estas empresas? (marque todas las que apliquen)

 Copiar gráfico

12 respuestas



Conclusiones

Se llegó a la conclusión referente a la pregunta: ¿Cuál es el impacto de la implementación de tecnologías emergentes en las empresas? Con los resultados de la encuesta se identificaron diversas percepciones clave sobre la adopción tecnológica, los beneficios obtenidos, las barreras enfrentadas y el nivel de alineación con las tendencias innovadoras dentro del entorno empresarial. La información recopilada permite analizar cómo las organizaciones están respondiendo al proceso de transformación digital y de qué manera este influye en su competitividad, desarrollo y crecimiento en el mercado actual.

1. Los resultados reflejan que la mayoría de las empresas encuestadas consideran muy importante la adopción de nuevas tecnologías, lo cual evidencia una creciente conciencia sobre la necesidad de innovar para mantenerse competitivas en el mercado actual.
2. La implementación de tecnologías emergentes como comercio electrónico, computación en la nube, IoT e inteligencia artificial ha generado beneficios significativos, entre ellos la creación de nuevos productos, expansión de mercados y mejoras en los procesos internos.

3. Aunque existe una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto tecnológico, aún persisten obstáculos relevantes como la falta de capacitación, el presupuesto limitado, la infraestructura insuficiente y la resistencia al cambio dentro del personal.
4. Se observa que un alto porcentaje de las empresas todavía no está totalmente alineado con las tendencias tecnológicas de su sector, lo que representa un área de oportunidad para incrementar su competitividad.
5. La mayoría de las empresas han comenzado a orientarse hacia modelos centrados en el cliente mediante infraestructura tecnológica, lo que refuerza la transformación digital dentro del entorno empresarial local.
6. El avance tecnológico en la región es visible, pues se reconocen empresas claves en Navojoa como referentes en innovación, lo que demuestra una tendencia creciente hacia la modernización empresarial.

Bibliografía

- Humansmart. (28 de agosto de 2024). *¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las empresas al adaptarse a la Transformación Digital?* Obtenido de <https://humansmart.com.mx/articulos/articulo-cuales-son-los-principales-desafios-que-enfrentan-las-empresas-al-adaptarse-a-la-transformacion-digital-53036>
- Cirion Technologies. (30 de marzo de 2021). *Las tecnologías de la Revolución Industrial*. Obtenido de <https://blog.ciriontechnologies.com/es/tecnologias-revolucion-industrial>
- SonoraQuerida. (2025). *Activación de cargadores Evergo en Hotel del Río*. Obtenido de <https://www.facebook.com/HotelDelRioNavojoa/photos/1256072419859531/>
- universidad anahuac. (28 de febrero de 2022). *Empresas más innovadoras y con mayor impacto en el mundo*. Obtenido de <https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/Empresas-mas-innovadores-en-el-mundo#:~:text=Microsoft%2C%20Samsung%2C%20Netflix%2C%20IBM,2019%2C%20seg%C3%BAn%20Fortune%20en%20espa%C3%B1ol.>

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO

Kitzia Maricruz Nieblas Llamas

Resumen

El presente trabajo busca analizar la importancia que tiene la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo dentro de las organizaciones. Se aborda cómo la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas favorece la toma de decisiones, la comunicación asertiva y el manejo de conflictos. Asimismo, se destaca que un líder con inteligencia emocional es capaz de inspirar confianza, motivar a su equipo y generar un ambiente de trabajo positivo, lo cual repercute en el logro de objetivos y en el crecimiento tanto individual como colectivo.

Introducción

El liderazgo ha sido objeto de múltiples estudios que buscan explicar qué características hacen a un líder realmente efectivo. Tradicionalmente se valoraban las competencias técnicas, el nivel de inteligencia cognitiva y la capacidad de tomar decisiones racionales. Sin embargo, en las últimas décadas ha cobrado gran relevancia la inteligencia emocional (IE), entendida como la capacidad de percibir, comprender y regular las emociones propias y ajenas. La IE permite al líder no solo dirigir, sino también conectar con las personas, gestionar situaciones de tensión y generar un ambiente de confianza y cooperación (Thompkins, 2025).

Diversas investigaciones muestran que los líderes con altos niveles de inteligencia emocional obtienen mejores resultados en el desempeño de sus equipos. Un metaanálisis de más de 100 artículos académicos concluyó que la IE se relaciona positivamente con actitudes de compromiso, reducción de conflictos y mayor productividad de los colaboradores. De esta forma, se confirma que la IE es un recurso estratégico que impacta tanto en la satisfacción de los empleados como en el logro de los objetivos organizacionales (Coronado-Maldonado, 2023)

Antecedentes

Un estudio híbrido de revisión de literatura encontró, analizando 104 artículos académicos entre 1998 y 2022, que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional de los líderes y el rendimiento de los equipos de trabajo, así como con actitudes favorables de los miembros del equipo (Coronado-Maldonado, 2023).

En el ámbito de salud, se ha demostrado que la combinación de capacidad emocional y características personales del líder contribuye significativamente al alcance de metas organizacionales en entornos volátiles o cambiantes, donde es imprescindible el liderazgo adaptativo (Cavaness, 2020).

Otros estudios también resaltan que la IE mejora la efectividad del liderazgo al favorecer competencias como empatía, autorregulación, conciencia de uno mismo y habilidades sociales, lo que repercute en la satisfacción laboral, retención de personal y menor rotación (Thompkins, 2025)

Justificación

Este trabajo es relevante porque:

Responde a una necesidad práctica: Las organizaciones actuales enfrentan constantes cambios (tecnológicos, sociales, culturales). Un líder con inteligencia emocional está mejor equipado para gestionar la incertidumbre, motivar a los equipos y mantener un ambiente de trabajo saludable.

Apoya el desempeño organizacional: Dado que la IE se relaciona con un mejor desempeño del equipo, reducción del estrés laboral, mejor comunicación y menores conflictos, fortalecer esta capacidad en líderes puede traducirse en eficiencia, menor rotación de personal y mejor clima laboral.

Contribuye al conocimiento académico: A pesar de la existencia de muchos estudios, aún hay vacíos específicos, por ejemplo, diferencias culturales, efectividad de intervenciones para desarrollar IE en líderes, comparaciones entre estilos de liderazgo. Este trabajo puede aportar datos actuales o análisis desde un contexto específico (empresa, región, sector) para ampliar lo ya estudiado.

Descripción del objeto de estudio

El objeto de estudio es la inteligencia emocional en el liderazgo, es decir, las competencias emocionales que posee un líder (como autoconciencia, autorregulación, empatía, conciencia social y habilidades relacionales) y cómo estas influyen en su efectividad al dirigir equipos, especialmente en contextos transformados tras la pandemia.

Esta descripción se sustenta en diversos estudios recientes:

Un artículo que analiza la relación entre la inteligencia emocional y las competencias de liderazgo ético en estudiantes universitarios de Chile, México y España, encontró que componentes de la inteligencia emocional, como el “uso de las emociones”, predicen positivamente las competencias de liderazgo (González, 2024)

Otro estudio, en el ámbito educativo, examinó la relación entre liderazgo y dimensiones de inteligencia emocional en profesores universitarios y de otros centros, usando modelos probados como MLQ-5 para liderazgo y TMMS-24 para IE; esto muestra cómo el objeto de estudio abarca tanto el liderazgo como sus

dimensiones emocionales en diferentes niveles educativos (González, J. L., Martínez, J. M., Lomboy, M., & Expósito, L., 2024)

En investigaciones más conceptuales, se ha explorado cómo la inteligencia emocional del líder se relaciona con efectividad organizacional, clima laboral, comunicación, resolución de conflictos y motivación del personal, como variables dependientes del objeto de estudio (Kour, 2024)

Objetivos

Objetivo general

Analizar la importancia de la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo,

Objetivos específicos

- Identificar las principales competencias de inteligencia emocional presentes en los líderes (autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales).
- Examinar la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en distintos contextos organizacionales.
- Evaluar el impacto de la inteligencia emocional del líder en la motivación, comunicación y clima laboral de los equipos.
- Analizar cómo la inteligencia emocional contribuye al manejo de conflictos y a la toma de decisiones efectivas en el liderazgo.

Preguntas

- ¿Cómo puede un líder identificar sus propias emociones y gestionarlas eficazmente?
- ¿Qué impacto tiene la inteligencia emocional en la toma de decisiones bajo presión?
- ¿De qué manera la inteligencia emocional impacta en la comunicación interna de un equipo?
- ¿Qué estrategias pueden implementarse para desarrollar inteligencia emocional en líderes emergentes?

Metodología

El tipo de investigación que se utilizó fue investigación explicativa y descriptiva, ya que permite analizar y describir cómo influye la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo dentro de las organizaciones. Este enfoque ayuda a comprender cómo las competencias emocionales —como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la motivación y las habilidades sociales— influyen en la efectividad de los líderes, en la toma de decisiones, el manejo de conflictos y el clima laboral. De esta manera, la investigación busca explicar cómo un líder emocionalmente inteligente puede generar un ambiente organizacional positivo que promueva la confianza, la colaboración y la productividad del equipo.

Esta metodología ayuda a fortalecer el conocimiento sobre la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo efectivo, contribuyendo al entendimiento de cómo el manejo adecuado de las emociones influye directamente en el bienestar de los empleados y en el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, proporciona las bases para fomentar una cultura organizacional centrada en la empatía, la comunicación asertiva y el respeto.

El diseño de la investigación será no experimental, se registrarán y analizarán los fenómenos relacionados con el liderazgo y la inteligencia emocional dentro de las organizaciones sin alterar el comportamiento de los participantes. Este diseño permitirá recopilar información objetiva y medir la percepción de los empleados y líderes respecto a las competencias emocionales que influyen en el desempeño laboral.

Conceptos analíticos

Inteligencia emocional: Habilidad para identificar, comprender y manejar las propias emociones y las de los demás, influyendo positivamente en la comunicación, la motivación y la resolución de conflictos.

Liderazgo: Capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo de personas hacia el logro de metas comunes, manteniendo un equilibrio entre los objetivos organizacionales y las necesidades humanas del equipo.

Clima laboral: Percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo, la comunicación, la colaboración y la satisfacción laboral.

Motivación laboral: Conjunto de factores internos y externos que impulsan al individuo a realizar su trabajo con entusiasmo, compromiso y sentido de pertenencia.

Cómo se recabará la información

Instrumento:

Cuestionario Google forms.

La información se recabará mediante un cuestionario estructurado compuesto por preguntas cerradas con opción múltiple, lo que permitirá medir el nivel de inteligencia emocional de los líderes, su impacto en el desempeño del equipo, la motivación y la comunicación interna.

El estudio será descriptivo, pues se aplicará un instrumento de encuesta que refleje la percepción de los colaboradores respecto al liderazgo emocional en su entorno laboral.

Las preguntas están diseñadas para explorar distintos aspectos de la inteligencia emocional y el liderazgo, permitiendo un análisis integral del tema.

Preguntas

1. ¿Qué tan importante considera que es la inteligencia emocional para un líder dentro de una organización?

2. ¿Con qué frecuencia un líder demuestra empatía hacia los miembros de su equipo?
3. ¿De qué manera el manejo emocional del líder influye en la motivación de los empleados?
4. ¿Cómo se percibe la comunicación de un líder con alta inteligencia emocional?
5. ¿Qué impacto tiene la autorregulación emocional del líder en la resolución de conflictos?
6. ¿Qué tan efectivo considera el clima laboral generado por líderes con alta inteligencia emocional?
7. ¿Qué tan relacionado está el nivel de inteligencia emocional con la satisfacción del personal?
8. ¿Considera que los líderes emocionalmente inteligentes promueven la participación y el trabajo en equipo?
9. ¿En qué medida la empatía del líder mejora la confianza del equipo?
10. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la toma de decisiones bajo presión?
11. ¿Qué tan preparado está un líder para reconocer sus propias emociones antes de actuar?
12. ¿Qué tan notoria es la diferencia entre un líder con baja inteligencia emocional y otro con alta?
13. ¿Cuáles son las competencias emocionales más evidentes en su entorno laboral?
14. ¿De qué forma la inteligencia emocional ayuda a reducir conflictos interpersonales en el equipo?
15. ¿Cómo percibe el nivel de motivación en equipos dirigidos por líderes emocionalmente inteligentes?
16. ¿Considera que el desarrollo de la inteligencia emocional debe formar parte de la capacitación de los líderes?

Resultados y discusión

Se espera identificar que los líderes con mayores niveles de inteligencia emocional logran una mejor comunicación con sus equipos, fomentan la motivación y reducen los conflictos internos. Asimismo, se prevé que la inteligencia emocional tenga un efecto positivo en el clima laboral y en la satisfacción general de los empleados, consolidando su papel como un componente esencial del liderazgo moderno.

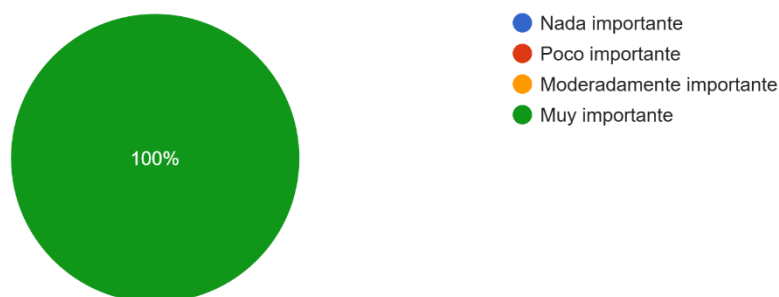
De esta forma, los resultados permitirán evidenciar la importancia de incluir el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de los programas de formación y fortalecimiento de liderazgo en las organizaciones.

De tal manera que en el concepto Inteligencia Emocional encontramos el 100% considera importante la IE tal y como se muestra en la grafica 1.

Grafica 1. Inteligencia emocional

¿Qué tan importante considera que es la inteligencia emocional para un líder dentro de una organización?

11 respuestas



Fuente:

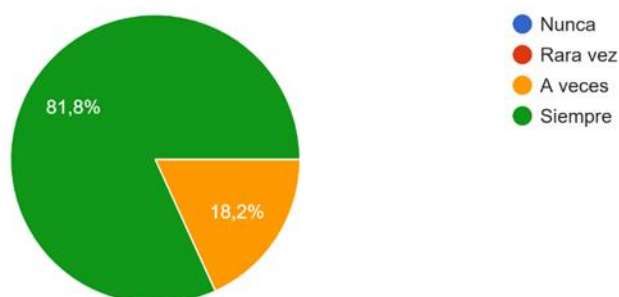
Elaboración propia

Al considerarla “muy importante”, se reafirma que la IE se ve como un requisito fundamental del liderazgo efectivo, no como un complemento opcional.

Gráfica 2. Clima laboral

¿Con qué frecuencia un líder demuestra empatía hacia los miembros de su equipo?

11 respuestas

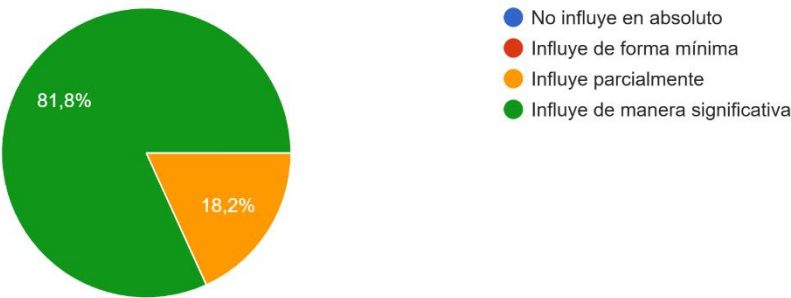


Fuente: Elaboración propia

Que predomine “siempre” o “a veces” refleja un esfuerzo consciente de parte de los líderes por aplicar la empatía, aunque aún puede haber margen para convertirla en un hábito permanente.

Gráfica 3. Motivación laboral

¿De qué manera el manejo emocional del líder influye en la motivación de los empleados?
11 respuestas

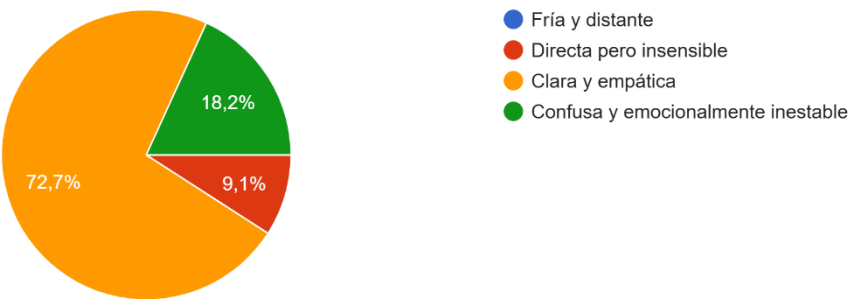


Fuente: Elaboración propia

Se valora que influye “de manera significativa”, lo que refleja una percepción madura: los empleados responden mejor a líderes que regulan sus emociones y transmiten optimismo y estabilidad.

Gráfica 4. Inteligencia emocional y liderazgo

¿Cómo se percibe la comunicación de un líder con alta inteligencia emocional?
11 respuestas



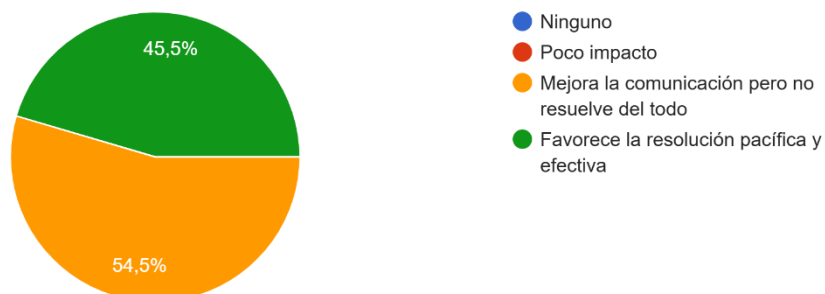
Fuente: Elaboración propia

El reconocimiento de una comunicación “clara y empática” indica que la IE se asocia con una comunicación efectiva y humana, donde se equilibran el asertividad y la sensibilidad hacia los demás.

Gráfica 5. Liderazgo

¿Qué impacto tiene la autorregulación emocional del líder en la resolución de conflictos?

11 respuestas



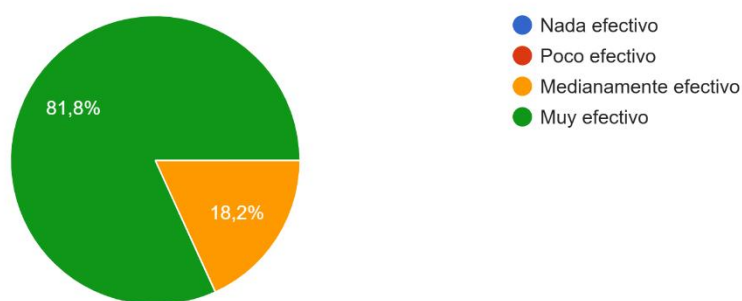
Fuente: Elaboración propia

El hecho de que se incluya la opción “favorece la resolución pacífica y efectiva” indica que la mayoría de los participantes perciben que la autorregulación es clave para mantener el equilibrio y evitar que las emociones escalen conflictos. Un líder que se controla inspira calma y objetividad.

Gráfica 6. Clima laboral

¿Qué tan efectivo considera el clima laboral generado por líderes con alta inteligencia emocional?

11 respuestas



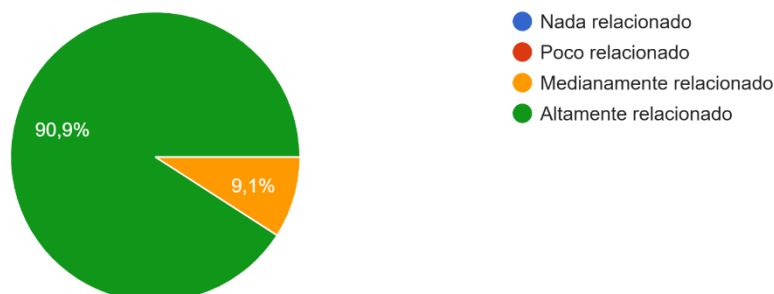
Fuente: Elaboración propia

La percepción de que el clima es “muy efectivo” evidencia que la IE no solo mejora relaciones, sino también la productividad y el bienestar organizacional.

Gráfica 7. Inteligencia emocional y clima laboral

¿Qué tan relacionado está el nivel de inteligencia emocional con la satisfacción del personal?

11 respuestas



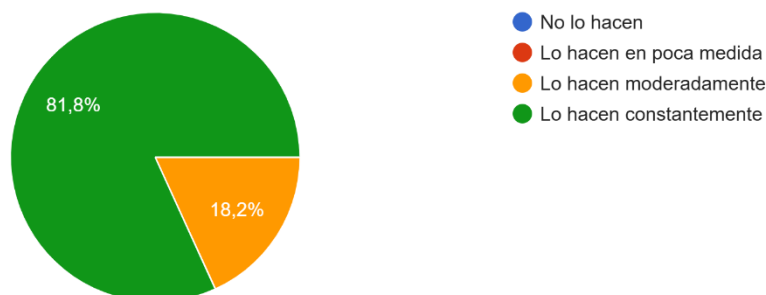
Fuente: Elaboración propia

La percepción de estar “altamente relacionado” respalda la teoría de que la IE influye directamente en la satisfacción, el clima y la retención del talento.

Gráfica 8. Motivación laboral

¿Considera que los líderes emocionalmente inteligentes promueven la participación y el trabajo en equipo?

11 respuestas

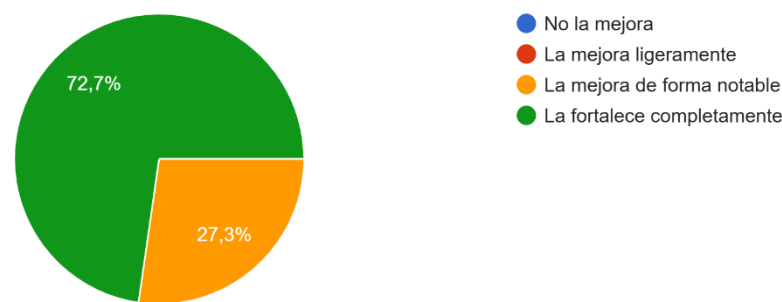


Fuente: Elaboración propia

Las respuestas “lo hacen constantemente” muestran que la IE no se queda en la teoría: los líderes emocionalmente inteligentes generan entornos colaborativos donde las ideas fluyen y se fomenta la inclusión.

Gráfica 9. Inteligencia emocional y liderazgo

¿En qué medida la empatía del líder mejora la confianza del equipo?
11 respuestas

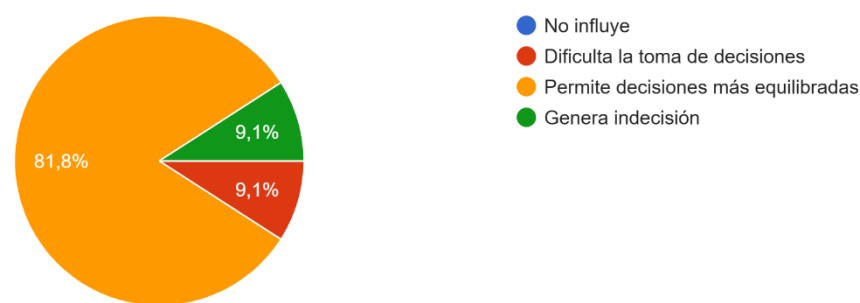


Fuente: Elaboración propia

Que predomine “siempre” o “a veces” refleja un esfuerzo consciente de parte de los líderes por aplicar la empatía, aunque aún puede haber margen para convertirla en un hábito permanente.

Gráfica 10. Inteligencia emocional

¿Cómo influye la inteligencia emocional en la toma de decisiones bajo presión?
11 respuestas

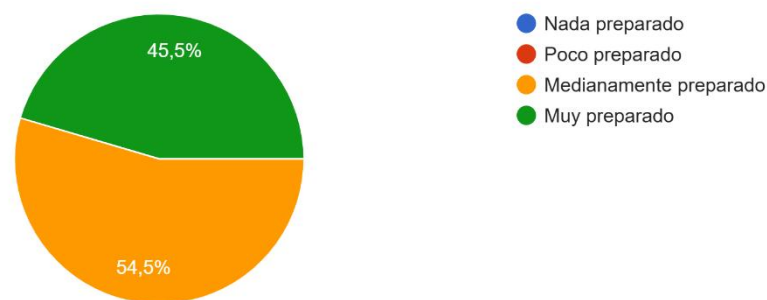


Fuente: Elaboración propia

Se reconoce que la IE permite decisiones más equilibradas. Esto refleja comprensión de que la regulación emocional mejora el juicio racional y evita decisiones impulsivas, especialmente en situaciones de estrés o urgencia.

Gráfica 11. Inteligencia emocional

¿Qué tan preparado está un líder para reconocer sus propias emociones antes de actuar?
11 respuestas

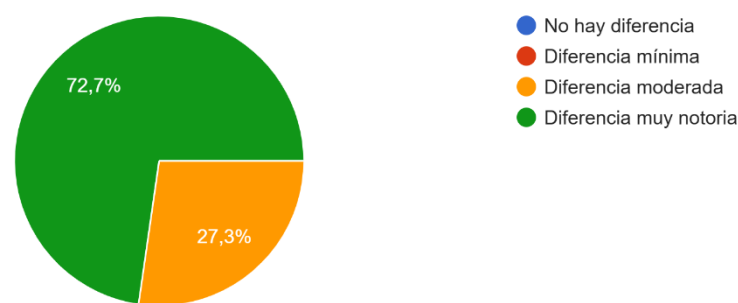


Fuente: Elaboración propia

Las respuestas equilibradas entre “medianamente preparado” y “muy preparado” sugieren avances en la autoconciencia, aunque aún hay espacio para fortalecer la introspección y la pausa reflexiva.

Gráfica 12. Inteligencia emocional

¿Qué tan notoria es la diferencia entre un líder con baja inteligencia emocional y otro con alta?
11 respuestas



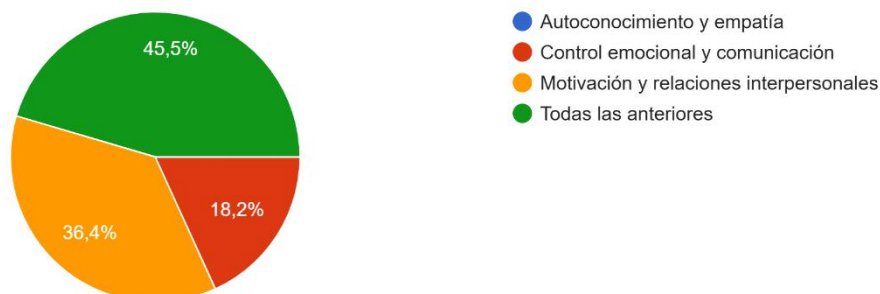
Fuente: Elaboración propia

El consenso en “diferencia muy notoria” valida la relevancia tangible de la IE: los equipos distinguen claramente la calidad de liderazgo cuando existe (o falta) inteligencia emocional.

Gráfica 13. Motivación laboral e inteligencia emocional

¿Cuáles son las competencias emocionales más evidentes en su entorno laboral?

11 respuestas



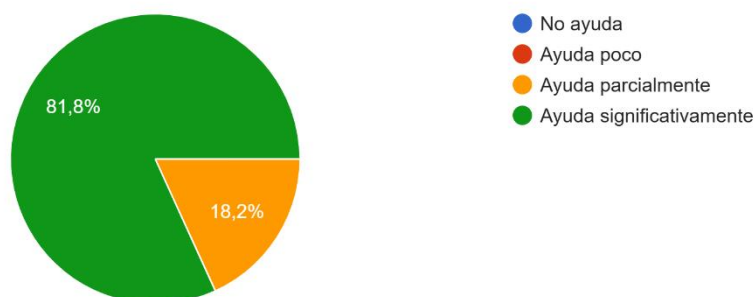
Fuente: Elaboración propia

Al seleccionar “todas las anteriores”, se reconoce la presencia de autoconocimiento, control, empatía, motivación y comunicación, es decir, un enfoque integral de la IE en la práctica laboral.

Gráfica 14. Inteligencia emocional y clima laboral

¿De qué forma la inteligencia emocional ayuda a reducir conflictos interpersonales en el equipo?

11 respuestas



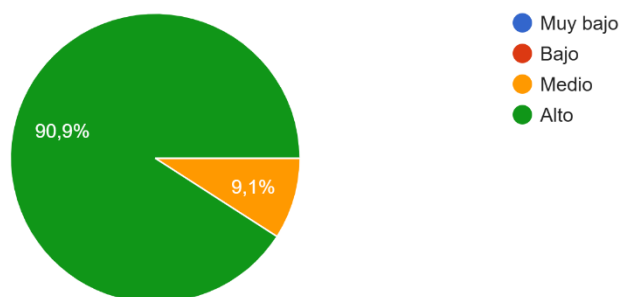
Fuente: Elaboración propia

Las respuestas tienden a “ayuda significativamente”, lo cual evidencia que los encuestados ven a la IE como una herramienta preventiva y resolutoria frente a tensiones grupales.

Gráfica 15. Motivación laboral

¿Cómo percibe el nivel de motivación en equipos dirigidos por líderes emocionalmente inteligentes?

11 respuestas



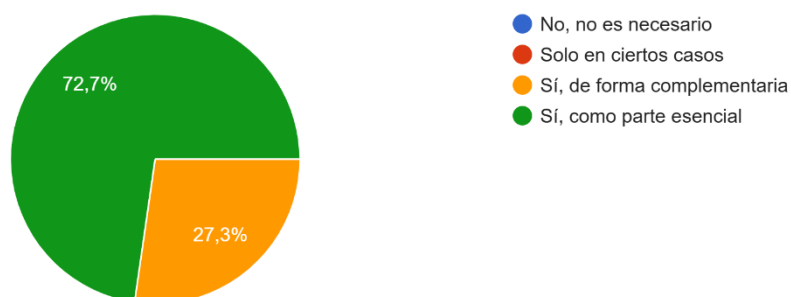
Fuente: Elaboración propia

La opción “alto” sugiere que se percibe una fuerte conexión entre IE y motivación del equipo. Un líder emocionalmente competente no solo entiende las necesidades individuales, sino que impulsa el sentido de propósito colectivo.

Gráfica 16. Inteligencia emocional y motivación laboral

¿Considera que el desarrollo de la inteligencia emocional debe formar parte de la capacitación de los líderes?

11 respuestas



Fuente: Elaboración propia

El reconocimiento de que debe ser parte “esencial” de la formación demuestra una conciencia organizacional sobre la necesidad de desarrollar habilidades blandas junto con las técnicas.

Conclusiones

El conjunto de respuestas muestra una comprensión amplia y positiva de la inteligencia emocional como pilar del liderazgo moderno.

Los encuestados perciben que un líder emocionalmente inteligente:

- Resuelve conflictos con calma
- Toma decisiones más acertadas bajo presión
- Motiva y comunica con empatía
- Genera confianza y colaboración
- Mejora el clima organizacional de forma tangible.

En resumen, la inteligencia emocional no solo influye en el rendimiento individual del líder, sino en la salud emocional y la productividad colectiva del equipo.

La conclusión más relevante es que las organizaciones deben incorporar la IE como parte estructural de la formación y evaluación de liderazgo, promoviendo programas de autoconocimiento, regulación emocional y empatía aplicada. De este modo, el liderazgo deja de ser solo gestión de tareas y se convierte en gestión humana con propósito.

Referencias

Cavaness, K. P. (2020). Vincular la inteligencia emocional con el liderazgo exitoso en el cuidado de la salud: los cinco grandes modelos de personalidad. Obtenido de National Library of Medicine: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov>

Coronado-Maldonado, I. &.-M. (2023). Inteligencia emocional, liderazgo y equipos de trabajo: una revisión de la literatura híbrida. Obtenido de National Library of Medicine: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov>

González, J. L. (2024). Estudio de la inteligencia emocional y las competencias de liderazgo en estudiantes universitarios. Obtenido de Taylor y Francis Online: <https://www.tandfonline.com>

González, J. L., Martínez, J. M., Lomboy, M., & Expósito, L. (2024). Relación entre Liderazgo e Inteligencia Emocional en Docentes de Universidades y Otros Centros Educativos: Un Modelo de Ecuaciones Estructurales. Obtenido de MDPI: <https://www.mdpi.com>

Kour, K. &. (16 de Mayo de 2024). El papel de la inteligencia emocional en la eficacia del liderazgo y el comportamiento organizacional. Obtenido de RGSA: <https://rgsa.openaccesspublications.org>

Thompkins, S. (8 de Mayo de 2025). Inteligencia emocional y eficacia del liderazgo: sacar lo mejor. Obtenido de Center for Creative Leadership: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov>

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Luz Clarissa González Duarte

Resumen

En resumen, la estrategia empresarial es la pauta que recoge los planes y políticas necesarias a largo plazo que establecen acciones y decisiones para que una empresa alcance sus objetivos, genere valor, y asegure su crecimiento y competitividad. Toda estrategia parte de la misión y visión de la empresa, elementos que definen quienes somos, que queremos lograr y hacia donde nos dirigimos. A partir de ello, la organización puede orientar sus esfuerzos hacia metas claras, medibles y alcanzables.

Una estrategia bien definida permite a la empresa adaptarse a un entorno cambiante, altamente competitivo y lleno de incertidumbre. Gracias a esto, la organización puede anticiparse a amenazas, aprovechar oportunidades del mercado y tomar decisiones mas fundamentadas. Además, las estrategias proporcionan un marco que facilita la asignación eficiente de recursos, evitando perdidas y maximizando el rendimiento de inversiones, procesos y operaciones.

La estrategia empresarial también es fundamental porque crea un sentido de dirección entre todos los miembros de la organización, integra esfuerzos individuales y colectivos, y ayuda a priorizar actividades esenciales para el desarrollo del negocio. otro aspecto clave es que permite cuantificar los resultados, ya que una buena estrategia incluye indicadores y métricas que facilitan evaluar avances y corregir desviaciones a tiempo.

Asimismo, una estrategia solida contribuye a fortalecer la ventaja competitiva, ya sea a través de la innovación, la diferenciación, la calidad del servicio o el liderazgo en costos. Esto no solo permite atraer nuevos clientes, sino también fidelizar a los actuales y posicionarse mejor frente a la competencia.

Las estrategias empresariales son esenciales para asegurar la sostenibilidad del negocio, mejorar la toma de decisiones y promover un crecimiento continuo. Son la base que guía el rumbo de la empresa, alinea sus recursos, impulsa su competitividad y permite avanzar con claridad hacia los objetivos establecidos.

Palabras clave: Estrategia, decisiones, crecimiento, misión, visión, competitividad, innovación.

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la importancia de las estrategias empresariales y su impacto en el crecimiento, la competitividad y el desempeño general de las organizaciones. En un entorno económico cada vez más dinámico, globalizado y competitivo, las empresas se ven obligadas a planear de manera estratégica para adaptarse a los cambios del mercado, responder a las necesidades de los clientes y asegurar su permanencia a largo plazo. La estrategia empresarial constituye la guía fundamental para orientar las acciones, decisiones y recursos de una organización hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Este estudio aborda cinco ejes principales, la estrategia empresarial, la efectividad de la estrategia, la empresa en crecimiento, la ventaja competitiva y el crecimiento empresarial. A través de estos puntos se busca comprender como las empresas diseñan e implementan sus planes estratégicos, que resultados obtienen, como enfrentan la competencia y que factores influyen en su desarrollo.

Antecedentes

Si nos remontamos a los orígenes etimológicos de la palabra “estrategia”, ésta está compuesta por dos términos griegos: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar). Así que, estrategia vendría a ser, en origen, el arte de conducir y guiar ejércitos. Por sus orígenes militares, podemos además decir que la estrategia implica además vencer y superar al competidor con los medios al alcance. Por eso, uno de los libros más leídos sobre estrategia empresarial es un libro de estrategia militar, “El arte de la Guerra” de Sun Tzu, que fue un general y estratega militar chino se originan en la estrategia militar antigua, aplicada al negocio para enfrentar a la competencia, y se formalizan con la publicación de la Teoría de Juegos de Von Neumann y Morgenstern en 1944. la planificación estratégica se desarrolló en el sector privado estadounidense en la década de 1960, y evoluciono hasta la década de 1980 con lideres de pensamiento como Michael Porter, quien introdujo conceptos como la ventaja competitiva y las cadenas de valor.

Los estrategias de negocios pueden usar su imaginación y capacidad de razonar lógicamente para acelerar los efectos de la competencia y la tasa de cambio. En otras palabras, la imaginación y la lógica hacen posible la estrategia. Sin ellos, el comportamiento y las tácticas son intuitivas o el resultado de reflejos condicionados. Pero la imaginación y la lógica son solo dos de los factores que determinan los cambios en el equilibrio competitivo. La estrategia también requiere la capacidad de comprender la compleja red natural de competidores y su ecosistema.

Justificación

Proporciona una dirección clara y objetivos definidos a la organización, alinea los esfuerzos de los equipos hacia un propósito común, permite optimizar el uso de recursos, ayuda a tomar decisiones informadas, fomenta la adaptación a un entorno cambiante y crea una ventaja competitiva sostenible en el mercado. Es fundamental para guiar el crecimiento, la rentabilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

La formulación e implementación de estrategias empresariales resulta indispensable en un entorno altamente competitivo, dinámico y globalizado. Las empresas, independientemente de su tamaño o giro, enfrentan constantes cambios en las necesidades de los consumidores, el avance tecnológico, la apertura de mercados y la presión de nuevos competidores. En este contexto, contar con una estrategia bien definida permite orientar los recursos de manera eficiente, aprovechar las oportunidades del entorno y reducir los riesgos asociados a la incertidumbre.

Además, las estrategias empresariales constituyen una herramienta clave para alcanzar ventajas competitivas sostenibles, ya que facilitan la diferenciación, la innovación y el fortalecimiento de la identidad corporativa. También contribuyen a la adaptación de la empresa a las demandas del mercado local y regional, impulsando el crecimiento económico y la generación de empleos.

Descripción del Objeto de Estudio

Cuando una Empresa está en crecimiento, significa que ya pasó su etapa inicial y ahora busca consolidarse, aumentar sus clientes, mejorar procesos y competir más fuerte en el mercado.

En esta fase, elegir la estrategia correcta es fundamental porque definirá si la empresa logra mantenerse o si corre el riesgo de estancarse.

Opciones de estrategias empresariales:

- ✓ Liderazgo en costos: ofrecer precios más bajos que la competencia mediante eficiencia y reducción de gastos.
- ✓ Diferenciación: ofrecer un valor único en producto o servicio (calidad, innovación, diseño, experiencia del cliente).
- ✓ Enfoque o nicho: especializarse en un segmento específico del mercado.

Generalmente la estrategia de diferenciación resulta la más efectiva, porque:

- ✓ Permite a la empresa destacarse frente a competidores más grandes.
- ✓ Ayuda a fidelizar clientes ofreciendo algo único
- ✓ Genera mayor rentabilidad al justificar precios más altos.
- ✓ Favorece la construcción de marca en el mediano y largo plazo.

El Presente trabajo tiene como pregunta **¿Cuáles son las Estrategias Empresariales más efectiva para una empresa en crecimiento?**

Objetivos

Objetivo General

Encontrar la estrategia empresarial que ofrezca mayores beneficios competitivos para una empresa en expansión.

Objetivos Específicos

- Analizar las diferentes estrategias empresariales existentes (liderazgo en costos, diferenciación y enfoque) para evaluar su efectividad en empresas en crecimiento.
- Identificar los factores internos y externos que influyen en la elección de la estrategia empresarial más adecuadas para una empresa en expansión.
-

Delimitación

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Navojoa, Sonora durante el periodo de agosto a noviembre del 2025, enfocándose en el análisis de estrategias empresariales. El estudio se delimita al ámbito de empresas locales de los sectores ya que representan una parte importante de la economía regional.

Así mismo la investigación se concentrará en identificar y evaluar las estrategias empresariales utilizadas para mejorar la competitividad, el posicionamiento en el mercado y la expansión, dejando fuera el análisis de aspectos financieros específicos, temas fiscales o factores políticos que no sean directamente relacionados con la gestión administrativa.

Referencias Teóricas

La estrategia empresarial constituye un elemento esencial dentro de la administración moderna, ya que permite a las organizaciones definir el rumbo que deben seguir para alcanzar sus objetivos y asegurar su permanencia en un entorno cada vez mas competitivo.

De acuerdo con Chandler (1962), la estrategia es la “determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de cursos de acción y asignación de recursos necesarios para alcanzarlos”. Esta definición resalta que la estrategia no se limita únicamente a planear, sino que también implica la ejecución y el uso eficiente de los recursos.

En el ámbito empresarial, Porter (1980) es uno de los autores mas influyentes al proponer que existen tres estrategias genéricas para obtener ventaja competitiva: liderazgo en costos se basa en ofrecer productos o servicios a un precio mas bajo que los competidores, la diferenciación busca destacar con características únicas y de valor para el cliente, mientras que el enfoque concentra los esfuerzos en un segmento específico del mercado.

Por su parte, Ansoff (1957) desarrollo la conocida matriz de crecimiento, donde establece cuatro alternativas estratégicas: penetración de mercado, desarrollo de mercado, desarrollo de producto y diversificación. Estas opciones permiten a las empresas elegir la vía mas adecuada para expandirse y sostener su crecimiento.

Mintzberg (1998) completamente esta visión al señalar que la estrategia puede ser deliberada cuando se planifica de manera formal o emergente, cuando surge de la adaptación continua al entorno. Este enfoque resalta la importancia de la flexibilidad, dado que los cambios en los mercados, la tecnología y los consumidores obligan a las empresas a ajustar sus planes constantemente.

Kaplan y Norton (1996), con el modelo del Balanced Scorecard, destacan que las estrategias deben traducirse en indicadores claros que permitan evaluar su efectividad en cuatro perspectivas: financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje organizacional.

En la actualidad, el concepto de estrategia empresarial se entiende como un proceso integral que no solo define la dirección de la organización, sino que también alinea a todas las áreas para generar valor y competitividad.

Metodología

El tipo de investigación que se utilizo fue investigación explicativa y descriptiva, se pretende identificar y caracterizar las estrategias empresariales mas utilizadas por las empresas en crecimiento, detallando sus principales características, frecuencia de aplicación e indicadores de resultados como ventas, rentabilidad, innovación y participación de mercado. Posteriormente se buscará establecer la relación entre las estrategias

implementadas y los niveles de efectividad obtenidos, con el fin de determinar cuáles factores inciden directamente en el éxito de una empresa en crecimiento.

Para la recolección de datos se aplicarán encuestas estructuradas para conocer que estrategias utilizan y los resultados alcanzados. Este análisis de datos se realizará mediante estadísticas descriptivas (porcentajes) que permitirán identificar si existe una relación significativa entre la estrategia empleada y la efectividad empresarial.

De este modo la metodología propuesta permitirá no solo describir la realidad de las empresas en crecimiento, sino también explicar las causas que hacen que determinadas estrategias sean más efectivas que otras.

El diseño de esta investigación será no experimental, ya que no se manipularán deliberadamente las variables, sino que se observaran los fenómenos tal como se presentan en el contexto real de las empresas en crecimiento, se empleara un diseño transversal debido a que la recolección de datos se llevara a cabo en un solo momento del tiempo, con el objetivo de identificar las estrategias empresariales mas utilizadas y evaluar su nivel de efectividad.

Este diseño permite describir las características de las estrategias implementadas en las empresas y, a su vez, establecer relaciones explicativas entre las variables estudiadas, como el tipo de estrategia aplicada y los resultados obtenidos en termino de ventas, crecimiento y competitividad, de esta manera, el enfoque no experimental facilita obtener información objetiva sin alterar la dinámica natural de las empresas analizadas.

Conceptos Analíticos:

1.- Estrategia Empresarial: conjunto de acciones planificadas que una empresa implementa para alcanzar objetivos de largo plazo y generar ventaja competitiva.

2.- Efectividad de la Estrategia: grado en que una estrategia logra cumplir con los objetivos organizacionales.

3.- Empresa en Crecimiento: organización que se encuentra en etapa de expansión, caracterizada por el aumento de clientes, ingresos, personal y operaciones.

4.- Ventaja Competitiva: condición que permite a una empresa diferenciarse y sobresalir frente a la competencia.

5.- Crecimiento Empresarial: proceso de desarrollo de una empresa en tamaño, participación de mercado o alcance geográfico.

Como recabar información: instrumentos Google Forms.

La información se obtendrá mediante un cuestionario por medio de Google Forms, hacer el estudio descriptivo ya que presencia estudios por cuestionarios que se utilizan para elaborar la investigación.

Las preguntas que se muestran a continuación nos ayudan a explorar diferentes aspectos de las estrategias empresariales y a desarrollar una investigación completa.

- 1.- ¿Tu empresa cuenta con una estrategia empresarial formalmente definida?
- 2.- ¿Cada cuánto tiempo revisan o actualizan la estrategia de tu empresa?
- 3.- ¿Qué aspectos consideras mas importantes dentro de tu estrategia empresarial?
- 4.- ¿Consideras que la estrategia actual de tu empresa está dando buenos resultados?
- 5.- ¿Como evalúan en tu empresa la efectividad de la estrategia?
- 6.- ¿Que consideras que limita la efectividad de la estrategia en tu empresa?
- 7.- ¿Tu empresa ha experimentado crecimiento en los últimos años?
- 8.- ¿Que consideras mas importante para mantener el crecimiento de tu empresa?
- 9.- ¿Que hace diferente a tu empresa frente a la competencia?
- 10.- ¿Como logras mantener la ventaja competitiva de tu empresa?
- 11.- ¿Qué crees que podría poner en riesgo la ventaja competitiva de tu empresa?
- 12.- ¿Qué tipo de crecimiento busca tu empresa actualmente?
- 13.- ¿Cuál ha sido el principal obstáculo para el crecimiento de tu empresa?
- 14.- ¿Cuál es el giro principal de su empresa?
- 15.- ¿Cuántos años tiene su empresa en operación?
- 16.- ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?
- 17.- ¿En qué etapa del ciclo de vida considera que esta su empresa?

- 18.- ¿Cuenta su empresa con un plan estratégico formal?
- 19.- ¿Qué estrategia considera más relevante en su empresa?
- 20.- ¿Como han cambiado sus ventas en los últimos dos años?
- 21.- ¿Las estrategias han permitido mejorar la fidelización de clientes?
- 22.- ¿Las estrategias han aumentado la competitividad de su empresa frente a otras del sector?
- 23.- ¿Qué tan capacitado considera que esta el personal de su empresa para implementar estrategias empresariales?
- 24.- ¿El acceso a recursos financieros limita la implementación de estrategias en su empresa?
- 25.- ¿Qué tan fuerte percibe la competencia dentro de su sector?
- 26.- Ha logrado su empresa aumentar su participación en el mercado en los últimos años?
- 27.- ¿Que tanto considera que las estrategias aplicadas han mejorado la rentabilidad de su empresa?
- 28.- ¿Que estrategias planeas implementar para seguir creciendo?
- 29.- ¿Con que frecuencia actualizan su plan estratégico?
- 30.- ¿Invierte su empresa en innovación de productos o servicios?
- 31.- ¿Qué nivel de importancia le otorga su empresa a la calidad como estrategia de diferenciación?
- 32.- ¿Qué nivel de importancia le otorga su empresa a la atención al cliente como estrategia de diferenciación?
- 33.- ¿Como han cambiado sus ventas en los últimos dos años?
- 34.- ¿Ha logrado su empresa aumentar su participación en el mercado en los últimos años?
- 35.- ¿Qué papel juega la digitalización (uso de redes sociales, internet, plataformas digitales) dentro de la estrategia de su empresa?
- 36.- ¿En qué medida considera que su empresa ha logrado crecer gracias a estrategias de innovación?
- 37.- ¿Qué tanto considera que las estrategias aplicadas han mejorado la rentabilidad de su empresa?
- 38.- ¿Como ha influido la diferenciación en el mercado para mantener clientes fieles en su empresa?
- 39.- ¿En qué medida el enfoque en un nicho específico ha hecho mas efectiva su estrategia empresarial?

40.- ¿Que tan fundamental considera la capacitación del personal para el éxito de la estrategia?

Técnicas de Recolección de Datos.

La presente investigación tiene como objetivo recopilar información relacionada con las estrategias empresariales implementadas en distintas organizaciones. La información se recabará mediante un cuestionario aplicado a través de la plataforma Google Forms, el cual esta diseñada para conocer las practicas, enfoques y decisiones estratégicas que influyen en el desempeño y desarrollo de las empresas.

Cuestionario Aplicado

1.- ¿Cuál es el giro principal de su empresa?

() Comercio

() Servicio

() Manufactura

() Otro

2.- ¿Cuántos años tiene su empresa en operación?

() Menos de 1 año

() 1 a 3 años

() 4 a 6 años

() más de 6 años

3.- ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?

() 1-10

() 11-50

() 51-100

() más de 100

4.- ¿Cuenta su empresa con un plan estratégico formal?

() Si

() No

5.- ¿Qué estrategia considera más relevante en su empresa?

() Liderazgo en costos

() Diferenciación

() Innovación

() Enfoque en nicho

6.- ¿El acceso a recursos financieros limita la implementación de estrategias en su empresa?

() Si, mucho

() Si, un poco

() No

7.- ¿Como han cambiado sus ventas en los últimos dos años?

() Han aumentado mucho

() Han aumentado poco

() Se han mantenido estables

() Han disminuido

8.- ¿Las estrategias han permitido mejorar la fidelización de clientes?

() Si, mucho

() Si, poco

() No

9.- ¿Que tanto considera que las estrategias aplicadas han mejorado la rentabilidad de su empresa?

() Mucho

☐ Regular

☐ Poco

☐ Nada

10.- ¿En qué etapa del ciclo de vida considera que esta su empresa?

☐ Inicio

☐ Crecimiento

☐ Madurez

11.- ¿Ha logrado su empresa aumentar su participación en el mercado en los últimos años?

☐ Si, significativamente

☐ Si, moderadamente

☐ No ha cambiado

☐ Ha disminuido

12.- ¿Las estrategias han aumentado la competitividad de su empresa frente a otras del sector?

☐ Si, mucho

☐ Parcialmente

☐ No

13.- ¿Que tan capacitado considera que esta el personal de su empresa para implementar estrategias empresariales?

☐ Muy capacitado

☐ Medianamente capacitado

☐ Poco capacitado

14.- ¿Qué tan fuerte percibe la competencia dentro de su sector?

☐ Muy fuerte

☐ Moderada

() Débil

15.- ¿Que estrategias planeas implementar para seguir creciendo?

() Invertir en publicidad o marketing digital

() Capacitar al personal

() Mejorar la calidad del producto o servicio

() Establecer alianzas con otras empresas

Resultados

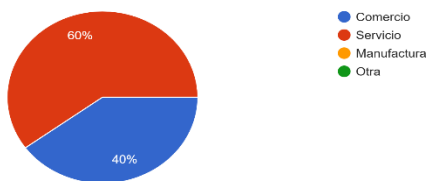
Se realizo una encuesta de 15 preguntas acerca de las Estrategias Empresariales, en la cual se obtuvieron 10 respuestas, dando como resultado lo siguiente:

Se puede observar mediante los resultados obtenidos que el 60% de las empresas pertenecen al sector servicio, mientras que el 40% se dedican al comercio.

Esto muestra que la mayoría de las empresas participantes ofrecen servicios, aunque existe también una representación importante del sector comercial.

Grafica 1

1.- ¿Cuál es el giro principal de su empresa?
10 respuestas



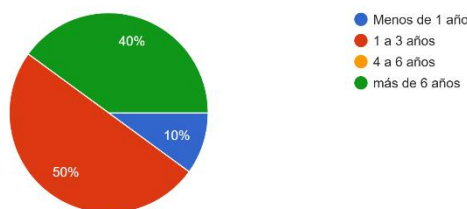
Fuente: Elaboración propia

También se les pregunto acerca de ¿cuántos años tiene su empresa en operación? y nos contestan de la siguiente manera el 10% de las empresas tiene menos de un año, el 50% tiene entre 1 y 3 años, y el 40% cuenta con mas de 6 años en el mercado.

La mayoría de las empresas son relativamente jóvenes, aunque un numero importante ya cuenta con experiencia consolidada.

Grafica 2

2.- ¿Cuántos años tiene su empresa en operación?
10 respuestas

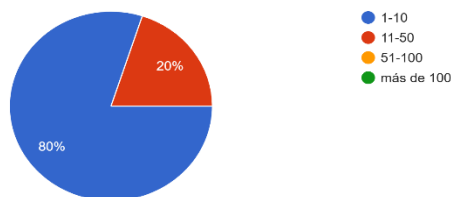


Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar se les pregunto ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa? Que el 80% de las empresas cuenta entre 1 y 10 empleados, mientras que el 20% tiene entre 11 y 50 empleados. esto demuestra que la mayoría de las empresas encuestadas son micro o pequeñas empresas. cómo se observa en la gráfica 3.

Grafica 3

3.- ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?
10 respuestas

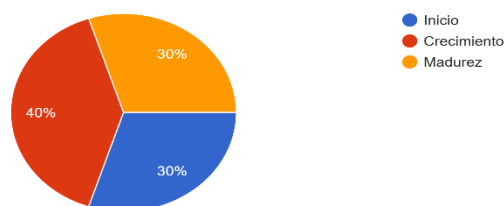


Fuente: Elaboración propia

Se les pregunto ¿En qué etapa del ciclo de vida considera que esta su empresa? Se muestra que el 30% de las empresas se encuentra en la etapa de inicio, el 40% en crecimiento y el 30% en madurez, la mayor parte de las empresas se encuentra en una fase de expansión y consolidación dentro del mercado.

Grafica 4

4.- ¿En qué etapa del ciclo de vida considera que esta su empresa?
10 respuestas

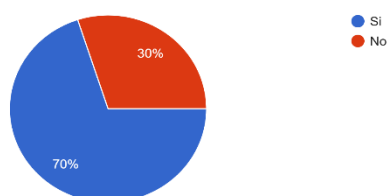


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información grafica que representa la pregunta 5 ¿Cuenta su empresa con un plan estratégico formal? Se puede concluir que 70% de las empresas si cuenta con un plan estratégico formal, mientras que el 30% no lo tiene, esto refleja que la mayoría reconoce la importancia de la planificación estratégica para el desarrollo empresarial.

Grafica 5

5.-¿Cuenta su empresa con un plan estratégico formal?
10 respuestas

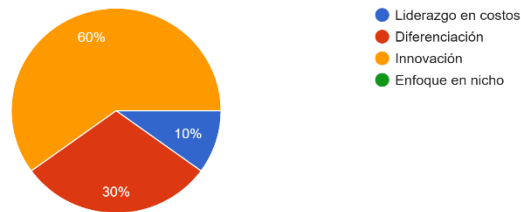


Fuente: Elaboración propia

La tendencia mostrada en la grafica 6 sugiere que en la pregunta ¿Que estrategia considera más relevante en su empresa? El 10% el liderazgo en costos, 30% la diferenciación y el 60% considera que la innovación es la estrategia más relevante, la innovación se posiciona como el principal enfoque estratégico de las empresas encuestadas.

Grafica 6

6.-¿Qué estrategia considera más relevante en su empresa?
10 respuestas

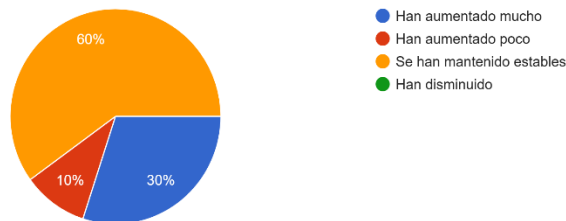


Fuente: Elaboración propia

Al analizar la gráfica donde se muestra la pregunta ¿Cómo han cambiado sus ventas en los últimos dos años? el 30% de las empresas reportó que sus ventas han aumentado mucho, el 10% que han aumentado poco, y el 60% se han mantenido estables, esto indica que, aunque algunas empresas han logrado un crecimiento notable, la mayoría ha mantenido un nivel constante de ventas.

Grafica 7

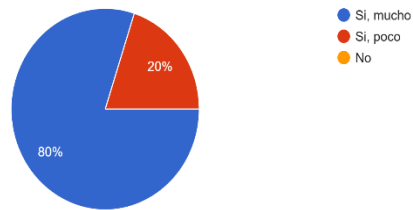
7.- ¿Cómo han cambiado sus ventas en los últimos dos años?
10 respuestas



Se analizó la gráfica donde se muestra la pregunta ¿las estrategias han permitido mejorar la fidelización de clientes? Siendo el 80% considera que las estrategias aplicadas han mejorado mucho la fidelización de clientes, mientras que el 20% opina que han mejorado poco, la mayoría percibe un impacto positivo en la lealtad de sus clientes gracias a las estrategias implementadas.

Grafica 8

8.- ¿Las estrategias han permitido mejorar la fidelización de clientes?
10 respuestas

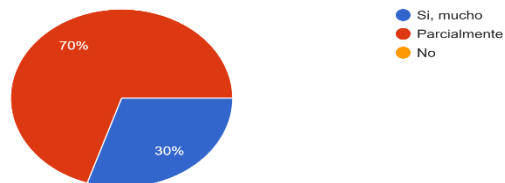


Fuente: Elaboración propia

Se les pregunto ¿las estrategias han aumentado la competitividad de su empresa frente a otras del sector? Se muestra que el 30% si se han incrementado mucho mientras que el 70% contesto parcialmente.

Grafica 9

9.- ¿Las estrategias han aumentado la competitividad de su empresa frente a otras del sector?
10 respuestas

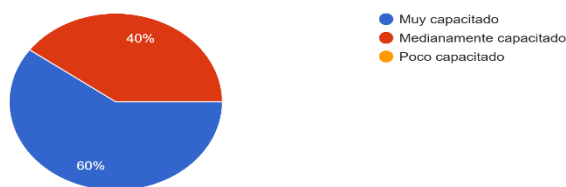


Fuente: Elaboración propia

Se les realizo la pregunta ¿Que tan capacitado considera que esta el personal de su empresa para implementar estrategias empresariales? En la grafica muestra claramente que el mayor porcentaje con 60% su personal esta muy capacitado para implementar estrategias empresariales, mientras que el 40% lo considera medianamente capacitado, como se ve en la figura 10.

Grafica 10

10.- ¿Qué tan capacitado considera que esta el personal de su empresa para implementar estrategias empresariales?
10 respuestas

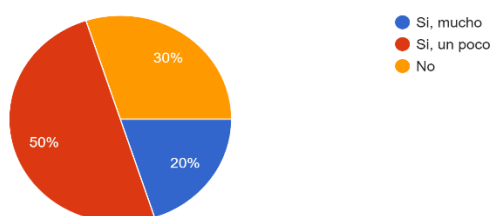


Fuente: Elaboración propia

Como se muestran los resultados de la pregunta que se realizó ¿El acceso a recursos financieros limita la implementación de estrategias en su empresa? Muestra que el 20% señala que el acceso a recursos financieros limita mucho la implementación de estrategias, el 50% dice que un poco, mientras que el 30% no representa una limitación como se muestra en la gráfica 11.

Gráfica 11

11.- ¿El acceso a recursos financieros limita la implementación de estrategias en su empresa?
10 respuestas

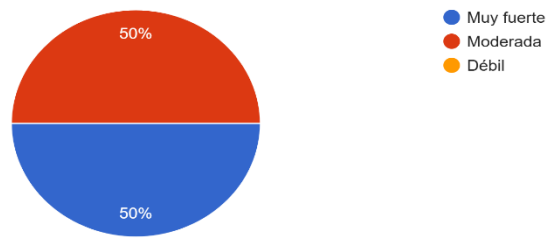


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que donde se les pregunto ¿Que tan fuerte percibe la competencia dentro de su sector? El 50% percibe la competencia muy fuerte y el otro 50% como moderado, esto refleja un equilibrio entre quienes enfrentan una alta competencia y quienes la perciben en un nivel medio como se muestra en la gráfica 12.

Gráfica 12

12.- ¿Qué tan fuerte percibe la competencia dentro de su sector?
10 respuestas

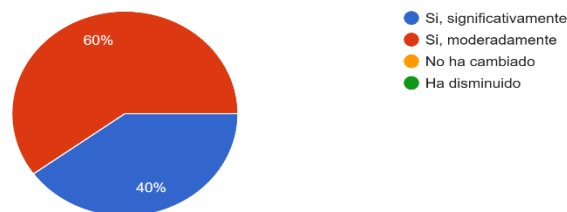


Fuente: Elaboración propia

También se preguntó ¿Ha logrado su empresa aumentar su participación en el mercado en los últimos años? El 40% contestó si significativamente, mientras que el 60% indica que ha sido moderadamente como se ve en la gráfica 13.

Gráfica 13

13.- ¿Ha logrado su empresa aumentar su participación en el mercado en los últimos años?
10 respuestas

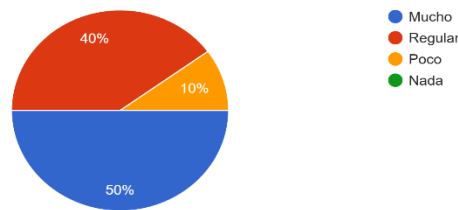


Fuente: Elaboración propia

Se analizo la grafica donde se muestra la pregunta ¿Que tanto considera que las estrategias aplicadas han mejorado la rentabilidad de su empresa? El 50% contestó han mejorado mucho, el 40% contestó regular mientras que el 10% contestó poco como se muestra en grafica 14.

Gráfica 14

14- ¿Qué tanto considera que las estrategias aplicadas han mejorado la rentabilidad de su empresa?
10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar se les pregunto ¿Que estrategias planeas implementar para seguir creciendo? El 50% de los encuestados planea invertir en publicidad o marketing digital, el 25% mejorar la calidad del producto o servicio y el otro 25% establecer alianzas con otras empresas como se observa en la grafica 15.

Grafica 15

15.-¿ Que estrategias planeas implementar para seguir creciendo?
4 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y Recomendaciones

se llegó a la conclusión referente a la pregunta ¿Cuáles son las Estrategias Empresariales más efectiva para una empresa en crecimiento? Con los resultados de la encuesta revelan varias percepciones de las estrategias empresariales.

1.- Fortalecer la planificación estratégica:

- El 70% de las empresas indico que si cuenta con un plan estratégico.

- El 60% se observa una clara tendencia hacia la innovación como estrategia principal para mantenerse competitivos.
- El 60% la mayoría logra implementar sus estrategias.

2.- Efectividad de la estrategia:

- El 60% señala que las estrategias aplicadas han sido efectivas para mantener la estabilidad.
- El 80% se evidencia un alta efectividad en la retención de clientes uno de los principales objetivos de la estrategia empresarial.
- 50% las estrategias han sido efectivas en aumentar la rentabilidad.

3.- Empresa en crecimiento:

- El 40% de las empresas se encuentran en procesos de expansión y consolidación. propias de la etapa de crecimiento.

4.- Ventaja competitiva:

- El 70% refleja las estrategias aplicadas han mejorado la posición competitiva.
- El 60% las empresas tienen un buen personal preparado que fortalece la ventaja competitiva.
- El 50% demuestra que sus empresas enfrentan un entorno competitivo activo, lo que exige estrategias solidas.

5.- Crecimiento empresarial:

- El 60% muestra un crecimiento sostenido en el posicionamiento dentro del mercado.
- El 50% buscan continuar su expansión a través de la promoción, la calidad y la colaboración.

En resumen, después de analizar los resultados de la encuesta entorno a los cinco temas evaluados puedo concluir que la mayoría de las empresas encuestadas muestran una buena orientación hacia la planeación, la innovación y la mejora continua. La presencia de planes estratégicos formales, junto con el alto uso de estrategias basadas en la innovación, refleja que estas empresas buscan adaptarse y mantenerse vigentes en un mercado competitivo.

También pude observar que las estrategias aplicadas están dando resultados positivos, especialmente en la fidelización de clientes y la rentabilidad, lo cual indica que las acciones que implementan si están generando beneficios reales.

En general considero que las empresas encuestadas tienen bases sólidas, una visión estratégica clara y un enfoque hacia el crecimiento sostenible, lo cual les permitirá continuar desarrollándose y enfrentando con éxito los desafíos del entorno empresarial actual.

Bibliografía

Regent University. (2025, 27 mayo). *Una Mirada a la Evolución Histórica de la Estrategia Organizacional*.
<https://www.regent.edu/journal/real-revista-de-estudios-avanzados-de-liderazgo/estrategia-organizacional/>

4 estrategias genéricas de Porter: aplicación empresarial. (2025, 25 marzo).
<https://blog.hubspot.es/marketing/estrategias-genericas-de-porter>

IMPORTANCIA DE LOS MANUALES ADMINISTRATIVOS

Ocampo Valdez Claudia Melissa

Resumen

Los manuales administrativos son instrumentos clave para garantizar el orden, la coherencia y la eficiencia en el trabajo organizacional, además de ser un medio de comunicación formal que facilita la coordinación entre los distintos niveles jerárquicos. La importancia de la utilización de los manuales administrativos radica en que son herramientas esenciales para el orden, la eficiencia y la transparencia dentro de una organización. Estos manuales recopilan de manera sistemática la información sobre las políticas, normas, procedimientos y funciones que guían el funcionamiento de una empresa o institución.

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y social, ya que representan una parte considerable de la actividad productiva y del empleo en México y en otros países. Sin embargo, a pesar de su relevancia, muchas de estas organizaciones enfrentan problemas administrativos derivados de la falta de procedimientos claros, la ausencia de normas internas y la improvisación en la toma de decisiones. En este sentido, los manuales administrativos constituyen una herramienta esencial para fortalecer la estructura interna de las empresas, mejorar la eficiencia operativa y establecer lineamientos que faciliten la coordinación y el desempeño del personal.

Los manuales administrativos reúnen de manera sistemática las políticas, funciones, procedimientos y responsabilidades que guían el funcionamiento organizacional. Su adecuada implementación permite estandarizar procesos, mejorar la comunicación interna y garantizar mayor claridad en las tareas asignadas, lo que contribuye a reducir errores y optimizar recursos. A pesar de estos beneficios ampliamente documentados, muchas PYMES continúan operando sin manuales formales o con instrumentos incompletos y poco actualizados, lo que limita su capacidad de crecimiento, adaptación y competitividad en un entorno empresarial cada vez más exigente.

Antecedentes

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son fundamentales para el desarrollo económico, ya que representan una alta proporción del total de empresas y empleos generados en países en vías de desarrollo y desarrollados. No obstante, muchas de estas organizaciones enfrentan limitaciones administrativas, tales como la falta de procedimientos estandarizados, problemas de comunicación y deficiencias en la toma de decisiones (Chiavenato, 2011).

Los manuales administrativos han sido definidos como herramientas que permiten documentar y sistematizar funciones, políticas, procesos y responsabilidades dentro de una organización (Gómez, 2018). Su aplicación es clave para

establecer normas claras, facilitar la capacitación del personal, y garantizar una gestión más eficiente, especialmente en entornos donde los recursos humanos y financieros son limitados, como ocurre frecuentemente en las PYMES.

Investigaciones recientes han destacado que la implementación de manuales administrativos en las PYMES mejora su competitividad, fortalece su estructura organizacional y contribuye al logro de sus objetivos estratégicos. A pesar de estos beneficios, muchas PYMES aún no cuentan con manuales formales, lo que limita su capacidad de crecimiento sostenido.

Justificación

La presente investigación busca resaltar la importancia de los manuales administrativos como una herramienta fundamental para el fortalecimiento organizativo de las pequeñas y medianas empresas. En el contexto actual, caracterizado por un entorno empresarial altamente competitivo, las PYMES requieren de mecanismos internos que favorezcan la eficiencia operativa, la claridad en las funciones y la toma de decisiones basada en procedimientos estandarizados (Gómez, 2018).

Los manuales administrativos permiten establecer lineamientos claros que guían el actuar del personal, reducen la improvisación y los errores, y facilitan la integración de nuevos colaboradores. Además, representan un recurso estratégico para asegurar la continuidad operativa ante cambios de personal o procesos de expansión.

Este estudio se justifica en la necesidad de generar conciencia sobre el papel que estos manuales pueden desempeñar en la profesionalización de la gestión en las PYMES, promoviendo estructuras organizativas más sólidas, adaptables y orientadas a la mejora continua (Chiavenato, 2011).

Descripción del objeto de estudio

Los manuales administrativos representan una herramienta que constituyen una parte integral de la gestión organizacional, proporcionando un marco estructurado para la comunicación y coordinación efectiva dentro de las empresas, detallando estructuras, procedimientos y políticas que facilitan la inducción del personal, la toma de decisiones, la evaluación del desempeño, permiten una mayor eficiencia en la toma de decisiones, contribuyendo a la cultura organización y la alineación de objetivos.

¿Cuál es la importancia de la utilización de los manuales administrativos?

- **Guían las operaciones internas**
- **Favorecen la eficiencia y productividad**
- **Sirven como herramienta de capacitación y orientación**
- **Promueven el control y la evaluación**
- **Definen responsabilidades y jerarquías**
- **Apoyan la toma de decisiones**
- **Contribuyen a la transparencia y la estandarización**

Objetivos

Objetivo general

Analizar la importancia de los manuales administrativos como herramienta estratégica para mejorar la organización.

Objetivos específicos

1. Describir los elementos que conforman un manual administrativo eficaz
2. Examinar los beneficios y consecuencias de la utilización o ausencia de manuales en las empresas

Preguntas auxiliares

- ¿Cuál es la importancia de la utilización de los manuales administrativos?
- ¿Qué elementos conforman un manual administrativo eficaz?
- ¿Qué beneficios obtienen las empresas al implementar y utilizar manuales administrativos?
- ¿Cuáles son las consecuencias de no contar con manuales administrativos en una organización?
- ¿Cuál es la relación entre la implementación de manuales administrativos y el desempeño organizacional en las empresas?

Delimitaciones

La presente investigación se encuentra con una delimitación geográfica, donde el estudio se desarrollará exclusivamente en el municipio de Navojoa, ubicado en el estado de Sonora, México, por lo que los resultados y conclusiones estarán contextualizados únicamente a esta región. Temporalmente, la investigación se llevará a cabo entre los meses de agosto a noviembre del año 2025, periodo en el que se realizará la recolección de datos y el análisis respectivo. En lo que respecta al contexto, esta investigación se sitúa en el escenario postpandemia, tomando en cuenta los cambios organizacionales y administrativos que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) han experimentado tras la contingencia sanitaria por COVID-19. Por tanto, el estudio considerará únicamente a las PYMES que operen formalmente y que estén activas en Navojoa durante el periodo mencionado.

Referencias teóricas

Los manuales administrativos son instrumentos documentales que reúnen la información necesaria para orientar, coordinar y controlar las actividades dentro de una organización (Gómez, 2018). Según Chiavenato (2011), su finalidad es proporcionar una guía que facilite la eficiencia en la administración y promueva la estandarización de los procesos. Estos documentos definen políticas, funciones, responsabilidades, procedimientos y normas, constituyendo una herramienta básica para el funcionamiento interno de cualquier entidad.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2020), los manuales administrativos no solo sirven para registrar procesos, sino que también contribuyen al aprendizaje organizacional al ofrecer una base estructurada para la toma de decisiones. Asimismo, Koontz y Weihrich (2015) sostienen que su correcta aplicación genera mayor coordinación y comunicación entre las áreas, fortaleciendo la cultura organizacional.

En el caso de las PYMES, la carencia de manuales administrativos suele reflejarse en desorganización, duplicidad de funciones y baja productividad (Gómez, 2018). Por ello, la adopción de estos manuales permite a las empresas pequeñas mejorar su estructura interna, reducir errores y optimizar el uso de recursos. En contextos de crecimiento y cambio

constante, estos instrumentos representan una ventaja competitiva, ya que establecen normas claras que garantizan la continuidad operativa y la calidad del servicio.

Marco metodológico

La presente investigación se desarrolla bajo un *enfoque cualitativo*, debido a que busca comprender y analizar la importancia de los manuales administrativos a partir de la percepción y experiencia de las pequeñas y medianas empresas del municipio de Navojoa, Sonora.

El tipo de investigación utilizado es **descriptivo porque** se pretende identificar y caracterizar los elementos que componen los manuales administrativos, así como detallar los beneficios derivados de su implementación en las PYMES y explicativo porque busca analizar y comprender las causas y efectos relacionados con la presencia o ausencia de manuales administrativos, así como la manera en que estos influyen en el desempeño organizacional.

Diseño de la investigación: Se empleará un diseño no experimental y transversal, dado que no se manipularán variables y la información se recolectará en un solo momento durante el periodo de agosto a noviembre de 2025.

Población y muestra: La población estará conformada por las PYMES activas en el municipio de Navojoa, mientras que la muestra se seleccionará de manera intencional, tomando en cuenta empresas formales de diferentes giros (comercial, servicios e industrial) que cuenten con al menos diez empleados.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se utilizarán entrevistas semiestructuradas y cuestionarios aplicados a los encargados o administradores de las empresas seleccionadas, con el objetivo de identificar el grado de implementación de manuales administrativos y su impacto en la gestión interna.

Análisis de la información: La información recolectada será analizada mediante técnicas de análisis de contenido, categorizando las respuestas y comparando los resultados con la literatura revisada. Esto permitirá identificar patrones y conclusiones relevantes respecto a la utilidad de los manuales administrativos en las PYMES de Navojoa.

Conceptos analíticos

- Manual administrativo: Documento que describe las políticas, funciones, procedimientos y normas que guían el funcionamiento interno de una organización (Gómez, 2018).
- Eficiencia organizacional: Capacidad de una empresa para lograr sus objetivos optimizando recursos humanos, financieros y materiales (Chiavenato, 2011).
- Estandarización: Proceso mediante el cual se establecen métodos uniformes de trabajo con el fin de mejorar la calidad y consistencia en las operaciones (Robbins & Coulter, 2020).
- PYME: Unidad económica independiente que cuenta con recursos limitados y un número reducido de empleados, desempeñando un papel esencial en el desarrollo económico local (INEGI, 2024).

- Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que influyen en el comportamiento y desempeño de los miembros de una organización (Koontz & Weihrich, 2015).

Como recabar información

Cuestionario Google forms

Este instrumento permite recopilar información sobre la situación actual de las PYMES respecto a sus manuales administrativos, así como las percepciones de los encargados o administradores sobre su utilidad y efectos en el funcionamiento de la empresa. Para cumplir con este propósito, se emplea una metodología con enfoque cualitativo y un diseño de investigación **descriptivo y explicativo**, apoyado en la aplicación de un cuestionario de 14 preguntas elaborado en Google Forms.

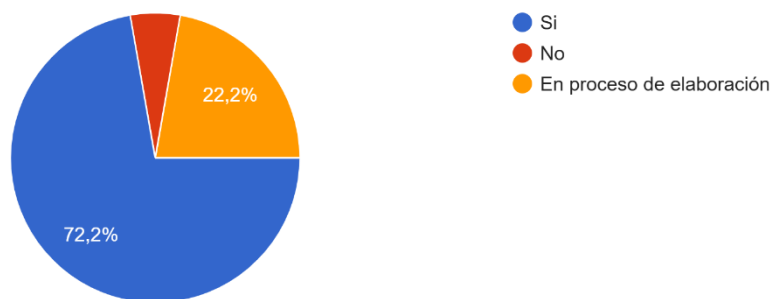
Preguntas:

1. ¿cuenta su empresa con manuales administrativos formalmente documentados?
2. ¿Qué tipo de manuales tiene o está elaborando la empresa?
3. ¿con que frecuencia se consulta o utiliza el manual administrativo en su empresa?
4. ¿Quiénes consultan con mayor frecuencia los manuales en la empresa?
5. ¿en que medida considera que los manuales administrativos han contribuido a la eficacia operativa en la empresa?
6. ¿en su opinión, los manuales administrativos ayudan a reducir errores y duplicidad de tareas?
7. ¿considera que los manuales facilitan la toma de decisiones y la supervisión en la empresa?
8. Considera que los manuales administrativos facilitan la capacitación e integración de nuevos empleados
9. Indique los principales beneficios que ha observado
10. Si su empresa no cuenta con manuales o los tiene pero no se utilizan, ¿Cuáles son las principales barreras para su elaboración/uso?
11. ¿con que frecuencia se actualizan los manuales administrativos?
12. ¿su empresa brinda capacitación al personal sobre el uso de los manuales administrativos?
13. ¿en su empresa se asigna algún responsable de supervisar el cumplimiento de los manuales administrativos?
14. ¿Qué tan dispuesto estaría a invertir tiempo o recursos para mejorar los manuales administrativos en su empresa?

1.-

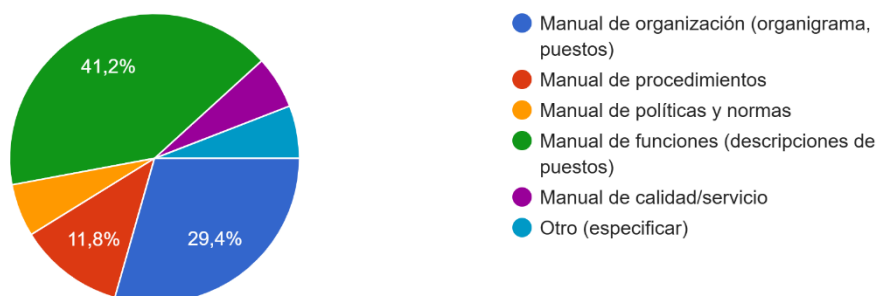
¿Cuenta su empresa con manual(es) administrativos formalmente documentados?

18 respuestas



Si respondió "Sí" o "En proceso", ¿qué tipo(s) de manual tiene o está elaborando la empresa?

17 respuestas

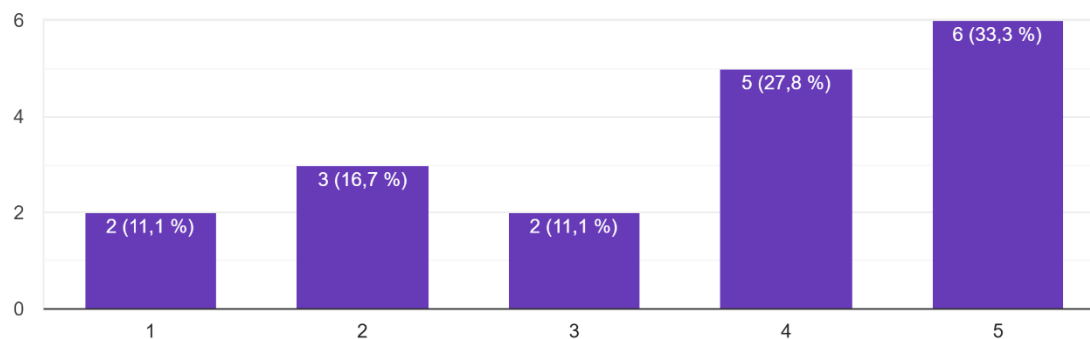


2.-

3.-

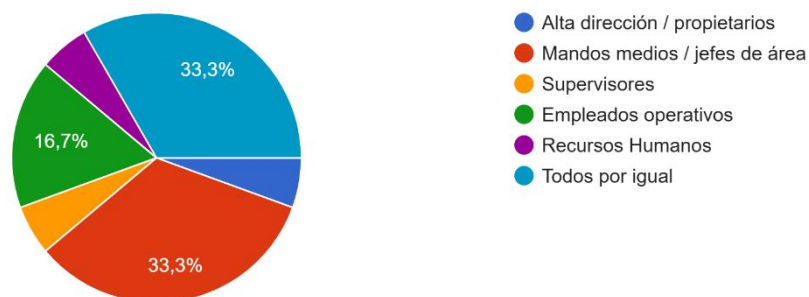
¿Con qué frecuencia se consulta o utiliza el manual administrativo en su empresa?

18 respuestas



¿Quiénes consultan con mayor frecuencia los manuales en la empresa?

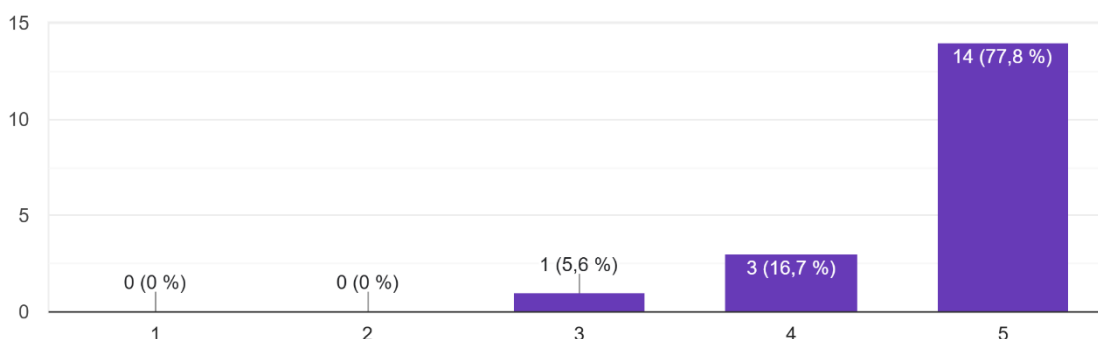
18 respuestas



4.-

¿En qué medida considera que los manuales administrativos han contribuido a la eficiencia operativa de la empresa?

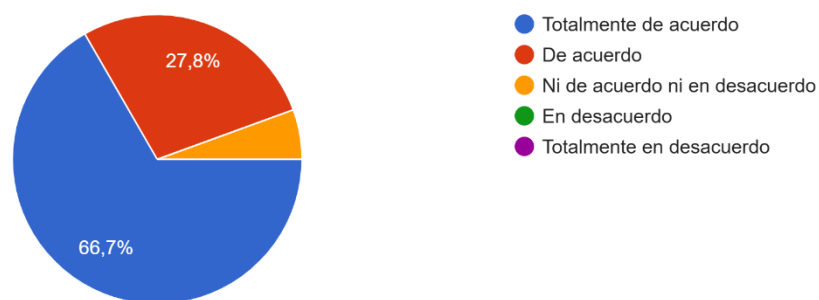
18 respuestas



5.-

¿En su opinión, los manuales administrativos ayudan a reducir errores y duplicidad de tareas?

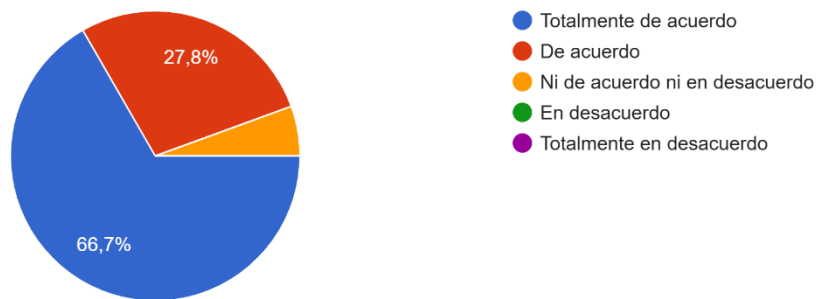
18 respuestas



6.-

¿Considera que los manuales facilitan la toma de decisiones y la supervisión en la empresa?

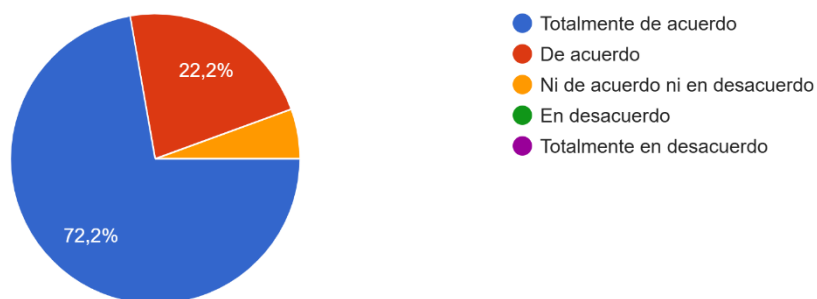
18 respuestas



7.-

Considera que los manuales administrativos facilitan la capacitación e integración de nuevos empleados

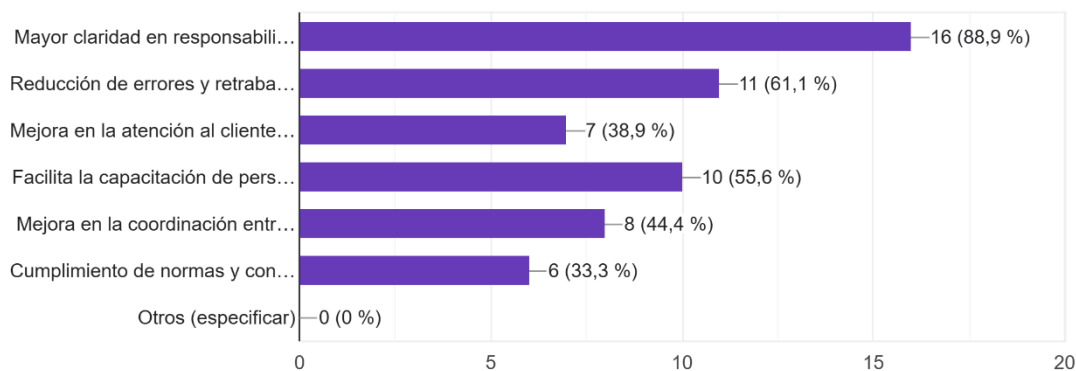
18 respuestas



8.-

Indique los principales beneficios que ha observado (marque hasta 3):

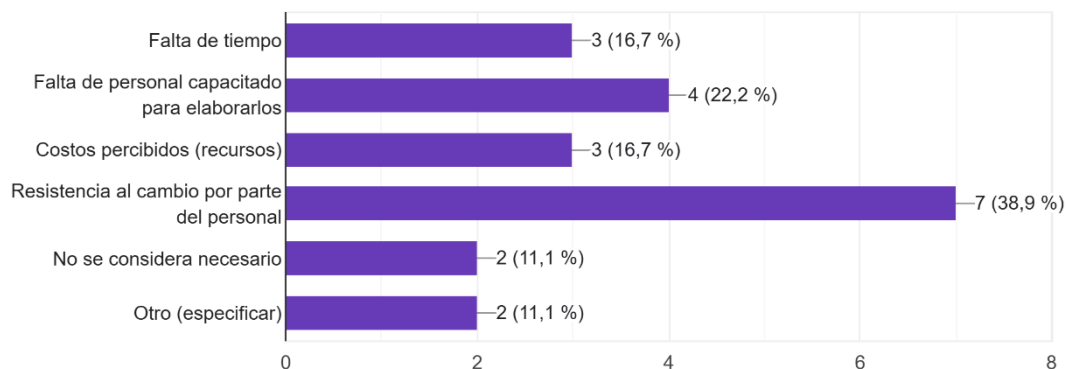
18 respuestas



9.-

Si su empresa no cuenta con manuales o los tiene pero no se utilizan, ¿cuáles son las principales barreras para su elaboración/uso?

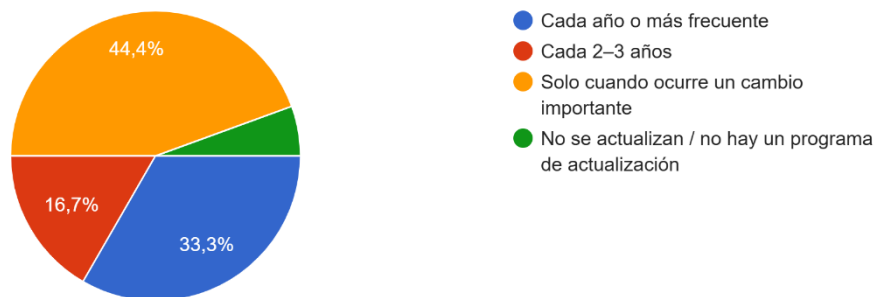
18 respuestas



10.-

¿Con qué frecuencia se actualizan los manuales administrativos (si existen)?

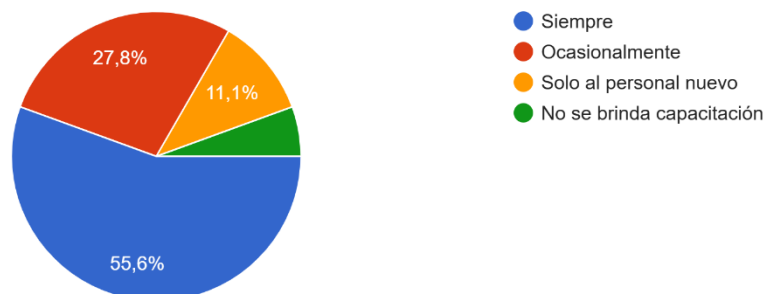
18 respuestas



11.-

¿Su empresa brinda capacitación al personal sobre el uso de los manuales administrativos?

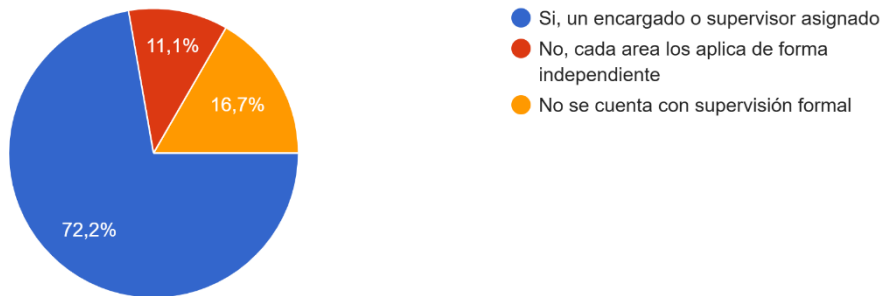
18 respuestas



12.-

¿En su empresa se asigna algún responsable de supervisar el cumplimiento de los manuales administrativos?

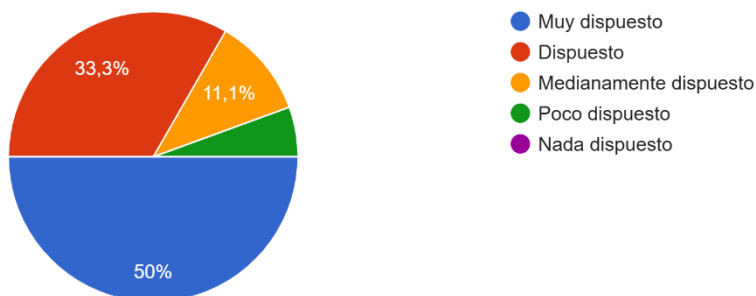
18 respuestas



13.-

¿Qué tan dispuesto estaría a invertir tiempo o recursos para mejorar los manuales administrativos en su empresa?

18 respuestas



Bibliografía

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Gómez, J. (2018). *Manual de procedimientos administrativos*. Editorial Trillas.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2015). *Elementos de administración: un enfoque internacional*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Administración*. Pearson Educación.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Estadísticas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas en México*. <https://www.inegi.org.mx>

MARKETING ESTRATEGICO

Gisela Félix Borbón

Lic. Administración, Universidad de Sonora,

Campus Navojoa

Resumen

En resumen, El marketing estratégico es una herramienta fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las empresas en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. Su importancia radica en la capacidad de orientar todas las decisiones comerciales hacia el mercado, permitiendo identificar oportunidades, anticiparse a las necesidades del consumidor y diseñar propuestas de valor diferenciadas. A través del análisis del entorno, la segmentación del mercado y el posicionamiento de marca, las organizaciones pueden definir con claridad a qué público dirigirse, cómo comunicarse con él y qué ofrecerle para generar una ventaja competitiva sostenible.

Además, el marketing estratégico no solo se enfoca en atraer nuevos clientes, sino también en fidelizar a los existentes mediante relaciones duraderas y experiencias significativas. Esto se traduce en mayor rentabilidad, mejor reputación y crecimiento sostenido. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, su aplicación permite competir con grandes corporaciones al aprovechar el conocimiento del mercado local, la cercanía con el cliente y la flexibilidad operativa. En resumen, el marketing estratégico transforma la visión empresarial, alineando los objetivos internos con las demandas externas, y convirtiéndose en un motor clave para la innovación, la diferenciación y el éxito organizacional.

La finalidad del marketing estratégico es analizar el mercado con el objetivo de detectar oportunidades para que los negocios puedan crecer de forma rentable. Siempre se centra en crear valor para los clientes, atendiendo a sus necesidades para destacar frente a otras marcas.

Palabras clave: Segmentación, posicionamiento, ventaja competitiva.

Introducción

En un entorno empresarial cada vez más dinámico, globalizado y marcado por la transformación digital, el marketing estratégico se ha consolidado como un elemento clave para la supervivencia, adaptación y crecimiento de las organizaciones. Las empresas ya no pueden limitarse a promocionar productos o servicios de forma genérica; deben desarrollar una comprensión profunda del mercado, identificar con precisión a sus públicos objetivos, anticiparse a las tendencias emergentes y construir relaciones duraderas basadas en valor y confianza.

El marketing estratégico implica un proceso sistemático que comienza con el análisis del entorno competitivo —utilizando herramientas como el análisis PESTEL, el modelo de las cinco fuerzas de Porter y el análisis DAFO— y continúa con la segmentación del mercado, la selección de segmentos rentables y el posicionamiento de marca. Este enfoque permite a las empresas diseñar propuestas de valor únicas que resuenen con las necesidades, deseos y emociones de los consumidores, generando así una ventaja competitiva sostenible.

Además, el marketing estratégico no solo se enfoca en atraer clientes, sino en fidelizarlos mediante experiencias significativas, comunicación personalizada y una oferta coherente con los valores de la marca. En este sentido, se convierte en un motor de diferenciación, permitiendo que las empresas se destaquen en mercados saturados, no necesariamente por precio, sino por calidad, innovación, servicio o identidad.

La importancia del marketing estratégico también radica en su capacidad de alinear las acciones comerciales con los objetivos generales de la organización, facilitando la toma de decisiones basada en datos, el uso eficiente de los recursos y la medición del retorno de inversión (ROI). En el caso de las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), este enfoque representa una oportunidad para competir con grandes corporaciones mediante el conocimiento del mercado local, la cercanía con el cliente y la flexibilidad operativa.

En resumen, el marketing estratégico transforma la visión empresarial: de una orientación centrada en el producto a una orientación centrada en el cliente y en el valor. Las empresas que lo aplican de manera efectiva no solo sobreviven, sino que prosperan, adaptándose con agilidad a los cambios del entorno y construyendo marcas sólidas y relevantes.

Antecedentes

El marketing como disciplina ha evolucionado desde enfoques centrados en el producto (orientación a la producción) hacia modelos centrados en el cliente y el valor. En los años 80, autores como Michael Porter introdujeron conceptos clave como las estrategias genéricas (liderazgo en costos, diferenciación y enfoque), que se integraron al pensamiento estratégico del marketing. Philip Kotler, por su parte, desarrolló el modelo STP (Segmentación, Targeting, Posicionamiento), que se convirtió en la base para diseñar estrategias efectivas. Hoy en día, el marketing estratégico incorpora herramientas digitales, análisis de datos y modelos predictivos para tomar decisiones más precisas.

Justificación

La implementación de estrategias de marketing bien estructuradas permite a las empresas no solo atraer clientes, sino también construir relaciones duraderas y rentables. En el caso de las PyMEs, el marketing estratégico representa una oportunidad para competir con empresas más grandes mediante la diferenciación, el conocimiento profundo del mercado local y la personalización de la oferta. Además, en un entorno post-pandemia, donde los hábitos de consumo han cambiado drásticamente, contar con una estrategia clara es vital para adaptarse y prosperar.

Descripción

El marketing estratégico es una rama del marketing basado en el análisis de datos y conceptos utilizados por la compañía para establecer direcciones y objetivos a largo plazo e identificando oportunidades de mercado y algunos nichos emergentes.

Se estudia cómo es el mercado, cuáles son las tendencias de este, la competencia directa e indirecta y las acciones que la compañía realizará.

Este tipo de estrategia se utiliza principalmente para:

- Planificar el camino hacia la consecución de objetivos.
- Justificar y dar valor a la empresa.
- Analizar el mercado.
- Definir la identidad y posicionamiento de marca.

Por tal motivo el presente trabajo tiene como pregunta ¿Cuál es el impacto del Marketing Estratégico?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el impacto del marketing estratégico en el posicionamiento competitivo de las empresas.

Objetivos específicos

- Evaluar como la implementación del marketing estratégico impacta en la competitividad y posicionamiento de las empresas en su sector.
- Identificar las estrategias de marketing que generan mayor influencia en el crecimiento y rentabilidad empresarial.

Delimitación

La investigación se realizará en la ciudad de Navojoa, Sonora, entre los meses de septiembre a noviembre de 2025, el estudio se enfocará en pequeñas y medianas empresas del sector comercial, con el objetivo de analizar cómo estas organizaciones diseñan, implementan y ajustan sus estrategias de marketing para mejorar su posicionamiento competitivo en el mercado local.

Marco teórico

El marketing estratégico es una disciplina que se enfoca en la planificación a largo plazo de las actividades comerciales de una empresa, con el objetivo de generar ventajas competitivas sostenibles. A diferencia del marketing operativo, que se centra en la ejecución táctica de acciones inmediatas, el marketing estratégico implica un análisis profundo del entorno, la segmentación del mercado y la formulación de estrategias que alineen los recursos internos con las oportunidades externas (Kotler & Keller, 2021).

Uno de los pilares fundamentales del marketing estratégico es el análisis del entorno competitivo. Este proceso incluye el estudio de factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales (análisis PESTEL), así como el análisis interno mediante herramientas como el FODA. Estas metodologías permiten a las empresas identificar sus fortalezas y debilidades, así como las oportunidades

y amenazas del mercado, facilitando la toma de decisiones estratégicas (Lamb, Hair & McDaniel, 2020).

La segmentación del mercado es otro componente esencial del marketing estratégico. Consiste en dividir el mercado en grupos homogéneos de consumidores con características y necesidades similares, lo que permite diseñar estrategias específicas para cada segmento. Esta práctica optimiza los recursos y mejora la efectividad de las acciones comerciales. Talaya y Mondéjar (2012) afirman que “la segmentación permite a las empresas focalizar sus esfuerzos en los grupos de consumidores más rentables, adaptando su propuesta de valor a las expectativas del cliente”.

El posicionamiento de marca también juega un papel central en el marketing estratégico. Se refiere a la forma en que una empresa desea ser percibida por sus clientes en relación con sus competidores. Una estrategia de posicionamiento efectiva debe ser clara, diferenciadora y coherente con la identidad de la empresa. Según Ciencia Latina (2025), “el posicionamiento estratégico permite construir una imagen sólida que conecta emocionalmente con el consumidor y genera lealtad a largo plazo”.

Además, el marketing estratégico se adapta constantemente a las tendencias del mercado y a los cambios en el comportamiento del consumidor. En la era digital, las empresas deben incorporar herramientas tecnológicas, análisis de datos y enfoques centrados en el cliente para mantenerse competitivas. La Universidad Politécnica Salesiana (s.f.) señala que “la estructura del plan de marketing debe estar bien organizada y orientada a objetivos claros, considerando la segmentación, el análisis del entorno y el posicionamiento como ejes fundamentales”.

El marketing estratégico también se relaciona con la innovación empresarial. Las organizaciones que integran estrategias de marketing con procesos de innovación logran diferenciarse en el mercado y responder con mayor agilidad a las demandas cambiantes del consumidor. ISIL Blog (2023) destaca que “el marketing estratégico no solo busca vender productos, sino construir relaciones duraderas con los clientes mediante propuestas de valor relevantes y sostenibles”.

| En conclusión, el marketing estratégico es una herramienta clave para la competitividad empresarial. Su enfoque analítico, orientado al largo plazo y basado en la creación de valor, permite a las organizaciones adaptarse al entorno, diferenciarse de la competencia y construir relaciones sólidas con sus clientes. La correcta aplicación de sus principios puede marcar la diferencia entre una empresa que sobrevive y una que lidera su mercado (Conecta Cuenca, 2023).

Metodología

La presente investigación es de tipo **exploratorio-descriptiva**, enfocada en analizar cómo las empresas de Navojoa, Sonora, diseñan e implementan estrategias de marketing estratégico para fortalecer su posicionamiento competitivo, mejorar su relación con los clientes y adaptarse a las dinámicas del mercado. Este enfoque permite explorar y describir los factores que influyen en la formulación de estrategias efectivas, así como identificar patrones de éxito y fracaso en su aplicación dentro del entorno empresarial local.

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, centrado en la recopilación y análisis de información numérica que permita medir el grado de planificación estratégica, la segmentación del mercado, la inversión en posicionamiento de marca, y los resultados obtenidos en términos de ventas, fidelización y expansión. La población de estudio estará constituida por empresas de diversos tamaños y sectores comerciales ubicadas en Navojoa. La muestra será **intencional**, seleccionando aquellas organizaciones que hayan implementado estrategias de marketing en los últimos tres años y que hayan experimentado impactos significativos en su desempeño comercial.

Para la recolección de datos se utilizarán **encuestas estructuradas**, dirigidas a directivos, gerentes y responsables del área comercial o de mercadotecnia. El objetivo será obtener información sobre la formulación de estrategias, los elementos considerados en su diseño (segmentación, análisis del entorno, propuesta de valor), los obstáculos enfrentados, los canales utilizados y los resultados obtenidos. Asimismo, se realizará una **revisión documental** de planes de marketing, informes internos y registros de campañas publicitarias, con el fin de complementar y validar la información obtenida por medio de las encuestas.

El procedimiento incluye la identificación y selección de empresas que cumplan con los criterios de inclusión, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la recopilación de documentos relevantes y el análisis de los datos obtenidos. Los datos cuantitativos se analizarán mediante **estadísticas descriptivas**, utilizando tablas, gráficas y porcentajes para identificar tendencias, patrones y relaciones entre la aplicación del marketing estratégico y los resultados comerciales observados.

Este enfoque metodológico es adecuado porque permite comprender y describir un fenómeno en desarrollo en el contexto regional de Navojoa, proporcionando un panorama integral sobre cómo las empresas diseñan sus estrategias de marketing, cómo las adaptan a su entorno competitivo y qué resultados obtienen en términos de posicionamiento, crecimiento y sostenibilidad. Además, el estudio

busca generar recomendaciones prácticas que puedan ser aplicadas por empresas locales para fortalecer sus capacidades estratégicas y mejorar su desempeño en el mercado.

Preguntas (Encuesta)

1. **¿Su empresa cuenta con una estrategia de marketing definida para posicionarse en el mercado?**
 - Sí / No
2. **¿Con qué frecuencia revisan y actualizan su estrategia de marketing?**
 - Mensualmente / Trimestralmente / Anualmente / Nunca
3. **¿Qué elementos considera más importantes dentro de su estrategia de marketing? (marque todos los que apliquen)**
 - Segmentación del mercado
 - Posicionamiento de marca
 - Análisis de la competencia
 - Propuesta de valor
 - Canales de comunicación
4. **¿Qué impacto ha tenido la estrategia de marketing en los resultados comerciales de su empresa?**
 - Muy positivo / Positivo / Neutral / Negativo / Muy negativo
5. **¿Qué obstáculos ha enfrentado su empresa al implementar estrategias de marketing? (marque los más relevantes)**
 - Falta de presupuesto
 - Escasa capacitación del personal
 - Dificultad para definir el público objetivo
 - Falta de información del mercado
 - Otros (especifique): _____
6. **¿Su empresa ha logrado diferenciarse de la competencia gracias a su estrategia de**

marketing?

- Sí, claramente / Sí, parcialmente / No / No lo sé

7. **¿Qué canales utiliza su empresa para ejecutar su estrategia de marketing?** (marque todos los que apliquen)

- Redes sociales
- Publicidad tradicional (radio, prensa, TV)
- Marketing digital (Google Ads, email marketing)
- Eventos o ferias comerciales
- Otros (especifique): _____

8. **¿Qué tan alineada considera que está su empresa con las tendencias actuales de marketing en su sector?**

- Totalmente alineada / Parcialmente alineada / Poco alineada / No alineada

9. **¿Qué resultados ha obtenido su empresa tras aplicar estrategias de marketing?** (marque todos los que apliquen)

- Aumento de ventas
- Fidelización de clientes
- Expansión a nuevos mercados
- Mejora en la imagen de marca
- No ha habido resultados significativos

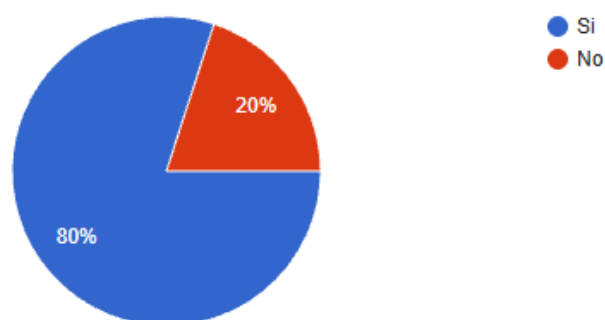
10. **¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la estrategia de marketing en su empresa?** (marque todas las que apliquen)

- Capacitación del personal
- Investigación de mercado
- Definición clara del público objetivo
- Inversión en posicionamiento digital
- Colaboración con agencias o consultores externos

Resultados

1. ¿Su empresa cuenta con una estrategia de marketing definida para posicionarse en el mercado?

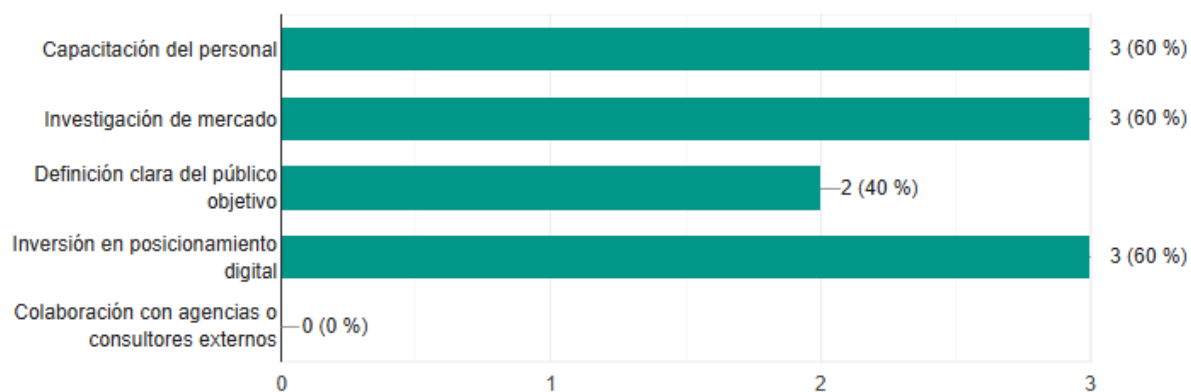
5 respuestas



10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la estrategia de marketing en su empresa? (marque todas las que apliquen)

 Copi

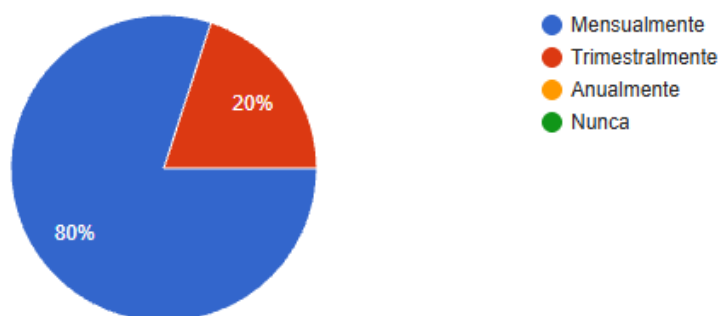
5 respuestas



2.¿Con qué frecuencia revisan y actualizan su estrategia de marketing?

 Copiar gráfico

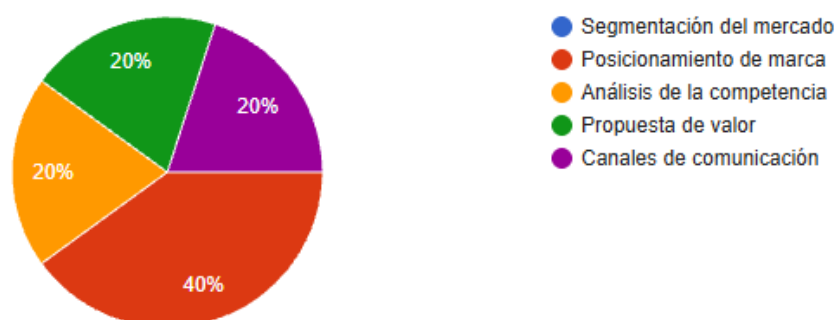
5 respuestas



3.¿Qué elementos considera más importantes dentro de su estrategia de marketing?

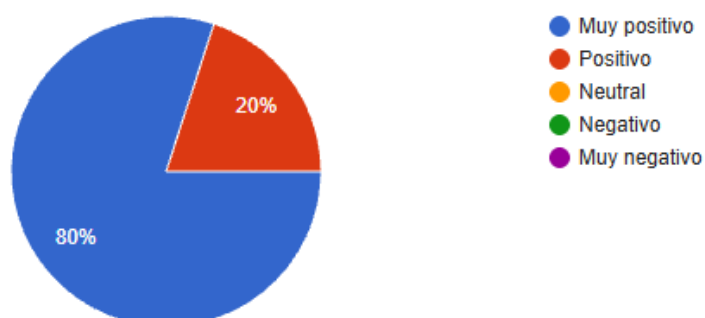
(marque todos los que apliquen)

5 respuestas



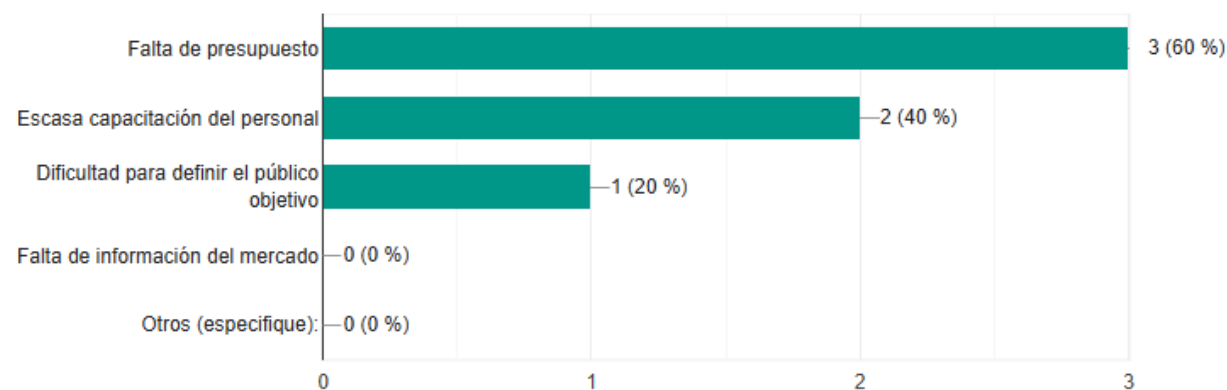
4.¿Qué impacto han tenido las estrategias digitales en los resultados comerciales de su empresa?

5 respuestas



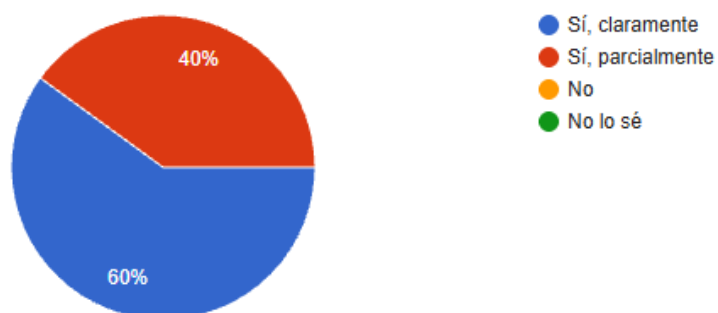
5. ¿Qué obstáculos ha enfrentado su empresa al implementar estrategias de marketing? (marque los más relevantes)

5 respuestas



6. ¿Su empresa ha logrado diferenciarse de la competencia gracias a su estrategia de marketing?

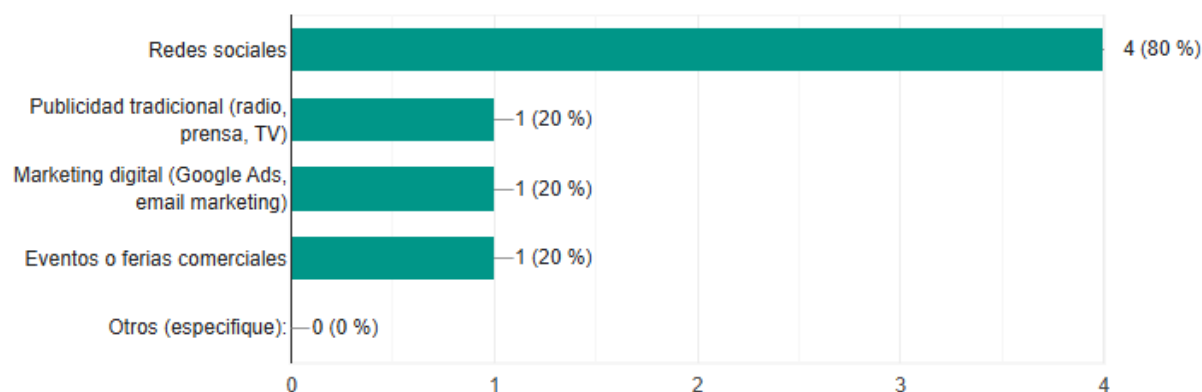
5 respuestas



7. ¿Qué canales utiliza su empresa para ejecutar su estrategia de marketing? (marque todos los que apliquen)

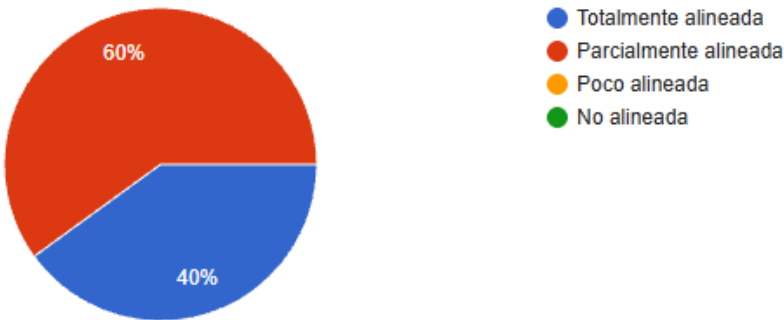
Cop

5 respuestas



8.¿Qué tan alineada considera que está su empresa con las tendencias actuales de marketing en su sector?

5 respuestas



9.¿Qué resultados ha obtenido su empresa tras aplicar estrategias de marketing?

Cop

(marque todos los que apliquen)

5 respuestas



10. ¿Qué acciones considera más importantes para mejorar la estrategia de marketing en su empresa? (marque todas las que apliquen)



5 respuestas



Conclusión

El presente trabajo demuestra que el marketing estratégico no es únicamente un marco teórico, sino una herramienta decisiva para transformar la realidad empresarial. La encuesta aplicada a diversas compañías reveló un patrón claro: aquellas que integran estrategias de marketing bien definidas logran mayor crecimiento, consolidan su posicionamiento y se adaptan con mayor agilidad a los cambios del mercado.

Los resultados confirman que el marketing estratégico es el puente entre la planeación y la acción, capaz de convertir objetivos en resultados tangibles. Las empresas que lo aplican con disciplina no solo identifican oportunidades, sino que generan ventajas competitivas sostenibles frente a sus competidores. De esta manera, se responde de forma contundente a la pregunta principal del estudio y se valida la justificación inicial: el marketing estratégico es indispensable para garantizar la permanencia y el éxito en entornos altamente dinámicos.

En conclusión, este trabajo no solo alcanzó sus objetivos, sino que deja un mensaje claro: **las organizaciones que apuestan por el marketing estratégico no sobreviven, prosperan**. Este hallazgo invita a las empresas a reflexionar y actuar, convirtiendo la estrategia en el motor de su crecimiento futuro.

Referencias

- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Dirección de marketing* (16.^a ed.). Pearson Educación.
- Lamb, C., Hair, J., & McDaniel, C. (2020). *Marketing*. Cengage Learning.
- Talaya, Á., & Mondéjar, J. A. (2012). *Marketing estratégico para la toma de decisiones empresariales*. 1Library.co
- Ciencia Latina. (2025). *Fundamentos estratégicos del marketing*. Biblioteca Ciencia Latina.
- Universidad Politécnica Salesiana. (s.f.). *Fundamentación teórica del marketing estratégico*. UPS.edu.ec
- ISIL Blog. (2023). *Marketing estratégico: definición, importancia y ejemplos*. isil.pe
- Conecta Cuenca. (2023). *El marketing estratégico: definición, importancia y ejemplos*. conectacuenca.cl

HABILIDADES GERENCIALES

Jenifer Esmeralda López Quiñones

Lic. Administración, Universidad de Sonora,

Campus Navojoa

Introducción

En la actualidad, las organizaciones operan en un entorno empresarial altamente competitivo, marcado por la globalización, la innovación tecnológica y los constantes cambios sociales. En este contexto, las habilidades gerenciales se han convertido en un componente esencial para el éxito de las empresas, ya que determinan la capacidad de los líderes para guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos institucionales.

Autores como Henri Fayol (1916), considerado uno de los padres de la administración moderna, establecieron los principios básicos de la función gerencial, destacando la planificación, organización, dirección, coordinación y control. Posteriormente, Robert L. Katz (1955) clasificó las habilidades gerenciales en tres categorías: técnicas, humanas y conceptuales, señalando que todas son indispensables, pero su importancia varía según el nivel jerárquico.

De igual manera, Henry Mintzberg (1973) identificó los roles gerenciales que desempeñan los líderes dentro de las organizaciones, agrupándolos en interpersonales, informativos y decisionales. Estas perspectivas teóricas sentaron las bases para comprender que la gestión efectiva no depende solo del conocimiento técnico, sino también de la capacidad para comunicarse, liderar y adaptarse.

En las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), las habilidades gerenciales cobran especial relevancia, ya que los recursos suelen ser limitados y el éxito depende en gran medida de la eficiencia de la dirección. Un gerente con habilidades sólidas no solo optimiza los recursos disponibles, sino que también fomenta un clima organizacional positivo, motiva al personal y contribuye a la innovación.

Por lo tanto, el estudio de las habilidades gerenciales es indispensable para comprender cómo los líderes pueden influir en la productividad, el compromiso y la competitividad de las organizaciones modernas.

Antecedentes

El concepto de habilidades gerenciales ha evolucionado junto con la historia de la administración. En sus inicios, Frederick W. Taylor (1911), con su enfoque en la administración científica, se centró en la eficiencia operativa y las habilidades técnicas. Más adelante, Henri Fayol amplió esta visión al incluir aspectos organizativos y directivos. Sin embargo, fue Robert Katz (1955) quien sistematizó el estudio de las habilidades gerenciales al identificar tres tipos esenciales:

Habilidades técnicas: relacionadas con el conocimiento y dominio de métodos, herramientas o procedimientos específicos.

Habilidades humanas: vinculadas con la capacidad de trabajar con personas, liderarlas y motivarlas.

Habilidades conceptuales: asociadas con la visión global y la comprensión del entorno organizacional.

Con el paso del tiempo, Peter Drucker (1990) aportó una visión más humanista y estratégica del liderazgo, destacando que el verdadero gerente debe ser capaz de convertir los objetivos empresariales en resultados mediante la gestión del talento humano. Por su parte, Chiavenato (2007) enfatizó la importancia de la inteligencia emocional y la comunicación en el ejercicio de la dirección moderna.

Actualmente, las habilidades gerenciales no se limitan al ámbito técnico o administrativo, sino que integran competencias como la adaptabilidad, el liderazgo ético, la innovación y la gestión del cambio, fundamentales para las empresas del siglo XXI.

Justificación

Desarrollar habilidades gerenciales es esencial para garantizar una administración eficiente y una toma de decisiones acertada. En un entorno donde las organizaciones enfrentan desafíos constantes —como la digitalización, la competencia global y los cambios en los hábitos laborales—, los gerentes deben poseer la capacidad de liderar con empatía, creatividad y visión estratégica.

Para las PyMEs, especialmente en ciudades como Navojoa, Sonora, fortalecer las habilidades gerenciales representa una oportunidad para profesionalizar su gestión, aumentar su competitividad y generar ventajas sostenibles frente a grandes corporaciones. Además, estas habilidades fomentan la retención del talento, la cohesión de los equipos de trabajo y el cumplimiento de metas organizacionales.

El desarrollo de estas competencias no solo impacta en la productividad, sino también en la calidad del liderazgo, en la comunicación interna y en el bienestar de los empleados. Por ello, su estudio y aplicación resultan indispensables para lograr un crecimiento empresarial sólido y sostenido.

Descripción

Las habilidades gerenciales comprenden el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten a un líder planificar, organizar, dirigir y controlar de manera efectiva los recursos humanos y materiales de una organización.

De acuerdo con Katz (1955), estas habilidades se dividen en tres categorías:

Técnicas, que se relacionan con el dominio de herramientas y procesos específicos.

Humanas, que implican la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse y motivar.

Conceptuales, que permiten visualizar la organización de manera integral y anticipar los efectos de las decisiones.

Por lo tanto, el presente trabajo busca responder la siguiente pregunta:

¿Cuál es la importancia de las habilidades gerenciales en el desempeño y competitividad de las empresas?

Este tipo de habilidades se utilizan principalmente para:

- Mejorar la toma de decisiones y la planificación estratégica.
- Fomentar el liderazgo efectivo y la comunicación organizacional.
- Motivar y desarrollar el talento humano.
- Incrementar la productividad y la adaptabilidad empresarial.

Objetivo general

Analizar la importancia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional y la competitividad empresarial.

Objetivos específicos

- Evaluar cómo el desarrollo de habilidades gerenciales impacta en la eficiencia y productividad de las empresas.
- Identificar las habilidades más relevantes para los gerentes en diferentes niveles jerárquicos.
- Reconocer la relación entre liderazgo, comunicación y motivación en la gestión empresarial.

Delimitación

La investigación se realizará en la ciudad de Navojoa, Sonora, durante los meses de agosto a noviembre de 2025, enfocándose en pequeñas empresas del sector comercial, con el propósito de analizar cómo las habilidades gerenciales influyen en su funcionamiento y competitividad.

Referencias teóricas

De acuerdo con Katz (1955), las habilidades gerenciales son el conjunto de destrezas que debe poseer todo administrador para desempeñar eficazmente sus funciones dentro de una organización. Dicho autor identificó tres tipos de habilidades esenciales: técnicas, humanas y conceptuales. Las habilidades técnicas se relacionan con el dominio de métodos, procedimientos y herramientas específicas; las habilidades humanas con la capacidad de trabajar y comunicarse efectivamente con otras personas; y las conceptuales con la visión integral del negocio y la habilidad para comprender la organización como un todo.

Por su parte, Henri Fayol (1916), uno de los padres de la administración moderna, ya señalaba que dirigir implica planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar, funciones que exigen del gerente un equilibrio entre conocimiento técnico, liderazgo humano y pensamiento estratégico. Más adelante, Henry Mintzberg (1973) amplió la comprensión del rol gerencial al describir diez papeles fundamentales que los

directivos desempeñan dentro de la empresa, agrupándolos en tres categorías: interpersonales, informativos y decisionales, los cuales requieren una combinación dinámica de habilidades para lograr una gestión efectiva.

Asimismo, Peter Drucker (1990) consideró que el papel del gerente moderno va más allá de la administración tradicional, destacando que la principal habilidad de un líder es convertir los recursos — especialmente el talento humano— en resultados medibles. De acuerdo con Drucker, los gerentes deben ser capaces de definir objetivos claros, motivar a sus colaboradores y medir el desempeño de manera continua. En este mismo sentido, Chiavenato (2007) plantea que las habilidades gerenciales se relacionan con la inteligencia emocional, la capacidad de liderazgo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones acertadas, las cuales determinan el éxito del trabajo en equipo y el clima organizacional.

Con respecto al origen del estudio formal de las habilidades gerenciales, su desarrollo se fortaleció a mediados del siglo XX con los aportes de Katz (1955), quien estableció una base teórica sólida que aún se utiliza en la administración contemporánea. Posteriormente, autores como Koontz y Weihrich (2008) integraron estas habilidades dentro del proceso administrativo y las relacionaron con la planeación estratégica y la dirección de personal.

Las habilidades gerenciales cumplen un papel clave en la efectividad de las organizaciones, pues no solo influyen en el logro de objetivos, sino también en la motivación y compromiso del personal. Un gerente con habilidades bien desarrolladas es capaz de crear un entorno laboral armonioso, fomentar la innovación, resolver conflictos y conducir a su equipo hacia la mejora continua. Además, en la actualidad, el entorno digital y post-pandemia ha impulsado la necesidad de fortalecer habilidades como la adaptabilidad, la empatía, el liderazgo remoto y la gestión del cambio (Chiavenato, 2020).

En este sentido, el desarrollo de las habilidades gerenciales no se limita al conocimiento técnico o académico, sino que requiere experiencia, formación constante y una actitud orientada al aprendizaje continuo. Dichas habilidades permiten enfrentar los retos de la globalización, la competitividad y la digitalización, asegurando que las organizaciones se mantengan sostenibles y productivas a largo plazo.

Metodología

El tipo de investigación que se utilizó fue explicativa y descriptiva, ya que permite analizar de qué manera las habilidades gerenciales influyen en el desempeño, liderazgo y efectividad dentro de las organizaciones. Esta metodología ayuda a describir cómo los gerentes desarrollan y aplican sus competencias, incluyendo la toma de decisiones, la comunicación, la resolución de conflictos, la planeación estratégica y la motivación del personal, lo cual resulta esencial para mejorar la eficiencia y el compromiso de los equipos de trabajo.

El enfoque descriptivo permite observar las características actuales de la gestión directiva, mientras que el enfoque explicativo busca identificar las causas y efectos de la aplicación de determinadas habilidades

gerenciales en los resultados empresariales. A través de este tipo de investigación, se pretende analizar qué competencias son más valoradas por las empresas, cómo se desarrollan en los diferentes niveles jerárquicos y qué impacto generan en el clima laboral y en la productividad.

El diseño de la investigación será no experimental, debido a que no se manipulan las variables independientes. En lugar de ello, se observarán y analizarán los fenómenos tal como ocurren dentro del entorno natural de las empresas. Este diseño permite recopilar información realista sobre la aplicación de las habilidades gerenciales, sus efectos en la toma de decisiones y su influencia en el comportamiento organizacional.

La investigación tomará como referencia a pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Navojoa, Sonora, con el propósito de identificar las prácticas directivas más comunes y evaluar el nivel de desarrollo de habilidades como el liderazgo, la comunicación y la gestión del talento humano. Se espera que los resultados permitan comprender cómo la aplicación de estas habilidades contribuye a fortalecer la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Esta metodología, centrada en la observación y el análisis del entorno empresarial, permitirá elaborar conclusiones sobre la relevancia de las habilidades gerenciales en la dirección moderna. Además, ayudará a proponer estrategias de mejora continua que fomenten una cultura organizacional sólida, orientada al liderazgo efectivo, la innovación y la productividad.

Conceptos Analíticos (adaptados a Habilidades Gerenciales)

Concepto Analítico	Descripción
Habilidad Técnica	Capacidad del gerente para utilizar conocimientos administrativos, organizar recursos y aplicar métodos de gestión.
Habilidad Humana	Capacidad para comunicarse, motivar, liderar y desarrollar relaciones positivas con el personal.
Habilidad Conceptual	Capacidad para comprender la empresa como un todo, tomar decisiones estratégicas y anticipar problemas.
Liderazgo y Motivación	Nivel de influencia del gerente para inspirar, orientar y mantener motivado al equipo de trabajo.
Comunicación Organizacional	Calidad del intercambio de información entre el gerente y los empleados, así como entre áreas.
Toma de Decisiones	Forma en la que el gerente analiza situaciones, resuelve problemas y elige alternativas adecuadas.

Concepto Analítico	Descripción
Clima Laboral	Grado de bienestar, confianza y colaboración dentro del ambiente de trabajo generado por la gestión.
Desempeño Organizacional	Resultados obtenidos en productividad, eficiencia y cumplimiento de objetivos gracias a la gestión del gerente.

Descripción del Instrumento.

Las siguientes preguntas del cuestionario fueron diseñadas con base en los conceptos analíticos mencionados. El propósito es evaluar el **nivel de desarrollo de habilidades gerenciales** en pequeñas empresas de Navojoa, especialmente en su comunicación, liderazgo, toma de decisiones y efectividad administrativa. Los resultados permitirán identificar **qué habilidades requieren fortalecerse** para mejorar la productividad y competitividad empresarial.

Preguntas del Cuestionario (Google Forms)

1. ¿Trabaja actualmente en una empresa ubicada en Navojoa?
2. ¿Cuál es su puesto dentro de la empresa? (Gerente, Encargado, Propietario, Otro)
3. ¿Cuántos empleados tiene la empresa? (1-5, 6-15, más de 15)

Sobre habilidades gerenciales:

4. ¿Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir las operaciones de la empresa?
(Sí / No / Parcialmente)
5. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan efectiva considera su comunicación con su equipo de trabajo?
(1 = Muy baja / 5 = Muy alta)
6. ¿Con qué frecuencia motiva o reconoce el esfuerzo del personal?
(Nunca / A veces / Frecuentemente / Siempre)
7. ¿Involucra a los empleados en la toma de decisiones importantes?
(Sí / No / A veces)
8. ¿Qué tan capaz se considera para resolver problemas o conflictos dentro de la empresa?
(1 = Muy baja / 5 = Muy alta)
9. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en su empresa?
(Malo / Regular / Bueno / Muy bueno)
10. ¿Considera que la forma en que dirige la empresa ha contribuido a mejorar la productividad y resultados?
(Sí, mucho / Sí, parcialmente / No / No estoy seguro)

11. En una escala del 1 al 5, donde 1 es “nada” y 5 es “mucho”, ¿qué tanto influyen sus habilidades gerenciales en el desempeño general de la empresa?

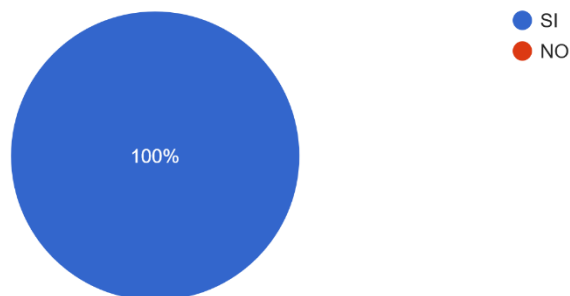
12. Tabla Concepto Analítico ↔ Pregunta

Concepto Analítico	Pregunta del Cuestionario
Habilidad Técnica	4. ¿Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir las operaciones de la empresa?
Habilidad Humana	5. ¿Qué tan efectiva considera su comunicación con su equipo de trabajo?
Liderazgo y Motivación	6. ¿Con qué frecuencia motiva o reconoce el esfuerzo del personal?
Toma de Decisiones	7. ¿Involucra a los empleados en decisiones importantes?
Habilidad Conceptual	8. ¿Qué tan capaz se considera para resolver problemas o conflictos?
Clima Laboral	9. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en su empresa?
Desempeño Organizacional	10. ¿Considera que su forma de gestión ha mejorado la productividad?
Percepción Global	11. Escala del 1 al 5 sobre impacto de habilidades gerenciales

Resultados

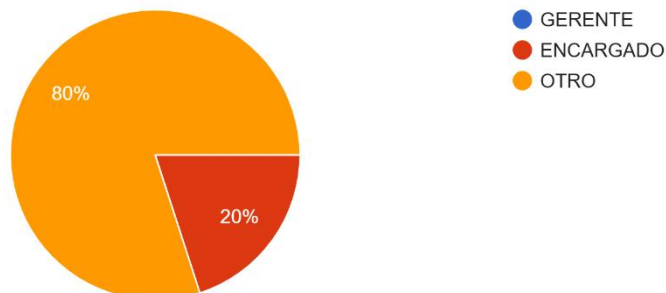
¿Trabaja actualmente en una empresa ubicada en Navojoa?

5 respuestas



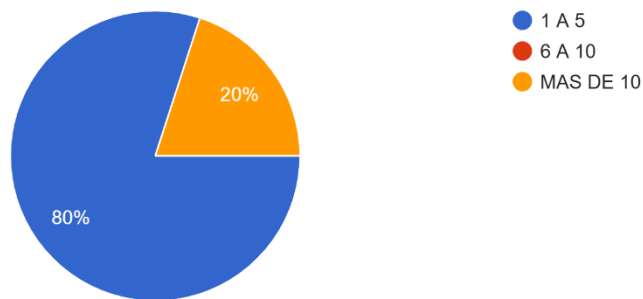
¿Cuál es su puesto dentro de la empresa?

5 respuestas



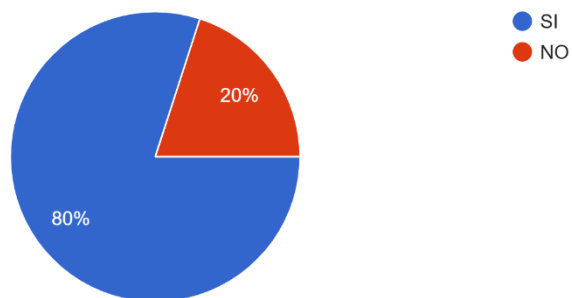
¿Cuántos empleados tiene la empresa?

5 respuestas



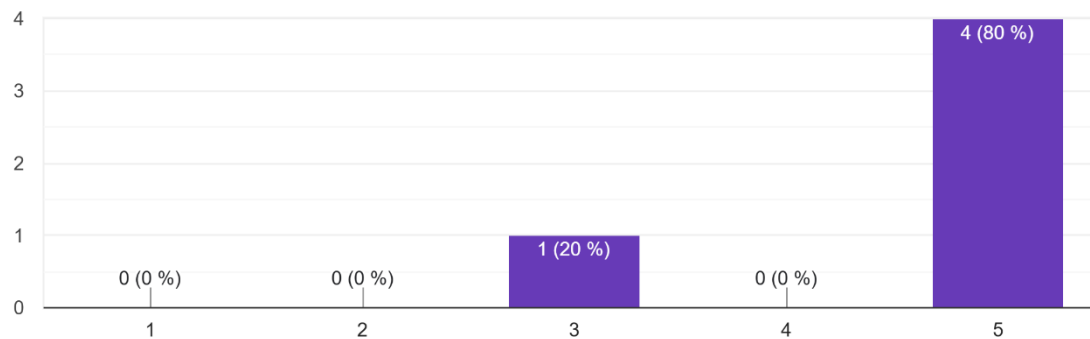
¿Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir las operaciones de la empresa?

5 respuestas



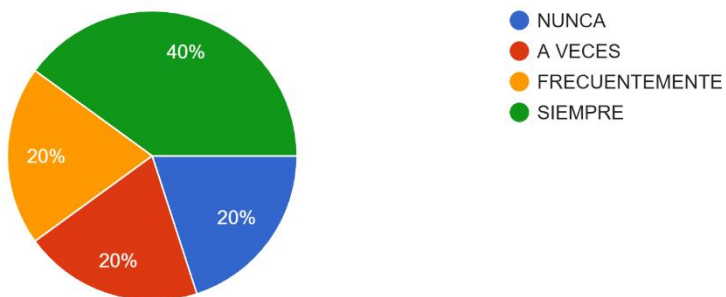
En una escala del 1 al 5, ¿qué tan efectiva considera su comunicación con su equipo de trabajo?

5 respuestas



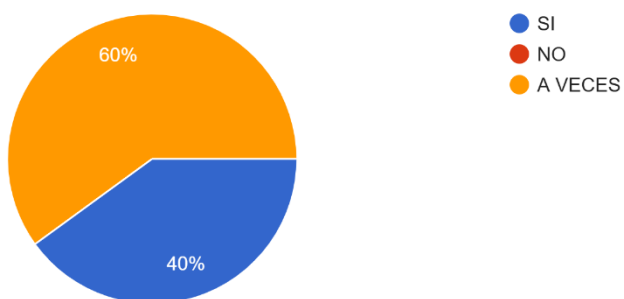
¿Con qué frecuencia motiva o reconoce el esfuerzo del personal?

5 respuestas



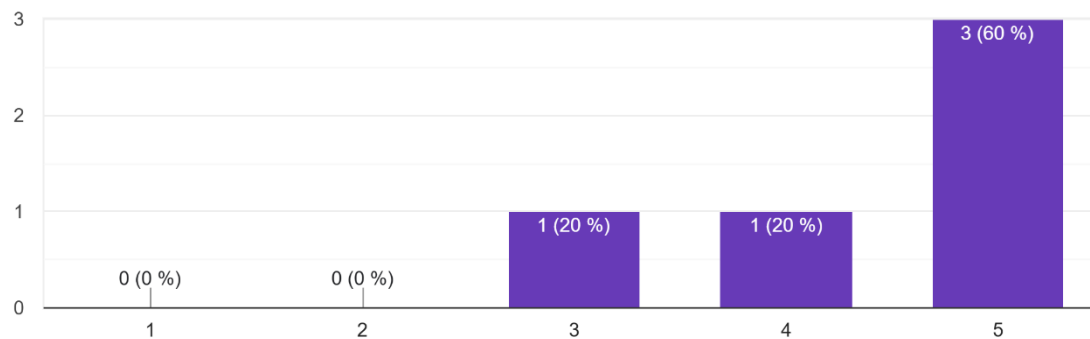
¿Involucra a los empleados en la toma de decisiones importantes?

5 respuestas



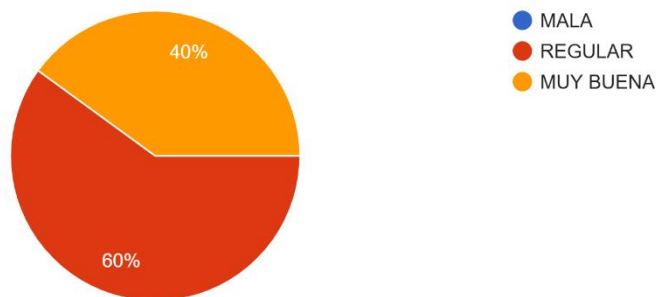
En una escala del 1 a 5 ¿Qué tan capaz se considera para resolver problemas o conflictos dentro de la empresa?

5 respuestas



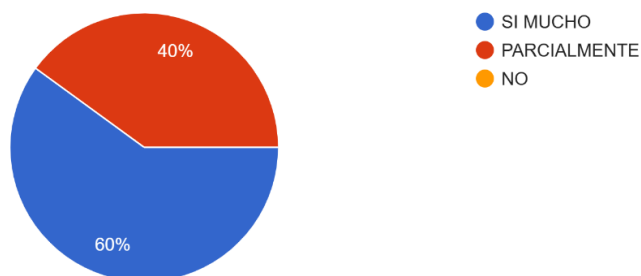
¿Cómo describiría el ambiente laboral en su empresa?

5 respuestas



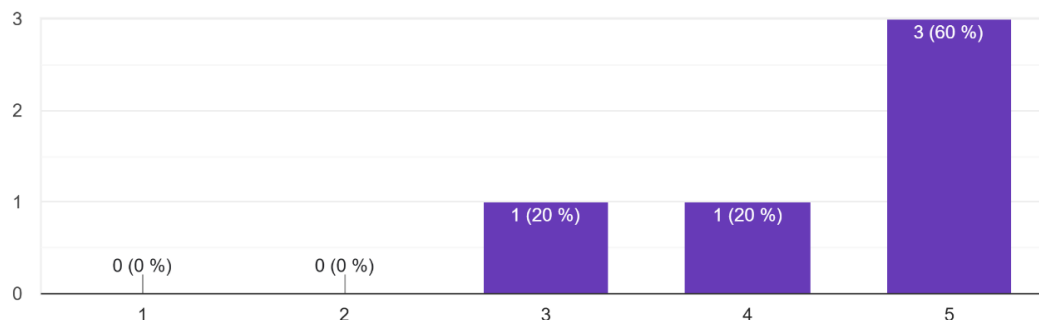
¿Considera que la forma en que dirige la empresa ha contribuido a mejorar la productividad y resultados?

5 respuestas



En una escala del 1 al 5, donde 1 es “nada” y 5 es “mucho”, ¿qué tanto influyen sus habilidades gerenciales en el desempeño general de la empresa?

5 respuestas



Referencias bibliográficas

Chiavenato, I. (2007). Administración: Teoría, proceso y práctica. McGraw-Hill Interamericana.

Drucker, P. (1990). La gerencia en tiempos difíciles. Editorial Sudamericana.

- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Paris: Dunod.
- Katz, R. L. (1955). "Skills of an Effective Administrator." *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.
- Taylor, F. W. (1911). *Principios de la administración*

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Nazaida Carolina Ontiveros Molinares

Introducción

La gestión del talento humano ha experimentado una transformación radical en el siglo XXI, impulsada por la globalización del mercado laboral y la irrupción de la tecnología digital. En un entorno empresarial cada vez más competitivo, la capacidad de una organización para identificar, atraer y seleccionar al mejor capital humano se ha convertido en un factor crítico para el éxito y la supervivencia. En este contexto, la adopción de herramientas digitales en el proceso de reclutamiento y selección de personal ha pasado de ser una ventaja competitiva a una necesidad estratégica.

Este trabajo de investigación aborda la importancia de las herramientas digitales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, centrándose en el contexto específico de Navojoa, Sonora. Tradicionalmente, la región ha dependido de métodos de reclutamiento manuales o tradicionales; sin embargo, la dinámica del mercado exige hoy procesos más ágiles, objetivos y de mayor alcance.

El estudio se propone analizar el nivel de penetración, la percepción del valor y el impacto real de las tecnologías clave, como los Sistemas de Seguimiento de Candidatos (ATS), las evaluaciones en línea y la analítica de datos, en las empresas medianas y grandes del municipio. A través de una metodología de enfoque mixto, que combina el análisis cuantitativo de la adopción con la interpretación cualitativa de los resultados, se busca responder a la pregunta fundamental de si la digitalización es percibida por los líderes de Recursos Humanos como un mero gasto operativo o como una inversión estratégica esencial con un Retorno de Inversión (ROI) tangible.

Al finalizar, esta investigación no solo presentará un diagnóstico del estado de madurez digital del sector de RR.HH. en Navojoa, sino que también evidenciará cómo la inversión en tecnología es crucial para reducir los tiempos de contratación, mejorar la calidad del talento, garantizar la objetividad del proceso y fortalecer la Marca Empleadora en el competitivo entorno local. Los hallazgos servirán de base para que las organizaciones tomen decisiones informadas que les permitan transicional completamente de un enfoque administrativo a un enfoque estratégico en la gestión de su capital humano.

Antecedentes

El antecedente de la Adopción de Herramientas Digitales en el Reclutamiento y Selección se divide en

tres eras clave la era predigital hasta finales de los 90 se caracterizaba por procesos lentos manuales en papel como anuncios en periódicos y archivo físico de Ctv's. La primera innovación fue la creación de bases de datos electrónicas y el surgimiento de los portales de empleo en línea (Web 10)

La segunda etapa de consolidación digital (2000-2010) estuvo marcada por la adopción masiva de los Sistemas de Seguimiento de Candidatos (ATS) para la criba automática de CVS y la gestión centralizada de postulaciones También se popularizó el Reclutamiento 2.0 con el uso de redes sociales profesionales (LinkedIn) para la búsqueda de talento pasivo y la construcción de la marca empleadora

Finalmente la era de la Inteligencia Artificial y Automatización (2010-actualidad) incorpora el *Machine Learning* y el *Big Data* para filtrado predictivo reducir sesgos y automatizar tareas repetitivas La entrevista virtual y la firma electrónica se consolidaron como herramientas esenciales para agilizar el proceso y eliminar barreras geográficas.

Justificación

En primer lugar la digitalización permite la automatización de tareas repetitivas mediante ATS lo que reduce drásticamente el Tiempo y Costo de Contratación En segundo lugar las plataformas digitales como LinkedIn y la IA garantizan el acceso al mejor talento a escala global facilitando la criba precisa y mejorando la calidad de las contrataciones Finalmente la adopción tecnológica optimiza la experiencia del candidato haciendo los procesos más rápidos transparentes y objetivos lo cual es vital para fortalecer la marca empleadora y atraer a los mejores profesionales en un mercado laboral altamente competitivo.

Descripción

La importancia de las herramientas digitales en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal es tan profunda que ha redefinido el rol de Recursos Humanos, elevándolo de un centro de costo administrativo a un socio estratégico que impulsa la competitividad y el crecimiento del negocio. Esta transformación no solo se trata de usar software, sino de cambiar la mentalidad y la metodología de cómo se identifica, atrae y evalúa el capital humano.

1. Optimización Operacional y Concentración Estratégica

La principal contribución es la automatización masiva. Herramientas como los Sistemas de Seguimiento de Candidatos (ATS) utilizan la tecnología *cloud* y la IA para:

- Eliminar la Carga Administrativa: Automatizan el 80% de las tareas repetitivas (filtrado inicial de currículums, envío de comunicaciones masivas, programación de entrevistas, gestión de la base de datos).
- Acelerar la Contratación: Esta eficiencia reduce drásticamente los indicadores clave de

rendimiento (KPIs), como el *Time to Hire* (al cubrir vacantes con mayor rapidez) y el *Cost per Hire* (al disminuir el esfuerzo manual y la dependencia de intermediarios). El reclutador pasa de ser un gestor de archivos a un consultor de talento.

2. Expansión sin Límites del *Pool* de Talento

Las herramientas digitales han eliminado las barreras geográficas y de tiempo, llevando el reclutamiento a un plano global:

- Reclutamiento 4.0 y *Sourcing* Proactivo: Plataformas como LinkedIn, *job boards* especializados y el uso de *social recruiting* permiten a las empresas llegar a candidatos pasivos (aquellos que no buscan activamente empleo) y a nichos de talento altamente especializados.
- Atracción por Marca Empleadora: Los sitios de carrera optimizados, los *webinars* y las campañas en redes sociales permiten a la empresa contar su historia y proyectar su cultura, atrayendo candidatos que se alinean no solo con el puesto, sino con los valores de la organización.

3. Precisión, Objetividad y Diversidad en la Selección

Las herramientas modernas han inyectado una capa de ciencia y datos en lo que históricamente era un proceso intuitivo y sesgado:

Inteligencia Artificial (IA): Los algoritmos avanzados analizan currículums y evaluaciones para identificar patrones de éxito y potencial, lo que mejora la calidad predictiva de la contratación. Al estandarizar la evaluación y anonimizar datos personales en las etapas iniciales, la IA es una herramienta poderosa para combatir los sesgos inconscientes (por género, edad o procedencia), promoviendo equipos más diversos e inclusivos.

- Entrevistas y Evaluaciones Digitales: Los *video-entrevistas* bajo demanda y las pruebas psicométricas en línea garantizan una experiencia coherente para todos los candidatos y permiten comparar los resultados de manera estandarizada y objetiva, centrándose exclusivamente en las habilidades y competencias.

4. Transformación de la Experiencia del Candidato

En la era digital, el proceso de postulación es parte integral de la marca del empleador. Las herramientas garantizan que el candidato se sienta valorado:

- Experiencia *Seamless* (Sin Fricciones): Las postulaciones se hacen en pocos clics desde el móvil; la comunicación es constante y transparente a través de correos automatizados o *chatbots*.
- Rapidez en la Respuesta: Reducir la incertidumbre con respuestas rápidas, incluso de rechazo, mejora la percepción de la empresa y protege la marca empleadora, incluso si el candidato no es seleccionado.

Pregunta de investigación: ¿Cuál es la importancia de las herramientas digitales en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Objetivo: Conocer la importancia de las herramientas digitales en el proceso de reclutamiento y selección de personal

Objetivos específicos:

- Analizar el impacto de las plataformas de reclutamiento en línea
- Identificar las herramientas de automatización y su función
- Evaluar la efectividad de las pruebas y evaluaciones digitales
- Comprender el rol de las entrevistas virtuales

Descripción del objeto de estudio

La Adopción de Herramientas Digitales en el Reclutamiento y Selección de Personal

El objeto de estudio se centra en las herramientas digitales y su integración en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Este campo de investigación busca analizar, describir y evaluar la forma en que la tecnología ha transformado y optimizado las etapas tradicionales de búsqueda, atracción, evaluación y contratación de talento en las organizaciones.

Delimitación

El estudio se enfocará en analizar la importancia, nivel de adopción y uso de las herramientas digitales (ATS, Inteligencia Artificial, redes sociales profesionales y plataformas de evaluación online) en los procesos de reclutamiento y selección de personal de empresas medianas y grandes (con más de 50 empleados) ubicadas exclusivamente en el municipio de Navojoa, Sonora. La recopilación de datos y el análisis se realizarán sobre las prácticas implementadas durante el periodo de Enero de 2024 a noviembre de 2025.

Metodología

El tipo de investigación que se utilizará es investigación explicativa y descriptiva, ya que permite analizar y describir cómo influyen las estrategias y herramientas de reclutamiento y selección en la calidad de la contratación y en el desempeño organizacional.

Este enfoque ayuda a comprender cómo la aplicación de métodos específicos __ como el uso de sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), las entrevistas por competencias, las evaluaciones psicométricas o el *employer branding* influye en métricas clave del talento, como el tiempo promedio de contratación (*Time-to-Hire*), la tasa de retención del nuevo empleado y la adecuación del candidato al puesto (*Job Fit*).

De esta manera, la investigación busca explicar cómo un proceso de reclutamiento y selección bien diseñado, que integre herramientas digitales y metodologías validadas, puede generar un impacto positivo en la productividad, la cultura organizacional y el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Contribución de la Metodología.

Esta metodología ayuda a fortalecer el conocimiento sobre la relación directa entre las prácticas de reclutamiento y el éxito organizacional, contribuyendo al entendimiento de cómo la eficiencia y la calidad en la adquisición de talento influyen directamente en la composición de los equipos y en la competitividad de la empresa.

Asimismo, proporciona las bases para fomentar la implementación de procesos de atracción y selección más objetivos, inclusivos y basados en datos, lo que resulta en una mejor experiencia para el candidato y una reducción en los costos asociados a la rotación de personal.

Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación será no experimental, ya que se registrarán y analizarán los fenómenos relacionados con los procesos de reclutamiento y selección dentro de las organizaciones sin alterar el comportamiento de los participantes o manipular las variables.

Este diseño permitirá recopilar información objetiva y medir tanto la percepción de los reclutadores y líderes respecto a la efectividad de sus métodos actuales, como los datos reales del desempeño de los empleados contratados a través de dichos procesos (por ejemplo, el *performance* evaluado a los seis meses de ingreso).

Conceptos analíticos:

Reclutamiento de personal: El reclutamiento es un proceso técnico que tiene por objetivo abastecer el área del mayor número de candidatos, a fin de contar con las mejores opciones para escoger, entre varios, al idóneo para el puesto.

Herramientas digitales: Las herramientas digitales son recursos tecnológicos que usamos diariamente para hacernos la vida más fácil. Dentro de la clasificación de herramientas digitales, encontramos soluciones como aplicaciones móviles, programas y plataformas en línea que nos ayudan a trabajar, entretenernos o mantenernos organizados.

Clima laboral: Clima laboral se le conoce al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa u oficina. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

Motivación laboral: La motivación laboral, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

Como se recabara la información:

30 preguntas Clave sobre Herramientas Digitales en Reclutamiento y Selección

A. Adopción y Uso (Preguntas Cuantitativas y Descriptivas)

1. ¿Qué **Sistemas de Seguimiento de Candidatos (ATS)** o software de gestión de talento utiliza su empresa actualmente?
2. ¿Cuál es el porcentaje estimado de vacantes que se cubren utilizando **redes sociales profesionales** (ej. LinkedIn, OCCMundial)?
3. ¿Su proceso de selección incluye el uso de **pruebas psicométricas o de habilidades en línea** estandarizadas?
4. ¿Con qué frecuencia realiza su equipo de RR.HH. **entrevistas a distancia** (videoconferencia) en comparación con las presenciales?
5. ¿Ha implementado su empresa alguna herramienta de **Inteligencia Artificial (IA)** para el filtrado inicial de currículums o *sourcing*?
6. ¿Cuál es el porcentaje de **ahorro de tiempo** que estima haber logrado en el proceso de reclutamiento gracias a la automatización digital?
7. ¿El sistema digital genera y analiza métricas clave de contratación, como el **Tiempo para Contratar (Time to Hire)** y el **Costo por Contratar (Cost per Hire)**?
8. En una escala del 1 al 5, ¿qué tan fácil fue la **integración** de las nuevas herramientas digitales con sus sistemas de gestión existentes?
9. ¿Utiliza su empresa un **Portal de Empleo (Carrera)** propio que permita la postulación móvil a los candidatos?
10. ¿Cuál es el canal digital que, según su experiencia en Navojoa, proporciona la **mayor calidad de candidatos**?

B. Eficiencia, Productividad y Calidad (Preguntas Cuantitativas y Cualitativas)

11. ¿Cómo ha impactado el uso de herramientas digitales en la **calidad de las contrataciones** de su empresa (medida por el desempeño o la retención)?
12. Describa cómo la automatización (ej. ATS) ha permitido que su equipo de RR.HH. se enfoque en **tareas más estratégicas** en lugar de administrativas.
13. ¿Ha observado una reducción en la **tasa de rotación de personal** en el primer año para los empleados contratados a través de procesos digitalizados? ¿Por qué?

14. ¿Cree que las herramientas digitales han incrementado la **objetividad** y la **equidad** en el proceso de selección de su empresa?
15. ¿Cómo utiliza los **datos y métricas** generados por las plataformas digitales para tomar decisiones de contratación más informadas?
16. ¿La implementación de herramientas digitales ha ayudado a su empresa a alcanzar **candidatos especializados o pasivos** que antes eran inalcanzables?

C. Desafíos, Barreras y Ética (Preguntas Cualitativas y de Sondeo)

17. ¿Cuál considera que ha sido el **mayor obstáculo** al implementar o adoptar nuevas tecnologías de reclutamiento en el contexto local de Navojoa (ej. presupuesto, resistencia cultural, falta de capacitación)?
18. ¿Qué nivel de **expertise digital** considera que tiene el personal de RR.HH. de su empresa para operar las herramientas más avanzadas (ej. IA, *People Analytics*)?
19. ¿Cómo gestiona su empresa el riesgo de **sesgos algorítmicos** o la falta de factor humano al depender de la Inteligencia Artificial en el filtrado de candidatos?
20. ¿Considera que el costo de inversión en estas herramientas se justifica con el **retorno de inversión (ROI)** en términos de talento y eficiencia?
21. ¿Ha enfrentado su empresa problemas de **seguridad de datos o privacidad** de la información del candidato al utilizar plataformas digitales de terceros?
22. ¿Cómo logra su empresa mantener la **conexión humana** con los candidatos a pesar de la automatización del proceso?

D. Experiencia del Candidato y Marca Empleadora (Preguntas Cualitativas)

23. ¿Cómo ha utilizado su empresa las plataformas digitales para fortalecer su **Marca Empleadora (Employer Branding)** y atraer talento en Navojoa?
24. ¿Qué importancia le otorga a la **experiencia del candidato** móvil y digital en el éxito de su reclutamiento?
25. ¿Cree que la digitalización y la modernidad de su proceso de RR.HH. le otorga una **ventaja competitiva** frente a otras empresas en la región?
26. ¿Su empresa ofrece **retroalimentación automatizada y transparente** a los candidatos no seleccionados? ¿Cuál ha sido el impacto?

E. Proyecciones y Retos a Futuro (Preguntas de Liderazgo y Estrategia)

27. ¿Qué **nuevas herramientas digitales** (más allá de las que usa actualmente) planea implementar su empresa en los próximos dos años?
28. ¿Cómo cree que la **digitalización del trabajo remoto** ha modificado su estrategia de reclutamiento para perfiles locales en Navojoa?

29. ¿Qué **capacitación específica** en herramientas digitales ha proporcionado su empresa a su equipo de RR.HH. recientemente?

30. ¿Cuál es su visión sobre el futuro del reclutamiento y selección: **lo digital reemplazará lo humano** o solo lo potenciará? Justifique su respuesta.

Técnicas de recolección de datos.

Se optó por utilizar Google Form porque es una herramienta accesible y fácil de usar, tanto para los creadores de la encuesta como para los participantes. Nos permite diseñar formularios personalizados con diferentes tipos de preguntas, lo que facilita la recolección de datos específicos y relevantes, ofrece la posibilidad de analizar los resultados en tiempo real, proporcionando gráficos y resúmenes automáticos que simplifican la interpretación de los datos.

Cuestionario aplicado:

1. ¿Qué tipo de software o sistema utiliza su empresa para la gestión centralizada de currículos y candidatos (ATS)? (*Selección Múltiple: Marque todas las que apliquen*)

- A) No utilizamos un sistema (solo email o archivos físicos)
- B) Utilizamos herramientas básicas (ej. Excel compartido, Drive, Google Sheets)
- C) Utilizamos un ATS comercial/profesional (ej. Workday, Taleo, Bizneo, etc.)
- D) Utilizamos un sistema propio (*in-house*) desarrollado por la empresa.
- E) Otros.

2. ¿Cuál es el principal canal de reclutamiento que le proporciona la MAYOR CALIDAD de candidatos para puestos clave? (*Selección Única*)

- A) Portales de empleo tradicionales (ej. OCCMundial, Computrabajo)
- B) Redes Sociales Profesionales (*Social Recruiting* - ej. LinkedIn Recruiter)
- C) Recomendaciones y referidos de empleados internos
- D) Página de empleo propia de la empresa (Portal de Carrera)
- E) Agencias de *Headhunting* o Reclutamiento Externo

- F) Medios tradicionales (prensa, eventos, ferias de empleo)

3. ¿Su proceso de selección incluye el uso de pruebas psicométricas o de habilidades realizadas completamente en línea? (Selección Única)

- A) Sí, en la mayoría de los procesos de selección.
- B) Sí, solo para puestos muy especializados o gerenciales.
- C) No, pero planeamos implementarlas en los próximos 12 meses.
- D) No, preferimos pruebas presenciales o no utilizamos este tipo de pruebas.

II. Impacto en Eficiencia y Calidad

Instrucción: Calcule su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (donde 1 es Totalmente en Desacuerdo y 5 es Totalmente de Acuerdo).

4. El uso de herramientas digitales ha reducido significativamente nuestro Tiempo

Promedio de Contratación (*Time to Hire*). (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo)
- 2 (En Desacuerdo)
- 3 (Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo)
- 4 (De Acuerdo)
- 5 (Totalmente de Acuerdo)

5. Las herramientas de filtrado automático (ej. IA, *Screening* de CVs) han incrementado la objetividad y la equidad en la preselección de candidatos. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

6. La información y los datos generados por nuestros sistemas digitales son cruciales para tomar decisiones de contratación. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

7. La digitalización del proceso de selección ha mejorado la calidad general del talento que logramos contratar. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

8. La inversión económica en herramientas digitales de RR.HH. se justifica plenamente por el retorno en eficiencia y talento. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

III. Desafíos y Barreras

9. ¿Cuál considera que es la principal barrera para una mayor digitalización en su departamento de RR.HH. en el contexto de Navojoa? (Selección Única)

- A) Falta de presupuesto / Alto costo de licencias de software
- B) Resistencia al cambio o falta de capacitación en el equipo de RR.HH.
- C) Falta de *expertise* técnico o infraestructura adecuada en la empresa
- D) Preocupaciones por la seguridad de los datos o la privacidad del candidato
- E) La digitalización no es considerada una prioridad estratégica

10. Nuestro equipo de RR.HH. posee el *expertise* y la capacitación necesaria para aprovechar al máximo las herramientas digitales implementadas. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

11. Nos preocupa que la dependencia de sistemas automatizados (IA o ATS) pueda introducir sesgos algorítmicos en el proceso de selección. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

IV. Estrategia y Experiencia del Candidato

12. La digitalización del proceso (ej. entrevistas virtuales, portales amigables) ha mejorado nuestra Marca Empleadora ante el candidato. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

13. Las herramientas digitales nos permiten ofrecer una mejor y más rápida experiencia al candidato durante todo el proceso. (Escala Likert 1 a 5)

- 1 (Totalmente en Desacuerdo) ↔ 5 (Totalmente de Acuerdo)

14. ¿Cuál ha sido el principal efecto del uso de herramientas digitales en su equipo de RR.HH.? (Selección Única)

- A) Permite dedicar mucho más tiempo a tareas estratégicas de talento
- B) Aumentó la eficiencia, pero el enfoque del trabajo sigue siendo el mismo
- C) Aumentó la carga de trabajo debido a la complejidad de los sistemas
- D) Redujo la necesidad de personal dedicado a tareas de RR.HH.

15. ¿Su empresa proporciona retroalimentación automatizada a los candidatos que no son seleccionados (ej. email de agradecimiento/descarte automático)? (Selección Única)

- A) Siempre proporcionamos retroalimentación automatizada.
- B) A veces, dependiendo de la fase del proceso.
- C) Nunca proporcionamos retroalimentación de descarte.

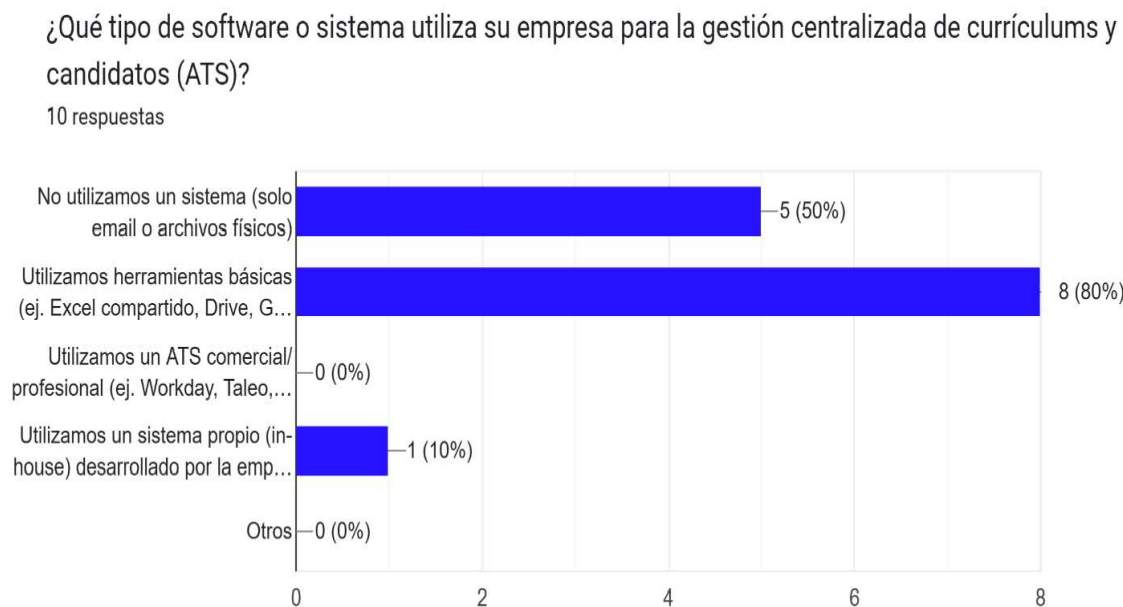
<https://forms.gle/s7gwwsN7kt8BrhBV9>

Resultados y discusión

Se espera identificar que las empresas con mayores niveles de adopción de herramientas digitales logran una reducción significativa en los tiempos de contratación (*Time to Hire*), mejorando la eficiencia operativa de sus equipos de Recursos Humanos. Asimismo, se prevé que la digitalización tenga un efecto positivo en la calidad del talento captado y en la objetividad del proceso de selección, al reducir la influencia de sesgos en las primeras etapas de filtrado. Esto se validará mediante la percepción de los líderes sobre el incremento de la equidad y la justificación del Retorno de Inversión (ROI).

De esta forma, los resultados permitirán evidenciar la importancia estratégica de la inversión en tecnología dentro de las organizaciones de Navojoa, consolidando el papel de las herramientas digitales no solo como facilitadores de tareas administrativas, sino como un componente esencial para la competitividad y el fortalecimiento de la Marca Empleadora en el mercado laboral local. La discusión, además, pondrá de relieve las barreras más comunes (como el costo o la falta de *expertise*), ofreciendo una base de conocimiento para futuras estrategias de implementación tecnológica en la región.

Grafica 1:



El análisis revela una **clara falta de adopción de Sistemas ATS profesionales** en las empresas encuestadas, y una fuerte dependencia de herramientas genéricas y métodos básicos.

Fuente: elaboración propia

Grafica 2:

¿Cuál es el principal canal de reclutamiento que le proporciona la MAYOR CALIDAD de candidatos para puestos clave?
10 respuestas



Los resultados indican una clara preferencia por los canales de reclutamiento tradicionales y digitales establecidas, mientras que la contribución de otros métodos es minoritaria.

Fuente: Elaboración propia

Grafica 3:

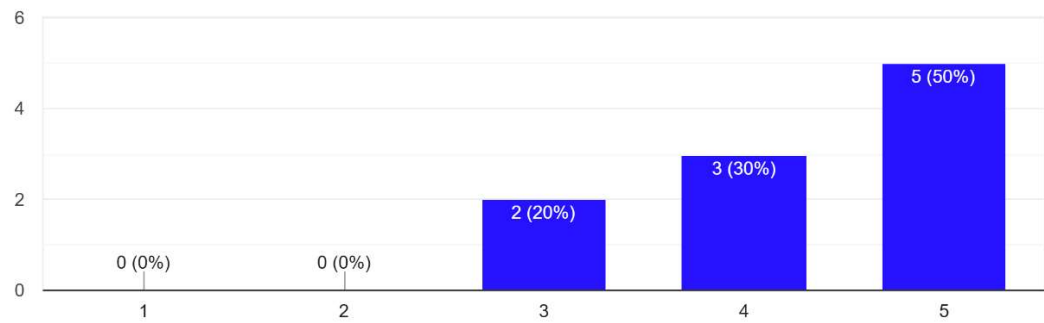
¿Su proceso de selección incluye el uso de pruebas psicométricas o de habilidades realizadas completamente en línea?
10 respuestas



La mayoría de las empresas en Navojoa ha adoptado completamente las herramientas digitales para la evaluación de candidatos, garantizando objetividad, estandarización y eficiencia en la fase de selección a través del formato online.

Grafica 4

¿El uso de herramientas digitales ha reducido significativamente nuestro Tiempo Promedio de Contratación?
10 respuestas

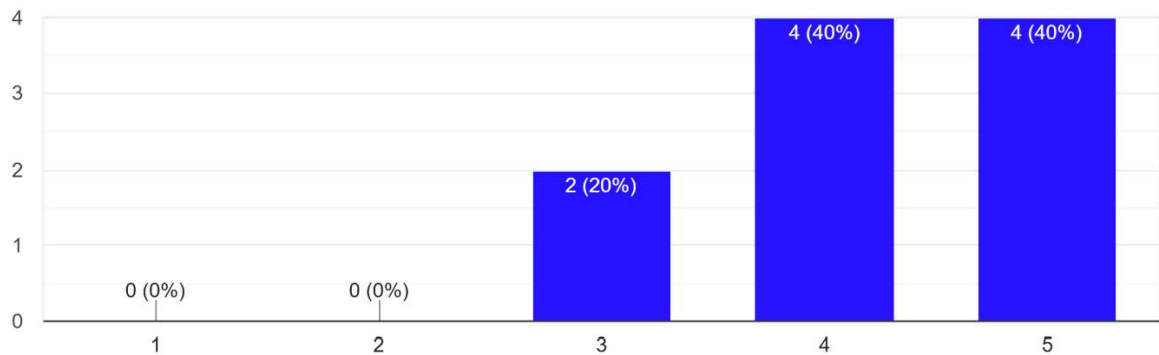


Se concluye que el principal valor estratégico de las herramientas digitales para las empresas de la muestra es la optimización del tiempo. La tecnología ha probado ser un motor de eficiencia fundamental, permitiendo a las empresas de Navojoa asegurar talento clave de manera más rápida.

Grafica 5:

¿Las herramientas de filtrado automático (ej. IA, Screening de CVs) han incrementado la objetividad y la equidad en la preselección de candidatos?

10 respuestas



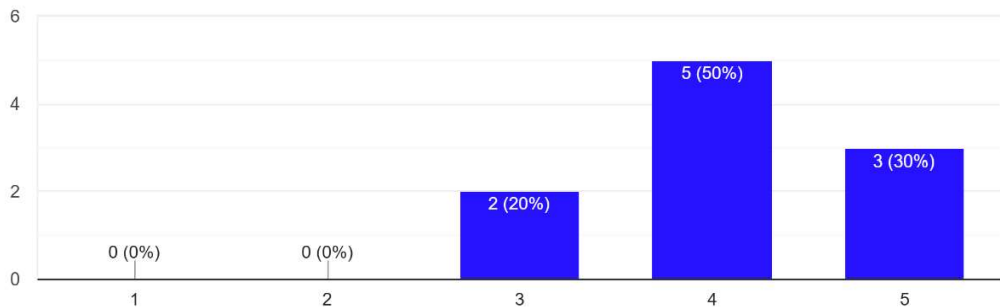
Los resultados de las 10 respuestas indican una **fuerte validación** del rol de las herramientas digitales para reducir el sesgo y aumentar la justicia en las etapas iniciales del proceso de selección.

Fuente: Elaboración propia

Grafica 6:

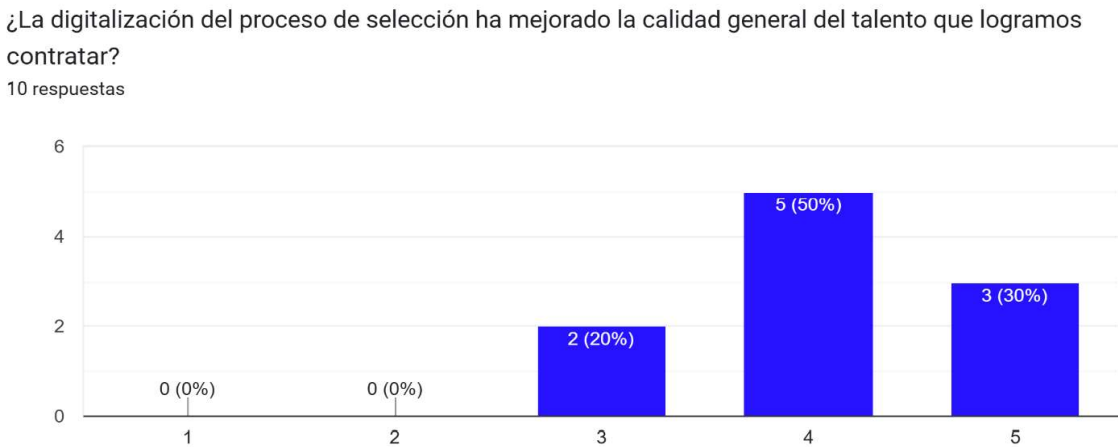
¿La información y los datos generados por nuestros sistemas digitales son cruciales para tomar decisiones de contratación?

10 respuestas



Las empresas en la muestra reconocen que la digitalización ha transformado el reclutamiento en un proceso basado en datos (Data-Driven). La información generada por los sistemas digitales es un pilar estratégico y crucial para la toma de decisiones informadas y objetivas sobre la selección de talento.

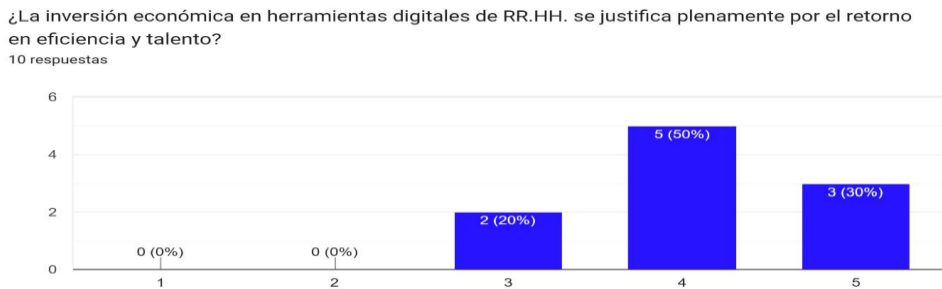
Grafica 7:



Se concluye que las herramientas digitales son vistas como un **motor dual** en la adquisición de talento: no solo aportan **eficiencia** (reducción de tiempos), sino que también garantizan **calidad** (mejores candidatos). La digitalización ha permitido a las empresas acceder a un *pool* más amplio y utilizar métodos de evaluación más objetivos (como se vio en la Gráfica 4), resultando en un capital humano de mayor nivel.

Fuente: elaboración propia

Grafica 8:



La gráfica es la **prueba económica de la importancia** de las herramientas digitales. Se concluye que las empresas de la muestra ven la tecnología de RR.HH. como una **inversión estratégica rentable** que se recupera a través de la eficiencia operacional (menos tiempo invertido por vacante) y el capital humano de mayor calidad, solidificando su papel como factor crítico para el crecimiento empresarial.

Fuente: elaboración propia

Grafica 9:

¿Cuál considera que es la principal barrera para una mayor digitalización en su departamento de RR.HH. en el contexto de Navojoa?

10 respuestas



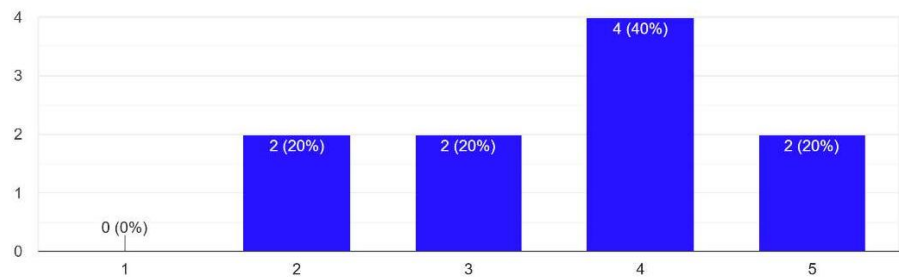
Fuente: elaboración propia

La gráfica concluye que la **principal amenaza** para la plena adopción de herramientas digitales en Navojoa es la **limitación financiera (70%)**, no la falta de interés o la complejidad técnica. Los resultados sugieren que para que la digitalización avance, se requiere superar la inversión inicial o buscar soluciones tecnológicas más accesibles para las empresas locales.

Grafica 10:

¿Nuestro equipo de RR.HH. posee el expertise y la capacitación necesaria para aprovechar al máximo las herramientas digitales implementadas?

10 respuestas



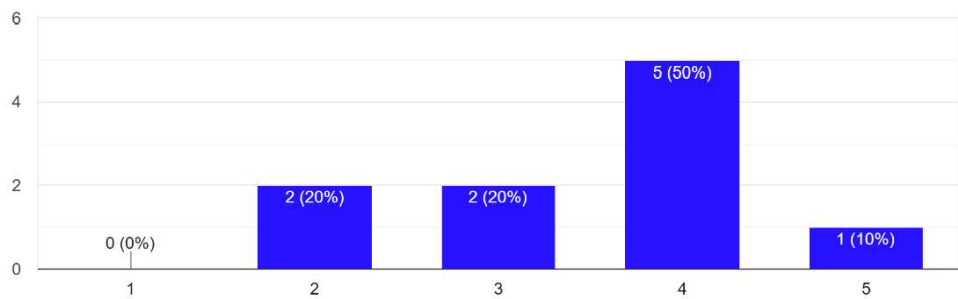
La gráfica concluye que, si bien la mayoría de los equipos de RR.HH. en la muestra tienen las habilidades necesarias para la digitalización (60%), una porción significativa (40%) enfrenta desafíos en el *expertise*. Este 40% representa un **área de riesgo para la adopción** y una oportunidad clara para la inversión en **capacitación continua**. Este hallazgo es consistente con la Gráfica 8, donde la falta de capacitación fue identificada como una barrera secundaria para la digitalización completa.

Fuente: elaboración propa

Grafica 11:

¿Nos preocupa que la dependencia de sistemas automatizados (IA o ATS) pueda introducir sesgos algorítmicos en el proceso de selección?

10 respuestas



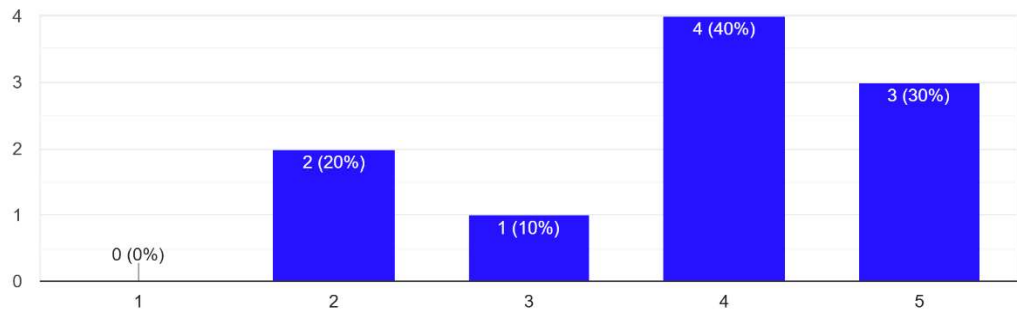
Fuente: elaboración propia

Se concluye que la **preocupación por los sesgos algorítmicos es una consideración ética y estratégica real** para la mayoría de los líderes de RR.HH. en Navojoa. La digitalización no se percibe como una solución mágica a la objetividad, sino como una herramienta que requiere supervisión ética. Esto implica que las futuras implementaciones tecnológicas deberán enfocarse no solo en la eficiencia, sino también en la **transparencia y la auditoría** de los algoritmos utilizados para mantener la equidad en la selección.

Grafica 12:

¿La digitalización del proceso (ej. entrevistas virtuales, portales amigables) ha mejorado nuestra Marca Empleadora ante el candidato?

10 respuestas



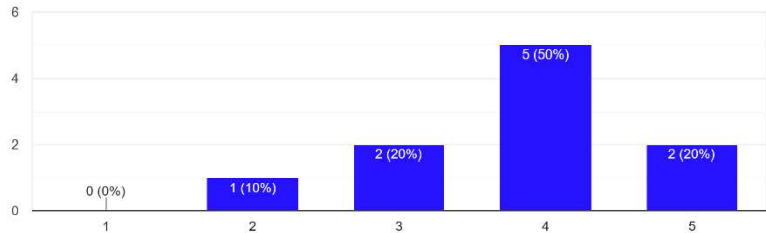
Fuente: elaboración propia

Se concluye que las herramientas digitales son vistas como un **activo estratégico fundamental para la Marca Empleadora**. La mayoría de las empresas reconoce que un proceso digitalizado proyecta una imagen de **modernidad, eficiencia y respeto por el tiempo del candidato**, lo cual es un factor decisivo para atraer a los mejores profesionales en un mercado laboral competitivo. El 20% de desacuerdo leve sugiere la necesidad de optimizar las herramientas existentes para asegurar una experiencia candidata fluida y 100% positiva.

Grafica 13:

¿Las herramientas digitales nos permiten ofrecer una mejor y más rápida experiencia al candidato durante todo el proceso?

10 respuestas



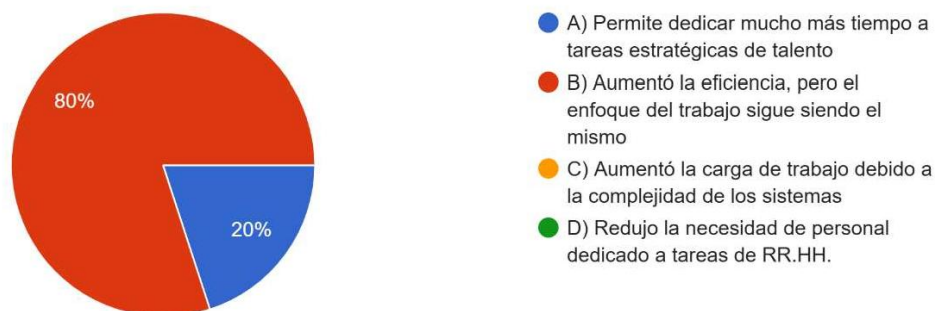
Fuente: Elaboración propia

La gráfica concluye que las herramientas digitales son un **componente fundamental** para mejorar la Experiencia del Candidato, siendo el factor **velocidad** el más valorado. Sin embargo, el 30% que reporta dudas o desacuerdo leve resalta que la simple adopción de la herramienta no es suficiente; se requiere una **optimización continua del flujo digital** para asegurar que el proceso sea verdaderamente *seamless* (sin fricciones) y que la percepción positiva del candidato se mantenga.

Grafica 14:

¿Cuál ha sido el principal efecto del uso de herramientas digitales en su equipo de RR.HH.?

10 respuestas



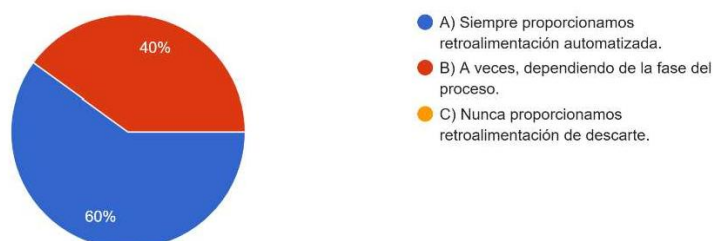
Fuente: elaboración propia

Se identifica una **brecha de madurez tecnológica crítica**: la adopción de herramientas se limita mayoritariamente a soluciones básicas (Excel, email) y canales de *sourcing* (portales, redes sociales), con una **ausencia total de Sistemas ATS profesionales**. Esta limitación se debe primariamente a la **barrera financiera (70%)** y provoca que el **80% de los equipos de RR.HH. solo logren mejorar su eficiencia operativa, sin completar la transición hacia un rol completamente estratégico**.

Grafica 15:

¿Su empresa proporciona retroalimentación automatizada a los candidatos que no son seleccionados (ej. email de agradecimiento/descarte automático)?

10 respuestas



Fuente: elaboración propia

La gráfica demuestra que existe una **alta conciencia** en Navojoa sobre la **importancia de la comunicación digital** para proteger la Marca Empleadora, con un 60% que siempre proporciona retroalimentación automatizada. Sin embargo, el **40% de inconsistencia** señala que la principal **limitación para una experiencia del candidato perfecta** no es la voluntad, sino la **ausencia de sistemas ATS avanzados** que garanticen la automatización y transparencia de esta práctica en todas las etapas del proceso.

Conclusión:

El conjunto de respuestas obtenidas en Navojoa, Sonora, muestra una **comprensión clara y positiva de la importancia estratégica de la digitalización** como pilar fundamental de la Adquisición de Talento moderno.

Los líderes de Recursos Humanos perciben que la adopción de herramientas digitales:

- **Acelera la eficiencia:** Reduce significativamente el **Tiempo Promedio de Contratación** (Gráfica 3), lo cual es visto como el principal valor de la tecnología.
- **Mejora la calidad y la objetividad:** Incrementa la **calidad general del talento** (Gráfica 6) y la **equidad** en la preselección (Gráfica 4), apoyándose en datos para la toma de decisiones cruciales (Gráfica 5).
- **Fortalece la Marca Empleadora:** Permite ofrecer una **mejor y más rápida experiencia al candidato** (Gráficas 11 y 12), aspecto clave para la competitividad.
- **Es rentable:** La **inversión económica se justifica plenamente** por el Retorno de Inversión (ROI) en eficiencia y talento (Gráfica 7).

En resumen, la digitalización no solo influye en la velocidad operativa de RR.HH., sino en la **calidad estratégica del capital humano** de la empresa. La preferencia por la búsqueda en **portales y redes sociales (80%)** y el uso de **pruebas psicométricas en línea (80%)** confirman que la digitalización es la vía principal para obtener talento de calidad.

Sin embargo, la conclusión más relevante es que las organizaciones en Navojoa enfrentan una **brecha de madurez tecnológica** crítica. A pesar de la voluntad y el reconocimiento del ROI positivo, el **70% de las empresas se ve frenado por el alto costo de las licencias** y la **falta de Sistemas ATS profesionales** (Gráfica 8 y Gráfica 1.1). Esta limitación impide que el **80% de los equipos de RR.HH. complete la transición hacia roles completamente estratégicos** (Gráfica 14), quedando estancados en la eficiencia operativa.

Para avanzar, las organizaciones deben incorporar la **inversión en sistemas de gestión centralizada (ATS)** como parte estructural de su presupuesto estratégico, promoviendo la capacitación continua para el **40% del personal que carece del *expertise* necesario**. De este modo, la función de Adquisición de Talento deja de ser solo una tarea de gestión rápida y se convierte en un **motor de crecimiento empresarial basado en datos y estrategia**.

Bibliografía:

Bussler, L. (2014). *The ATS revolution: A comprehensive guide to Applicant Tracking Systems*. (Esta referencia cubre la consolidación digital y la función de los ATS en la gestión de postulaciones).

Gappelli, P. (2012). *Why We Love to Hate HR... and What HR Can Do About It*. Wharton School Press. (Ofrece un contexto sobre la evolución de RR.HH. y la necesidad de eficiencia operacional).

Stone, D. L., Stone-Romero, E. F., & Lukaszewski, K. M. (2007). The role of technology in recruitment and selection. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of Employee Selection* (pp. 573-597). Wiley-Blackwell. (Un clásico sobre la primera etapa de la digitalización).

Ployhart, R. E., & Bartunek, J. M. (2020). Artificial Intelligence and Machine Learning in Talent Acquisition: Challenges and Opportunities. *Journal of Management*, 46(1), 1-13. (Fundamental para abordar la era de la IA, el filtrado predictivo y la reducción de sesgos).

Hays, S. (2019). *The AI-powered workplace: How artificial intelligence will transform selection, onboarding, and performance*. SHRM Publishing. (Referencia para la justificación de la automatización y la precisión).

Gartner. (2023). *Reports on Future of HR Technology*. (Las publicaciones recientes de consultoras como Gartner o Deloitte son vitales para la tendencia "2010-actualidad" y la justificación de la **Optimización Operacional**).

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185-206. (La referencia original para el concepto de **Marca Empleadora**).

Sinha, C. (2016). **Candidate Experience: A Game Changer in Talent Acquisition.** *The Journal of Business Perspective*, 20(4), 305-314. (Sustenta la justificación sobre la **Experiencia Seamless** y la transparencia).

Society for Human Resource Management (SHRM). (Publicaciones que definen las métricas estándar de RR.HH. como *Time-to-Hire* y *Cost-per-Hire*).

Gascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied psychology in talent management* (8th ed.). Sage Publications. (Excelente para las bases de la **Evaluación Digital**, *Job Fit* y la validez de las herramientas de selección).

PREVALENCIA DE CÁNCER EN UNA COMUNIDAD SUBURBANA VULNERABLE AL SUR DE SONORA

Rodríguez Sánchez Dana Mireya, Domínguez Gutiérrez Josahanny Dhesyree, Félix Sandoval Ninel Ximena, Lizárraga Mendívil Rubén Alonso, Ortega Hernández Alondra María.

Resumen

Introducción: El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial, con cerca de 10 millones de muertes en 2020. En México, fue la tercera causa de muerte en 2022, lo que refleja su impacto creciente en la salud pública. Este estudio se llevó a cabo en Ciudad Obregón, Sonora, ante la falta de datos locales en comunidades vulnerables, con el propósito de generar evidencia útil para mejorar las estrategias de prevención y atención del cáncer.

Objetivo: Identificar la prevalencia de cáncer en las personas que viven en una colonia suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora.

Método: Investigación descriptiva con enfoque etnográfico de campo, de corte transversal. En la comunidad Aves del Castillo, ubicada al sur de Ciudad Obregón, Sonora. Muestra teórica de 60 informantes adultos. Se aplicó un instrumento de 10 preguntas, mediante entrevista semiestructurada, abarcando datos sociodemográficos, diagnóstico de cáncer y antecedentes heredofamiliares. Análisis estadístico descriptivo de las variables categóricas. Se respetaron los aspectos bioéticos.

Resultados: De los 60 participantes, el 25% refieren haber tenido o tener cáncer, cifra significativamente superior al promedio nacional. Los tipos más frecuentes fueron cáncer de mama (33.3%) y colorrectal (26.7%). Asimismo, el 46.7% de los encuestados indicó tener antecedentes familiares de cáncer.

Conclusiones: La investigación identificó una prevalencia elevada de cáncer en la colonia Aves del Castillo, lo que indica un problema relevante de salud pública. Los tipos de cáncer más frecuentes fueron el de mama y colorrectal. A pesar de las limitaciones metodológicas, los hallazgos aportan información útil para estudios futuros. Se recomienda establecer campañas de detección temprana de cáncer, además de acciones educativas y de capacitación

del personal de salud, enfocadas en la prevención, identificación oportuna y atención adecuada en comunidades vulnerables.

Palabras clave: Cáncer, Prevalencia, Antecedentes, Diagnóstico, Vulnerable.

Introducción

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en el mundo con aproximadamente 10 millones de muertes registradas en 2020 (OMS, 2022). En México, fue la tercera causa de muerte en 2022, lo que refleja su creciente impacto en la salud pública (Ingi, 2022). Esta enfermedad se caracteriza por un crecimiento celular anormal, que puede invadir los tejidos y propagarse a otras partes del cuerpo, lo que afecta seriamente la calidad de vida de aquellos que lo sufren.

Este trabajo se centró en Ciudad Obregón en el sur de Sonora. El objetivo era determinar cuántos adultos han tenido o tienen un diagnóstico de cáncer, y saber si los antecedentes familiares están relacionados. La intención es crear información útil que sirva a actividades de prevención y determinación del diseño adaptadas a las necesidades reales de la población. La elección de este problema surgió debido a una falta significativa de datos locales en sociedades como esta, donde los objetos oficiales a menudo no reflejan con precisión la dimensión del problema. Obtener evidencia específica puede ayudar a mejorar las decisiones de salud pública y reducir los obstáculos que enfrentan las personas cuando tienen acceso a servicios médicos oportunos y apropiados. Se presentan los antecedentes del cáncer en México y Sonora, la metodología utilizada, los principales resultados obtenidos en la comunidad estudiada y algunas propuestas para mejorar la atención y prevención del cáncer en contextos vulnerables.

Planteamiento del problema

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020 se registraron cerca de 10 millones de muertes por cáncer en el mundo, lo que representa aproximadamente una de cada seis defunciones (OMS, 2022). En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía

(INEGI) reportó que el cáncer fue la tercera causa de muerte en 2022, con 93,646 defunciones (INEGI, 2023).

En el estado de Sonora, el cáncer de mama, próstata y colorrectal son los de mayor incidencia. Según datos del Instituto Nacional de Cancerología (INCan), Sonora presenta tasas superiores al promedio nacional en varios tipos de cáncer, lo que evidencia un problema creciente de salud pública (INCan, 2022). A pesar de ello, existen comunidades en las que no se cuenta con registros precisos ni actualizados sobre la prevalencia de esta enfermedad.

Tal es el caso de una comunidad suburbana vulnerable ubicada al sur de Ciudad Obregón, caracterizada por condiciones de vulnerabilidad social, como bajo nivel educativo, escasos recursos económicos, alta proporción de adultos mayores y cercanía con zonas agrícolas, lo que podría implicar exposición a pesticidas. No obstante, se desconoce la magnitud real del problema de cáncer en dicha población.

Esta falta de datos epidemiológicos representa una limitante importante para el desarrollo de estrategias preventivas y de atención oportuna. Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la prevalencia de cáncer en una comunidad suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora?

Antecedentes

El cáncer es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en el mundo. Estudios como “Mortalidad por cáncer en México 2000-2010; el recuento de los daños” de Aldaco, Pérez et al. (2012) han documentado el panorama oncológico en México, destacando la importancia de los factores de riesgo, la prevención primaria y la necesidad de fortalecer los servicios de atención oncológica. Asimismo, la investigación “historia del registro de cáncer en México” de los autores Allende & Fajardo (2011) muestran patrones epidemiológicos y problemas de acceso al tratamiento, sobre todo en poblaciones marginadas.

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015), en el año 2000 se registraron 55,370 defunciones por tumores malignos, cifra que aumentó a 84,172 en 2013.

En el año de 2016 la tasa de mortalidad por tumores malignos fue de 70 defunciones por cada 100,000 habitantes. En personas de 0 a 17 años el 50% de los cánceres fueron en órganos hematopoyéticos, como leucemia. La tasa de mortalidad en adultos de 18 a 29 años fue de 3 por cada 100.000 en hombres y 2 por cada 100.000 en mujeres. En adultos de 30 a 59 años tres de cada 10 muertes por cáncer en este grupo fueron consecuencia de cánceres en órganos digestivos. Respecto al cáncer de mama, se registraron 16 defunciones por cada 100,000 mujeres de 20 años y más. (INEGI, 2018)

En el año 2020 fallecieron 97 323 personas por tumores malignos. De estos, 7 880 fueron por tumores malignos de mama, lo que equivale a 8% de este total. (INEGI, 2022)

Para 2022, el cáncer fue la tercera causa de muerte en el país, con un total de 90,123 defunciones, representando el 9.4% de todas las muertes (INEGI, 2022). En cuanto a tasas de mortalidad, en 2022 se registraron 70 defunciones por cada 100,000 habitantes por tumores malignos en México (INEGI, 2022). En el Boletín Epidemiológico de Sonora, se informó que durante 2023 el cáncer de mama, próstata y cuello uterino fueron los más reportados, con una tasa estatal de incidencia de 96.2 casos por cada 100,000 habitantes (Secretaría de Salud Pública del Gobierno del Estado de Sonora, 2024).

En Ciudad Obregón, en el año 2023 se presentaron 44 casos de tumor maligno de mama, 11 casos de tumor maligno de cuello del útero, 1 caso de tumor maligno del cuerpo del útero, 1 caso Linfoma no Hodgkin, 3 casos tumor maligno de próstata, 1 caso tumor maligno de colon y recto, 1 caso de tumor maligno de ovario, 2 casos de tumor maligno de huesos y articulaciones, 2 de casos de tumor maligno del encéfalo y de otras partes del sistema nervioso central; en 2024, 4 casos de tumor maligno de tráquea, bronquios y pulmón, 1 caso de cáncer de estómago, 1 caso de cáncer de hígado y vías biliares.

Justificación

El impacto epidemiológico del cáncer ha ido en aumento. En 2020 se registraron cerca de 19.3 millones de casos nuevos en el mundo y aproximadamente 10 millones de muertes por esta causa (OMS, 2024). En México, en el 2022 fue la tercera causa de defunción, con una tasa de mortalidad de 70 por cada 100,000 habitantes, afectando a los 5 grupos etarios (INEGI, 2022). Este patrón epidemiológico se mantiene en informes recientes de 2024 y 2025 (INEGI, 2024; INEGI, 2025).

En Sonora, el panorama epidemiológico señala un aumento en la incidencia de cáncer, lo que refleja una necesidad de intensificar programas de educación, detección temprana y control (Secretaría de Salud de Sonora, 2024).

La colonia que se encuentra ubicada al sur de Ciudad Obregón, Sonora, es caracterizada por su composición social diversa, un contexto semi rural y la presencia de tierras de cultivo a su alrededor, que influye directamente en los estilos de vida y las condiciones de salud de su población. Debido a factores socioculturales, económicos y de ubicación, se presentan prácticas y creencias que se asocian con algunos indicadores de riesgo que pueden propiciar el desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles, como el cáncer. Dicha colonia enfrenta desafíos particulares en cuanto a la promoción de la salud y la detección temprana del cáncer.

Con base en lo mencionado, la presente investigación cuenta con los recursos necesarios para ser llevada a cabo, ya que se indagará la prevalencia de cáncer en población de la colonia, esto mediante una serie de preguntas que se aplicarán a los adultos de la comunidad.

Objetivo

Identificar la prevalencia de cáncer en las personas que viven en una colonia suburbana vulnerable al sur de Ciudad Obregón, Sonora.

Referencias teóricas

El cáncer es un conjunto de enfermedades caracterizadas por el crecimiento descontrolado y anormal de células que pueden invadir tejidos y diseminarse a otras partes del cuerpo. Este proceso suele estar relacionado con mutaciones genéticas y puede afectar cualquier órgano del cuerpo humano (Instituto Nacional del Cáncer, 2021). Su impacto en la salud pública es significativo debido a sus elevadas tasas de morbilidad y mortalidad.

En México, los tipos de cáncer más frecuentes son el cáncer de piel no melanoma, el cáncer de próstata y el cáncer de mama (Beltrán-Ontiveros et al., 2023). Estas tendencias también se observan en otras regiones del país, como en Mérida, donde prevalecen el cáncer de próstata en hombres y el cáncer de mama en mujeres (Leal et al., 2022).

En el contexto del estado de Sonora, aunque la información científica aún es limitada, se ha identificado una elevada mortalidad por cáncer gástrico, lo que indica un problema de salud relevante en la región (Tovar-Guzmán et al., 2001). Asimismo, el cáncer cervicouterino continúa siendo una de las principales causas de muerte entre mujeres mexicanas, con una fuerte asociación a la infección persistente por el virus del papiloma humano (VPH) (Muñoz-Bello et al., 2022; Arango-Bravo et al., 2022).

Diversos factores influyen en la prevalencia del cáncer, particularmente en comunidades con características geográficas, sociales o económicas específicas. En zonas rurales o agrícolas, como algunas áreas del sur de Ciudad Obregón, se ha documentado la exposición a pesticidas y contaminantes ambientales como factores de riesgo relevantes (Sánchez et al., 2023). Además, condiciones como el acceso limitado a servicios de salud, el nivel socioeconómico, la alimentación inadecuada, el tabaquismo y el sedentarismo, también contribuyen a la aparición y progresión de esta enfermedad (Díaz Michel, 2013).

Investigaciones recientes en las comunidades del sur de Ciudad Obregón han comenzado a examinar los efectos ambientales y de salud pública asociados con las actividades agrícolas e industriales en la región (Zavala, Morales et al., 2023; Acuña, 2008)). La realización de estudios como el presente es esencial para identificar y comprender los riesgos específicos a los que está expuesta esta población, así como para generar evidencia que respalde futuras intervenciones en salud pública.

El instrumento aborda los factores del desarrollo del cáncer basados en los antecedentes científicos. Se incluyeron variables como la edad, el nivel educativo, la ocupación, el diagnóstico previo y los antecedentes familiares, ya que han sido considerados relevantes en estudios similares, como el realizado por Morales Sánchez et al. (2014), quienes desarrollaron un cuestionario para cuantificar el riesgo de cáncer de piel. Además, se incorporaron variables sociodemográficas que permiten analizar el contexto en el que se presenta la enfermedad, considerando que los determinantes sociales influyen en el estado de salud de las personas, tal como señalan Solar e Irwin (2010).

Metodología

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo mixta, con un tipo de diseño etnográfico de campo descriptivo, transversal.

El escenario es la colonia Aves del Castillo, está ubicada en la zona sur de la ciudad de Obregón, abarca desde la calle Águila hasta el límite de la calle Michoacán. Se encuentra aproximadamente a 6.8 km del centro de Ciudad Obregón y cuenta con 3, 580 habitantes.

La investigación se enfocó en una zona específica de la comunidad, entre las calles Cisne y Vicente Padilla. La muestra teórica de la investigación consistió en 60 informantes mayores de edad, utilizando un tipo de muestreo no probabilístico a juicio de los 5 investigadores. Cada investigador aplicó encuestas a 12 personas. Dicho instrumento está compuesto por 10 preguntas, 4 de opción múltiple y 6 abiertas, integrado con 3 secciones, la primera corresponde a datos sociodemográficos incluyendo edad, sexo, nivel educativo y ocupación. El segundo apartado enfocado en el diagnóstico de Cáncer y el tercer y último apartado abarca antecedentes heredofamiliares relacionadas con Cáncer haciendo énfasis en si líneas directas y descendencia han sido diagnosticados con Cáncer y en caso de ser positivo, especificar el parentesco y tipo de cáncer (Ver anexo 1). El procedimiento de este instrumento fue aplicar las encuestas en formato impreso, esto con el fin de facilitar la comprensión y accesibilidad a los participantes.

El análisis estadístico se llevó a cabo a través de estadísticas descriptivas para las variables categóricas. Se utilizó una hoja de cálculo en Excel para capturar los datos obtenidos, y de esa manera conseguir de una forma más fácil los porcentajes de cada variable encuestada. Durante este proceso de investigación se respetaron los principios bioéticos

tomando en cuenta el consentimiento de los participantes, la protección de la privacidad y la confidencialidad.

Resultados y discusión

En la colonia Aves del Castillo se encuestaron a 60 personas (n=60) con edades que van desde los 18 años hasta mayores de 60 (Ver tabla 1).

Tabla 1 población encuestada

Categoría	n	%
11-20	2	3.3
21-30	5	8.3
31-40	8	13.3
41-50	10	16.7
51-60	11	18.3
≥61	24	40.0

Tabla 1.- Rangos y total de población encuestada, Aves del Castillo, abril 2025.

La prevalencia de personas que tuvieron o tiene cáncer fueron 15 personas en total, con distintos tipos de cáncer. 45 negaron haber sido diagnosticados de cáncer (ver tabla 2).

Las 15 personas diagnosticadas de cáncer arrojan una proporción de 25 por cada 100 habitantes, lo que supera 4,4 veces la estimación nacional del 5,7 por cada 100 habitantes en adultos (ENSANUT, 2021, p. 78). Contrastando el doctor Cruz Isidro Jiménez Zárate, jefe del departamento de radio-oncología del IMSS, explica que el registro de nuevos pacientes con cáncer ha ido al alza. En Sonora al cierre de 2020, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) registró 2 mil 600 pacientes oncológicos de primera vez, un aumento del 108 por ciento, en relación a 2019, donde se tuvieron mil 250 registros (González, 2021).

Tabla 2. Prevalencia de personas con diagnóstico de cáncer

Diagnóstico de cáncer	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Sí	15	25.0 %	25 por cada 100
No	45	75.0 %	75 por cada 100
Total	60	100 %	100 por cada 100

Tabla 2.- Número de personas con diagnóstico de cáncer y las no diagnosticadas incluye porcentaje y proporción por cada 100 habitantes, Aves del Castillo, abril 2025.

En cuanto a los antecedentes heredofamiliares tenemos que 28 personas tienen al menos 1 antecedente familiar de cáncer en su familia, mientras que 32 negaron tener algún antecedente familiar de cáncer (ver tabla 3).

El 46,7 (n=28) personas tienen antecedentes familiares de cáncer viéndose así que 27 de cada 100 habitantes tienen familiares con cáncer. En este caso, consideramos a hermanos, padres, hijos y abuelos (ver tabla 3). Este resultado fue más alto que el 18,9 por 100 habitantes que reportó el IMSS en 2022 (IMSS, 2022, p. 56). Investigaciones en comunidades del norte de México han revelado que el riesgo de desarrollar cáncer se duplica si hay antecedentes familiares directos (García-Figueroa et al., 2021, p. 204).

Ximena de 29 años, narró los antecedentes familiares que ha tenido y comentó lo siguiente “Tengo varios familiares que tuvieron cáncer, ahora ellos fallecieron, mi abuelo materno falleció por cáncer de laringe, mi abuelo paterno murió por cáncer de colon y metástasis, el más reciente de mis familiares en morir fue mi padre, el que al igual que mi abuelo murió por cáncer de colon y metástasis” además agregó que sus familiares eran habitantes de esta misma zona.

Tabla 3. Antecedentes familiares de cáncer en los participantes

Antecedente familiar de cáncer	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Sí	28	46.7 %	47 por cada 100
No	32	53.3 %	53 por cada 100
Total	60	100 %	100 por cada 100

Tabla 3.- Personas con familiares directos con diagnóstico de cáncer, incluye porcentaje de las personas que tienen y no tienen y proporción por cada 100 habitantes, Aves del Castillo, abril 2025.

En cuanto a tipos de cáncer detectados en la colonia se observa el número de casos totales (n=15) por cada tipo de cáncer encontrado en la comunidad. En los que destacan el cáncer de mama con (n=5) casos y el de colorrectal con (n=4), pulmón y próstata con (n=2) casos, piel (n=1) caso, útero (n=1) caso (ver tabla 4).

El cáncer de mama fue el cáncer más presente en los casos ($n=5$), en proporción serían 8,3 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). según el gobierno de Sonora el cáncer de mama está en los principales tipos de cáncer, Sonora se ubica en el lugar siete a nivel nacional en mortalidad, de acuerdo con el Sistema Epidemiológico y Estadístico de Defunciones (SEED), pues de enero a septiembre de 2022 se presentaron 241 decesos, mientras que en el mismo periodo de este año han sido 175 las registradas. (Secretaría de salud 2023). Un estudio de prevalencia de cáncer de mama en Tabasco México, comparó a una comunidad rural con una urbana en los resultados se observó que Los factores de riesgos para CM con mayor prevalencia se presentaron en las mujeres de población urbana; en estas se mostraron de 2 a 4 factores de riesgo y en la población rural indígena se presentó proporción alta solo en un factor de riesgo. (Sánchez, 2006)

Nuestro estudio tuvo al cáncer colorrectal en segundo puesto teniendo ($n=5$) casos lo que equivale a una proporción de 6,7 casos por cada 100 (ver tabla 4). En comparación, entre los años 2000 y 2012, se registraron 45,487 muertes por cáncer colorrectal (CCR). Durante este periodo, las tasas de mortalidad ajustadas por edad aumentaron de 3.9 a 4.8 por cada 100,000 habitantes esto equivale a proporción de 0.0039 a 0.0048 por cada 100 habitantes. Estados como Baja California, Baja California Sur y Sonora presentaron las tasas más altas de mortalidad por CCR. (López, 2017)

El cáncer de pulmón con ($n=2$) casos representa una proporción de 3.3 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). Globocan 2020 reportó bajas tasas ajustadas ≈ 7.0 por 100.000 hombres y 6.7 por 100.000 mujeres que ajustadas a una proporción por cada 100 habitantes dan 0.007 por cada 100 habitantes para hombres y 0.0067 por cada 100 habitantes para mujeres (Globocan 2020)

Asimismo, se encontraron ($n=2$) casos de próstata con una proporción de 3.3 casos por 100 habitantes (ver tabla 4), este dato coincide con las cifras nacionales, según la secretaria de salud. *En México, cada año se detectan más de 25 mil casos de cáncer de próstata.* (Secretaría de Salud, 2022).

En cuanto a cáncer de piel hubo ($n=1$) caso de los 15 casos totales, representando así 1,7 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). El cáncer de piel presenta una carga importante,

con cifras estimadas de 11,000 a 16,000 casos nuevos al año. Si se toma en cuenta la población mexicana, esta cifra equivale a aproximadamente 0.009 a 0.013 personas por cada 100 habitantes (Sociedad Mexicana de Dermatología, 2023).

Finalmente, en el cáncer de útero al igual que el de piel, tuvimos registrado, presentando así 1,7 por cada 100 habitantes (ver tabla 4). El cáncer de cuello uterino registra una incidencia nacional de 12.6 por cada 100,000 mujeres, lo que equivale a aproximadamente 0.013 mujeres por cada 100 (Gutiérrez et al., 2021).

Tabla 4. Casos por tipo de cáncer encontrado en la comunidad

Tipo de cáncer	Casos (n)	Porcentaje (%)	Proporción por cada 100 habitantes
Mama	5	33.3%	8.3
Colorrectal	4	26.7%	6.7
Pulmón	2	13.3%	3.3
Próstata	2	13.3%	3.3
Piel	1	6.7%	1.7
Útero	1	6.7%	1.7
Total	15	100%	25.0

Tabla 4.- Tipos de cáncer de las 15 personas que están o han sido diagnosticadas con cáncer, incluye porcentaje del número total y proporción por cada 100 personas, Aves del Castillo, abril 2025

Como observamos en la tabla 5, el tiempo desde el diagnóstico, resalta las personas que fueron diagnosticadas hace más de quince años con (n=6 casos), pasamos de once a quince años resultando en (n=3 casos), seis a 10 años con (n=1 caso) y menor a cinco años con (n=5 casos) (ver tabla 5).

En la tabla 5, el 60%(n=9) de los diagnósticos realizados en los últimos 10 años muestra una alta tasa de supervivencia las personas que han tenido cáncer también destacan el 40% de aquellos que han pasado más de 15 años desde su diagnóstico (ver tabla 5). Esto es importante ya que, según datos dados por IMSS Obregón, Obregón cuenta con un acelerador lineal con un costo cercano a los 120 millones de pesos, el cual permite brindar 40 sesiones de tratamiento con radioterapia por turno, alcanzando las 120 sesiones diariamente. La titular de la jefatura de radioterapia, Diana María Félix Rosas, explicó que

durante el 2018 se ha brindado atención en el servicio de Radioterapia del Hospital General Regional (HGR) No.1 en Ciudad Obregón, a mil 203 pacientes con 13,754 sesiones de tratamiento realizadas. (Anaya, 2018)

Tabla 5. Tiempo desde el diagnóstico de cáncer en la comunidad

Tiempo desde el diagnóstico	Casos (n)	Porcentaje (%)
Más de 15 años	6	40.0%
11 a 15 años	3	20.0%
6 a 10 años	1	6.7%
Menor a 5 años	5	33.3%
Total	15	100%

Tabla 5,- Tiempo que ha pasado desde el diagnóstico de cáncer de las 15 personas con diagnóstico de cáncer, Aves del Castillo, abril 2025.

Conclusiones y propuestas

Con base en los resultados de esta investigación, se identificó una prevalencia del 25 por 100 personas que refieren haber tenido o tener cáncer en la colonia Aves del Castillo, cifra que supera significativamente los promedios nacionales.

Los tipos de cáncer más comunes fueron el cáncer de mama y el colorrectal, cuyas tasas locales sobrepasan ampliamente los datos estatales y nacionales.

A pesar de las limitaciones metodológicas, como el tiempo disponible, el tamaño reducido de la muestra y el sesgo por autoinforme, el estudio brinda datos valiosos para futuras investigaciones más amplias e interdisciplinarias donde se incluyan los factores sociales, genéticos y ambientales.

Se propone implementar jornadas periódicas de detección temprana de cáncer, enfocadas en cáncer de mama, cérvico uterino y colorrectal, acompañadas de campañas educativas sobre factores de riesgo, signos de alarma y acceso a servicios de salud. Así como capacitar al personal de salud en el tamizaje oncológico, educación comunitaria y manejo de factores de riesgo.

Referencias

- Acuña, G. (2008). Determinación de plaguicidas organoclorados en suelos de comunidades urbanas en el sur de Sonora. *Biotecnia*, 10(2), 35–42. Recuperado de <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/902>
- Aldaco Sarvide, F., Pérez Pérez, P., Cervantes Sánchez, G., Torrecillas, L., & Erazo, A. E. (2012). Mortalidad por cáncer en México 2000-2010: el recuento de los daños. *Gaceta Mexicana de Oncología*, 11. Recuperado el 27 de abril de 2025, de <https://biblat.unam.mx/hevila/Gacetamexicanadeoncologia/2012/vol11/no6/5.pdf>
- Allende López, A., & Fajardo Gutiérrez, A. (2011). Historia del registro de cáncer en México. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 49. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2011/ims111c.pdf>
- American Cancer Society. (2023). Cancer Biomarkers. Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.cancer.org/content/dam/cancer-org/cancer-control/en/booklets-flyers/cancer-biomarkers.pdf>
- Anaya, S. (2018). Posee IMSS en Cd. Obregón tecnología de punta contra cáncer. *InfoCajeme*. Recuperado de <https://www.infocajeme.com>
- Aranda, G., & Castro, M. (2008). Para una epidemiología sociocultural en el estudio del cáncer cervicouterino: experiencias de investigación. *Región y Sociedad*, 20(2). Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v20nspe2/v20nspe2a5.pdf>
- Arango Bravo, E. A., Cetina Pérez, L. D. C., Galicia Carmona, T., et al. (2022). El sistema de salud y el acceso al tratamiento en pacientes con cáncer de cuello uterino en México. *Fronteras en Oncología*, 12, 1028291. Recuperado de <https://doi.org/10.3389/fonc.2022.1028291>
- Beltrán Ontiveros, S. A., Contreras Gutiérrez, J. A., Lizárraga Verdugo, E., et al. (2023). Carga nacional y tendencias para 29 grupos de cáncer en México de 1990 a 2019. *Cánceres*, 16(1), 149. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/cancers16010149>
- Díaz Michel, R. (2013). Tesis sobre factores sociales y ambientales del cáncer. Recuperado de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000699190/3/0699190.pdf>
- Gallegos Hernández, J. F. (2024). En verano, reforzar cuidados para reducir riesgos de cáncer de piel. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/imss/articulos/en-verano-reforzar-cuidados-para-reducir-riesgos-de-cancer-de-piel>
- García Figueroa, H., López Martínez, J., & Sánchez Ramírez, L. (2021). Estudio familiar de cáncer en el noroeste de México. *Revista Mexicana de Epidemiología*, 32(2), 198–210.
- Gobierno de Sonora. (2023). Informe estatal de salud 2023. Secretaría de Salud del Estado de Sonora. Recuperado el 28 de abril de 2025, de https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Informe_Anual_de_Resultados_2023_SSP.pdf

Gonzales, R. (2020). ¡Incremento preocupante! Sonora presenta un aumento del 108% en casos oncológicos. *Tribuna*. Recuperado de <https://www.tribuna.com.mx>

Instituto de Salud Para el Bienestar. (2023). 31 de marzo| Día Mundial contra el Cáncer de Colon. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/insabi/articulos/dia-mundial-contra-el-cancer-de-colon-31-de-marzo>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Epidemiología del cáncer cervicouterino. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/imss/articulos/epidemiologia-del-cancer-cervicouterino>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022b). ONCOCREAN de Ciudad Obregón del IMSS se prepara para convertirse en centro de referencia especializado. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/437>

Instituto Nacional del Cáncer. (2021). ¿Qué es el cáncer? Recuperado el 27 de abril de 2025, de <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/naturaleza/que-es>

Instituto Nacional de Cancerología. (2022). Estadísticas de cáncer en México. Ciudad de México: INCan. Recuperado el 28 de abril de 2025, de [Instituto Nacional de Cancerología](https://www.incan.mx/)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Censo de población y vivienda 2020: Resultados definitivos. Aguascalientes, México. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Defunciones registradas en México durante 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/mortalidad/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado el 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_CANCER24.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/cancer2018_Nal.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/cancer16.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_CANCER22.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero). Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_CANCER24.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Estadísticas de defunciones registradas*. Recuperado 27 de abril de 2025, de [https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/9221#:~:text=Estad%C3%ADsticas%20de%20Defunciones%20Registradas%20\(EDR\)%202023%20\(preliminar\)&text=En%20M%C3%A9xico%20se%20contabilizaron%20794,el%20sexo%20de%20la%20persona.](https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/9221#:~:text=Estad%C3%ADsticas%20de%20Defunciones%20Registradas%20(EDR)%202023%20(preliminar)&text=En%20M%C3%A9xico%20se%20contabilizaron%20794,el%20sexo%20de%20la%20persona.)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). Principales características sociodemográficas de la población fallecida por tumores malignos. Recuperado 27 de abril de 2025, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2025/EAP_DMvsCancer25.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Informe anual sobre salud y enfermedades crónicas en México 2022. Ciudad de México: IMSS. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20222023/19-informe-completo.pdf>

Instituto Nacional de Salud Pública. (2021). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2021 (ENSANUT). México: INSP. Recuperado el 28 de abril de 2025, de <https://ensanut.insp.mx>
Leal, Y. A., Torres, J., Gamboa, R., et al. (2022). Incidencia de cáncer en Mérida, México 2015-2018: Primer informe del Registro de Cáncer Basado en la Población. Archivos de

Investigación Médica, 53(8), 859–866. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.arcmed.2022.11.015>

Minjares, F. (2025). Sonora, tercer lugar en mortalidad por cáncer. *Diario del Yaqui*. Recuperado de <https://diariodelyaqui.mx>

Morales Sánchez, R. G., Acosta Rosales, R., González Sánchez, J. A., & Pérez Rodríguez, E. (2014). Validación de un cuestionario para cuantificar el riesgo de cáncer de piel. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 52(2), 156-161.

Muñoz Bello, J. O., Carrillo-García, A., & Lizano, M. (2022). Epidemiología y biología molecular del VPH en cáncer cervicouterino: el estado del arte en México. *Revista Internacional de Ciencias Moleculares*, 23(15), 8566. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/ijms23158566>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Cáncer. Recuperado 27 de abril de 2025, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2022). Indicadores básicos de salud. Recuperado el 28 de abril de 2025 de <https://www.paho.org>

Rivera Dommarco, J. A. (2022). Factores dietéticos asociados al cáncer colorrectal en México: Una revisión sistemática. *Salud Pública de México*, 64(3), 345–352. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2565-005X2020000300107&script=sci_arttex

Sánchez Domínguez, H., & Paz Morales, M. de los A. (2006). Prevalencia de factores de riesgo para cáncer de mama en población urbana y rural. *Salud En Tabasco*, 12(2).

Recuperado de <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=38770>

Salazar, M., Torres, R., & Mendoza, P. (2022). Retraso en el diagnóstico de cáncer en zonas rurales de Sonora. *Salud Pública de Sonora*, 15(1), 85–92.

Sánchez Barriga, J. J. (2017). Mortality Trends and risk of dying from colorectal cancer in the seven socioeconomic regions of Mexico, 2000-2012. *Revista de Gastroenterología de México*, 82(3). Recuperado de <https://www.revistagastroenterologiamexico.org/es-pdf-S2255534X17300257>

Secretaría de Salud. (2022). En México, cada año se detectan más de 25 mil casos de cáncer de próstata. Recuperado 28 de abril de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/278-en-mexico-cada-ano-se-detectan-mas-de-25-mil-casos-de-cancer-de-prostata>

Secretaría de Salud. (2023). México registra al año más de 195 mil casos de cáncer: Secretaría de Salud. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/294-mexico-registra-al-ano-mas-de-195-mil-casos-de-cancer-secretaria-de-salud>

Secretaría de Salud Pública del Gobierno del Estado de Sonora. (2024). *Boletín epidemiológico semanal: Casos nuevos de enfermedades sujetas a vigilancia epidemiológica convencional*. Recuperado de <https://salud.sonora.gob.mx/media/attachments/2024/04/10/boletn-sonora-2024-se-08-1.pdf>

Secretaría de Salud. (2024). Prevenible, 40% de los casos de cáncer con cambios en estilos de vida. Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://www.gob.mx/salud/prensa/036-prevenible-40-de-los-casos-de-cancer-con-cambios-en-estilos-de-vida>

Servicios de Salud de Sonora. (2022). *Informe anual de resultados 2023*. Recuperado de https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Informe_Anuar_de_Resultados_2023_SSS.pdf

Sonora reduce en un 27.3 por ciento la mortalidad por cáncer de mama. (2023). Recuperado 1 de mayo de 2025, de <https://salud.sonora.gob.mx/index.php/component/content/article/sonora-reduce-en-un-27-3-por-ciento-la-mortalidad-por-cancer-de-mama?catid=37&Itemid=101>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). Boletín de indicadores laborales 2023-T1. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.stps.gob.mx>

Solar, O., & Irwin, A. (2010). *Marco conceptual sobre los determinantes sociales de la salud*. Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500852>

Tovar Guzmán, V., Hernández Girón, C., Barquera, S., et al. (2001). Panorama epidemiológico de la mortalidad por cáncer de estómago en México. Archivos de Investigación Médica, 32(4), 312–317. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0188-4409\(01\)00290-9](https://doi.org/10.1016/S0188-4409(01)00290-9)

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2020). *Tesis sobre factores sociales y ambientales del cáncer*.
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000699190/3/0699190.pdf>
Zavala Ley, A., Morales Cervantes, J. C., González Fuentes, G. G., Ramírez Armenta, J., &

González Cota, M. (2023). Saberes en el uso de los servicios de salud pública en una comunidad marginada urbana de Cajeme. *Memorias del Coloquio Sobre Cultura, Historia E Identidad del Sur de Sonora*, 27, 13-39. Recuperado de
<https://memoriascoloquiosurson.com/wp-content/uploads/2024/02/memorias-xxvii-publicar.pdf>

ATREVETE A CONOCER EL MANEJO DE LOS IMPUESTOS

Karen Martínez Salas

Coautora: Dra. Ana Bertha Galván Chávez

Resumen

México es un país que cuenta con una cultura brillante, una amplia variedad de servicios públicos, de comercialización, financieros, educación, transporte, salud, que a su vez están conformadas por personas que buscan obtener un beneficio tanto para ellos mismos como también a la economía en base a sus bienes y servicios que son producidos, colocándolos a la competencia laboral. No obstante, México cuenta con un sistema político, encargado de aplicar leyes y obligaciones para cada contribuyente que la conforme, precisamente me estoy refiriendo al Servicio de Administración Tributaria mejor conocida por sus siglas (SAT).

En pocas palabras el SAT es aquel sistema político que tiene por objetivo retener a cada contribuyente una parte de su capital que es generado día a día en base al tipo de actividades que ofrece dentro del mercado laboral. Todas las recaudaciones son dirigidas para realizar mejores infraestructuras en la economía. Cuando una empresa cuenta con colaboradores, trabajadores se les otorga una serie de prestaciones, pero a su vez el dueño tiene por objetivo aplicar retenciones sobre el salario que obtuvieron por conceptos de ISR del 10%, si es por el Régimen de Honorarios o Arrendamiento va del 10%, RESICO 1.25%, Enajenación de acciones e Intereses ambos cuentan con el 20%. Las contribuciones se deben de enterar al sistema de Administración Tributaria. El IVA cuenta con las siguientes tasas que son aplicables a los ingresos que se obtuvieron cuando una persona Moral obtiene de una persona Física como un bien se le aplica el 16%, el arrendamiento de algún local dedicado a la comercialización es de 10.6667%, cuando un intermediario presta algún tipo de servicio a una persona Física es del 4%. Todos debemos de cumplir con nuestras obligaciones nadie se puede librar de las retenciones que se hacen sobre nuestros ingresos totales que el sistema de administración tributaria nos notifica. Los impuestos están clasificados en primer lugar como **personales** que en este caso van dirigidos a la capacidad contributiva en segundo lugar los **reales** a su vez están dispuestos a gravar objetos o bienes y en tercer lugar los **extrafiscales** básicamente son los que buscan un fin social o económico.

La tributación para los mexicanos se divide en tres tipos los estatales, federales, y municipales, por ende, cada persona adquiere diferentes ingresos, participan en un solo régimen fiscal o más de uno que se adecúe a sus necesidades.

Para lo cual si analizamos en México hay personas que pagan más, otras menos y por lo tanto es un sistema no equitativo, el SAT distingue a las personas ya sea por régimen, sector, actividad. Donde se implementan distintas políticas, reglas y supuestos que se deben de cumplir.

Las contribuciones son una responsabilidad que se deben de cumplir para beneficiarnos de los diferentes servicios, contar con una estructura adecuada de la economía de México.

Palabras clave: Personas Físicas, Personas Morales, Impuestos y Economía

Introducción

En cada país se implementan diferentes leyes con el objetivo de mantener una estructura eficiente para el crecimiento económico. En México el gasto público es un factor primordial que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público obtienen de las personas Físicas como Morales, en el año de 2024 contábamos con un PIB de **14.6%** en base a las contribuciones financieras para una estabilidad económica tanto para el año 2024 como a principios del 2025.

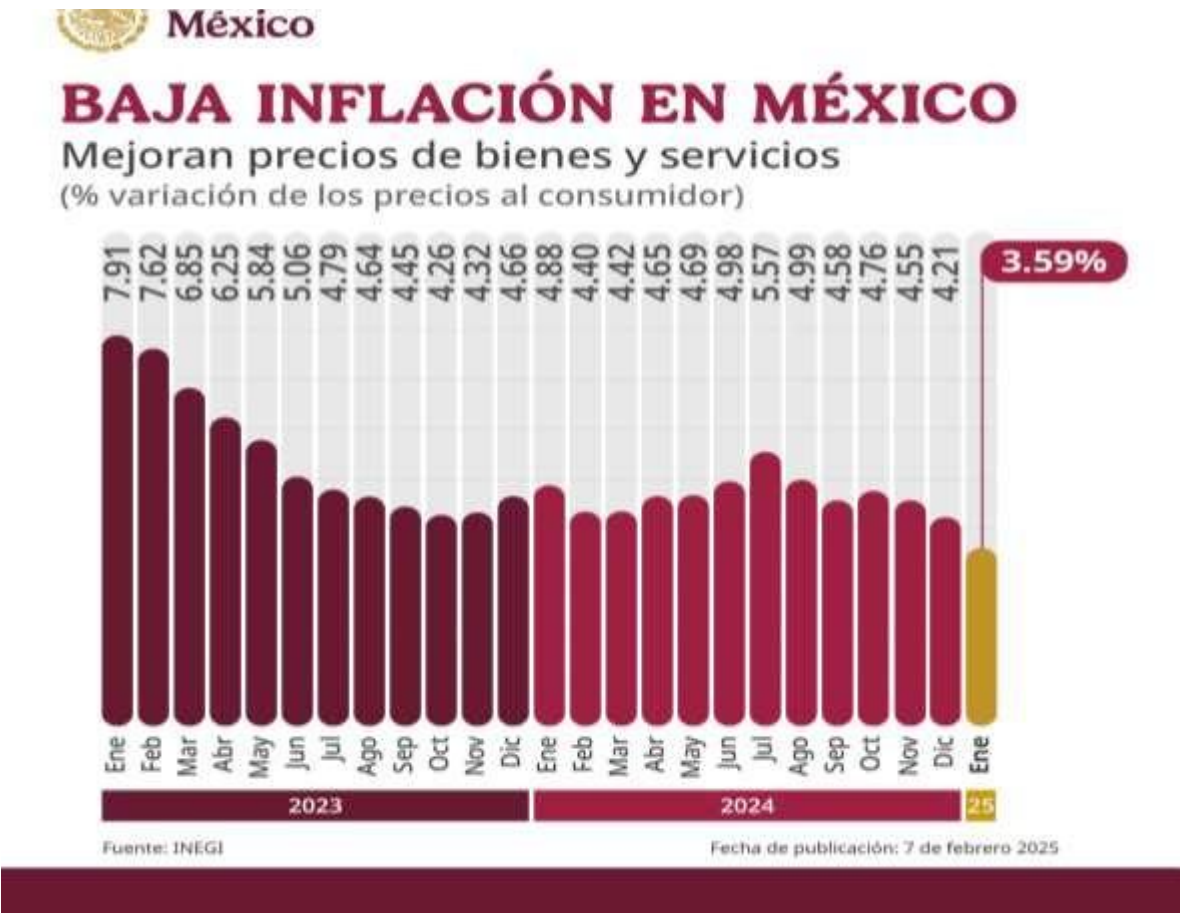
El Producto Interno Bruto sabemos que es un término destacado a nivel internacional como mundial, donde los economistas se basan de ello para determinar la estabilidad de la economía de cada país. Básicamente nos permite medir el costo total de bienes y servicios que son originados a lo largo de un año. Cada día las empresas van generando producción para reactivar la actividad económica. Sin esto no podríamos tener ciertos bienes y servicios que cubran nuestras necesidades.

Es indispensable contar con una educación Financiera porque nos da la pauta de como tener el control adecuado de nuestro capital, para no caer en deudas (inflaciones) tanto para los ciudadanos como el país.

En la vida real se han visto afectados ciertos países como Brasil, Colombia, México, Chile y Perú, recordarán que en el año de 2021 nos vimos afectados por el COVID donde todos los ciudadanos estábamos en riesgo con nuestra salud y economía que como consecuencia hubo una alta inflación del **5%** para México. En este mes de enero del año 2025 se obtuvo una inflación anual baja de **3.59%** esto de acuerdo con las estadísticas del INEGI podemos ver que no estamos tan mal, actualmente contamos con una economía estable donde estamos ligados al cumplimiento de nuestras contribuciones teniendo una educación financiera para el control adecuado de nuestro dinero o incluso contar con un asesoramiento de un profesional.

Al momento de escuchar en las noticias o en cualquier parte del mundo acerca de los impuestos, a muchos de los ciudadanos no les llama la atención no es de su agrado, otros si se interesan ya que se dedican a ciertas actividades que están relacionadas con una profesión ligada a estos conocimientos, por lo tanto, necesitan actualizarse para aplicarlo con sus clientes y orientarlos. En nuestro país se da a conocer que a partir de que llega a una edad madura, a los **18** años se asumen ciertas responsabilidades, en el mundo laboral el SAT nos obliga a contribuir con el pago de los impuestos. Cada contribuyente se debe dar de alta, para eso se genera un documento de Registro Federal para Contribuyentes mejor conocido por sus siglas **RFC** este documento tiene la finalidad de identificarnos ya sea como Persona Física o Moral.

Figura 3



Nota. Inflación en México baja a 3.59 por ciento en el mes de enero del 2025. [Imagen], por El Horizonte, 2025.
<https://www.elhorizonte.mx/finanzas/inflacion-en-mexico-baja-a-3-59-durante-enero-de-2025/2828031449>

Como ciudadanos en ocasiones no sabemos a qué tipo de régimen pertenecemos, el por qué seleccionar ese régimen fiscal, cual es el régimen que conviene, cuantos se pueden tener dependiendo por supuesto de la actividad que se esté generando al mercado laboral.

En ocasiones se deja de lado algunos datos necesarios que si los dejamos pasar por desapercibidos podemos llegar a problemas graves. Recordando el dicho: “en este mundo solo hay dos cosas seguras la muerte y el pago de los impuestos”, entonces por obligación estamos destinados a contribuir al SAT, algo que nadie puede impedir, se pueden buscar estrategias para poder pagar menos, llevando un procedimiento correcto y ético.

Marco teórico

Este trabajo tiene el propósito de compartir conocimientos sobre el tratamiento fiscal aplicado para una persona Física y Moral una vez incorporándose a uno de los regímenes fiscales que se destacan en el mundo laboral.

En cuanto a los contadores, empresarios, accionistas, socios, entre otros ponen toda su atención sobre la estabilidad de su patrimonio, por lo tanto, buscan estrategias fiscales para seguir contando con una mejor estabilidad económica, estipulados dentro del sistema Político.

No obstante, con el SAT se debe tener cuidado con lo que se realiza en cada uno de sus trámites, por supuesto no caer en malas prácticas. Hay que destacar que esta institución realiza ciertos análisis con la finalidad de detectar que cada persona sea partícipe de sus obligaciones que le corresponden.

Por cualquiera que sea el oficio o profesión que desempeñe una persona en su vida, una parte de sus ingresos se debe destinar a las recaudaciones que el gobierno establece, es un factor que nunca va a dejar de existir a lo largo de nuestras vidas, que va de generación en generación es cierto que muchas veces no vemos los resultados que esperamos en nuestra economía.

Sin embargo, la propia ley lo dicta en el Código Fiscal de la Federación en su Título primero, Capítulo primero en su Artículo primero, se refiere a que todos los sujetos estarán obligados a invertir una porción de su capital para las recaudaciones del gobierno.

Todas esas recaudaciones que los ciudadanos aportan constituyen a la Ley de Ingresos. El capital es administrado bajo las manos del gobierno, se recomienda no gastar más de lo que se gana es decir no endeudarse, fomentar una educación financiera para no llegar a un estancamiento económico.

En el **Artículo 2** del Código Fiscal de la Federación se afirma que, la palabra contribución está constituida por todo aquello que se refiere a los pagos, los beneficios que el gobierno otorga son tres clasificaciones dentro de este término encontramos a las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y finalmente los derechos. **CFF (2024).**

Para la sociedad es necesario cubrir una serie de necesidades básicas esto se logra manteniendo un PIB adecuado donde no haya aumentos en los precios de los bienes y productos que se generan día a día, no haya insuficiencia de empleos, con la finalidad de reactivar la actividad económica.

En el mundo del emprendimiento existen diferentes denominaciones de empresas que se dedican a competir a través de los diferentes servicios y productos que ofrecen en el mercado, a su vez son reconocidas como una Sociedad Anónima, Sociedad por Responsabilidad Limitada, Sociedad Civil entre otros más, ejemplos como Bodega Aurrera S. de R.L. de C.V, Asesores Corporativos Integrales, S.A de C.V, BBVA México, S.A. No es una tarea fácil la de formar, ni levantar una empresa para esto se lleva a cabo otro tipo de procedimiento.

FIGURA 4



Nota. *Institución del SAT* [Imagen], por Informador, 2022.
<https://www.informador.mx/economia/SAT-Cuidado-con-lo-que-delatas-en-tus-transferencias-interbancarias-20220808-0120.html>

FIGURA 5



Nota. *Colaboradores para una empresa* [Imagen], por EAE Business School Barcelona, 2023.
<https://retos-operaciones-logistica.eae.es/cuales-son-las-aptitudes-profesionales-mas-valoradas-por-una-empresa/>

De acuerdo con el Código Fiscal de la Federación en su artículo 25, nos da a conocer que son Personas Morales todo lo relacionado con una nación, municipio hasta los propios estados, sociedades que se dediquen al comercio, las sociedades que presten y den servicios profesionales, asociaciones profesionales. **CCF (2024)**

FIGURA 6



Nota. SAT [Imagen], por Campus Mexicali, 2020.

<https://www.cetys.mx/noticias/experto-aclara-confusion-entre-funciones-del-sat-federal-y-el-sat-bc/>

El Régimen Fiscal está dirigido para todo el público en general, que se encuentra registrado ante el SAT, se dividen en dos tipos con el objetivo de detectar a las personas que participan y forman parte del mercado laboral más adelante se verá cada régimen con sus características, lineamientos, los topados de los ingresos que por ley no se deben de rebasar. Así mismo, cuando una persona gana un salario alto a causa de la actividad que genera tendrá que retribuir más ante Hacienda, pero si fuera lo contrario se reducen las retenciones.

FIGURA 7



Nota. *Regímenes Fiscales [Imagen]*, por Contaduría CCII, 2020.

<https://contaduriaccii.com.mx/2020/01/10/regimenes-fiscales/>

E incluso, dentro de la ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo primero, menciona que todos los mexicanos están obligados a pagar impuestos incluidos los extranjeros que pueden ser personas físicas y personas morales, donde no hace una excepción de ningún contribuyente. (ISR, 2024).

Con relación al (IVA) reconocido como la ley del Impuesto al Valor Agregado es un pago adicional que se detecta cuando se realiza una compra de algún producto, este se aplica dependiendo del producto unos están exentos de IVA y al igual que el ISR se tiene que pagar y enterarlo a Hacienda.

Antes de pagar impuestos, ya que el contribuyente se dé de alta ante el SAT en un régimen fiscal, el contribuyente tiene que emitir facturas cuando venda algún producto u ofrezca algún servicio además de llevar la contabilidad de su negocio.

A través de la presentación de la declaración anual, se avisa al SAT de los ingresos y gastos del año que tuvo el contribuyente. Esto lo estipula la propia ley del ISR en su artículo 150, mismo que nos indica que el contribuyente que supere \$500,000 de ingresos anuales, el impuesto se tendrá que informar en el mes de abril, del siguiente año. (ISR, 2024).

También es responsabilidad de los contribuyentes presentar la Declaración Anual, justamente en el artículo 150 del ISR, nos marca un topado de ingresos, de un total de \$400,000 en donde este monto no se debe exceder, con esto el contribuyente ya no tendrá por obligación presentar la declaración anual.

Pero si la persona tiene que presentar su declaración, entonces tendrá que realizar la suma de capital sobre sus ingresos, egresos, deducciones entre otras que se hayan generado durante un año.

Bien para las personas físicas se cuenta con once regímenes Fiscales distintos dependiendo de la actividad que estén generando o emprendiendo.

A continuación, se muestra una tabla, que está constituida por los regímenes dedicados especialmente para las Personas Físicas que se clasifican de acuerdo con sus actividades e ingresos y son:

RÉGIMENES FISCALES ESPECIALMETE ENFOCADOS PARA LAS PERSONA FÍSICAS.
Régimen Simplificado de Confianza: Este régimen mejor conocido por sus siglas RESICO, está enfocado básicamente para darnos la facilidad como también el correcto pago de nuestros impuestos con el objetivo de que quienes lleguen a tributarla depositen menos capital, va dirigido especialmente para negocios pequeños, microempresas, dentro de este existe un topado en donde la totalidad de sus ingresos no excedan de tres millones quinientos mil pesos.
Régimen de Actividades Empresariales con ingresos a través de Plataformas Tecnológicas: Entran aquellos contribuyentes que quieran emprender su negocio por medio de las plataformas digitales: Mercado Libre, Di Di, Amazon, Uber entre otras.
Régimen de Arrendamiento: Déjame comentarte, que para este régimen se basa cuando una persona es dueña de una casa, departamento quiere darle uso, prestación de este, con el objetivo de rentarlo para las personas que le quieran dar uso de este por un determinado tiempo. El arrendador debe de contar con un contrato donde se fundamenta que es el dueño quien otorga el permiso de que se rente. Es así como se maneja este régimen, para las personas físicas, con el objetivo de que obtengan ingresos por parte de las personas que van a rentar.
Régimen de Actividades Empresariales y Profesionales: En cuanto para este régimen, los que la pueden tributar son aquellos que generen ingresos de servicios comerciales para el mercado laboral, pero aquí no importa el total de sus ingresos que generen, e incluso también están aquellos que brinde servicios profesionales como en este caso los médicos, no podrían faltar los contadores, dentistas, que son servicios que son más buscados y necesitados.
Sueldos y salarios e ingresos asimilados a salarios: Va dirigido para aquellos trabajadores, obreros, profesionales que están controlados bajo a la disposición de un patrón, para lo cual les asigna ciertas actividades para cada uno de sus colaboradores dentro de la empresa. Con el objetivo de que ambas partes salgan beneficiadas, por una parte, el patrón genere más producción, sus colaboradores obtengan un mejor salario.
Régimen de Incorporación Fiscal: Básicamente este régimen es especialmente para aquellos ciudadanos que cuenten con actividades empresariales, en donde nos señala un topado de capital total para los contribuyentes un total de dos millones de pesos por año.
Enajenación de bienes: Obtienen ingresos derivados de toda transmisión de propiedad de bienes ya sea a través de una venta o permuta.

Intereses: Está ligado para aquellas personas, que quieran realizar la venta de bienes inmuebles, al mercado laboral están los pequeños y medianos negocios. Esta es una manera de declarar las contribuciones para el SAT.
Obtención de premios: Se refiere a los premios que ganan aquellos contribuyentes sobre sus ingresos en concursos autorizados legalmente por el gobierno como pueden ser: rifas, sorteos, juegos con apuestas y celebración de loterías se encuentran registradas en este régimen.
Dividendos: Estos se vinculan con el reparto de utilidades que son generadas en este caso por los socios que conforman parte de una entidad o en su caso de una empresa, las utilidades son sus ingresos que obtienen.
Demás ingreso Sin embargo este último régimen fiscal va especialmente enfocado para aquellas personas físicas que cuenten con ingresos diferentes a los anteriores regímenes destacados en este artículo, estos ingresos a su vez son como por ejemplo ingresos por deudas perdonadas.

Por otra parte, los regímenes fiscales dirigidos especialmente para personas morales están divididos en dos: El régimen General se enfoca para ciertas instituciones como empresas formadas por socios, accionistas donde brindan servicios profesionales para ser reconocidos mundialmente ya que el objetivo de estas organizaciones es generar utilidades. Por otro lado, tenemos a los No lucrativos en este caso lo que buscan es ayudar a los ciudadanos para que cuenten con una mejor calidad de vida estas entidades no buscan obtener algún beneficio sino favorecer a los contribuyentes.

REGIMENES PARA PERSONAS MORALES SE CLASICAN EN DOS.	
Régimen general: va enfocada a: • Una sociedad mercantil • Asociación civil • Sociedad cooperativa de producción • Instituciones de crédito, de seguros y fianzas • Almacenes generales de depósito • Arrendadoras financieras • Uniones de crédito • Sociedades de inversión de capitales; • Organismos descentralizados que comercialicen bienes o servicios, y • Fideicomisos con actividades empresariales.	Personas morales con fines no lucrativos: Si realizas actividades de asistencia, de servicios, enseñanza, investigación, administración, entre otras, sin perseguir un fin lucrativo, eres una persona moral con fines no lucrativos, como: • Sindicatos • Asociaciones Religiosas • Cámaras • Colegios de profesionales • Asociaciones y sociedades civiles • Donatarias • Sociedades cooperativas • Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro. • Los partidos y asociaciones políticas, legalmente reconocidos. • La Federación, las entidades federativas, los municipios y organismos descentralizados.

Como se puede observar se cuenta con una amplia variedad de Regímenes Fiscales cada uno tiene una manera diferente de tributación según la actividad que se ejerza. Dan la pauta de cómo se puede efectuar la planeación Fiscal, lo que se puede deducir y lo que no se puede deducir.

Bien de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación, en su artículo 22 nos menciona la devolución de pagos indebidos y sí el contribuyente tuvo retenciones de impuestos, la devolución debe hacerse directamente a la persona a la que se le retuvo esa contribución. **(CCF 2024)**

En resumen, el saldo a favor es básicamente un derecho del contribuyente, con el objetivo de recuperar ciertas cantidades pagadas indebidamente ante el Sistema de Administración Tributaria, esto se da cuando los contribuyentes presentan sus declaraciones anuales. Por otro lado, los ciudadanos deben tener un comportamiento adecuado, ser puntuales con sus pagos para evitar una carga tributaria más pesada o caer en un delito fiscal.

Se podrá presentar la solicitud de devolución de impuestos dentro de un plazo de cinco años siguientes a la fecha de entrega la declaración. Es un requisito indispensable que el SAT lo notifica en sus lineamientos, para realizar el correcto pedido de la devolución de sus contribuciones.

En cuanto al manejo y control de los impuestos, es cierto que puede ser un proceso complejo, para cada contribuyente por otra parte es importante contar con sistemas tributarios transparentes y eficientes, con lineamientos claros, que faciliten el cumplimiento de las obligaciones fiscales para evitar la evasión fiscal.

Además, es fundamental que las autoridades fiscales cuenten con los recursos la capacitación necesaria para llevar a cabo un adecuado control administrativo, detectando así posibles irregularidades, en donde se apliquen sanciones a quienes incumplan con sus respectivas obligaciones fiscales.

La colaboración entre el Estado, los contribuyentes, el uso de tecnologías avanzadas, el aprendizaje de la educación tributaria son herramientas clave para mejorar el control adecuado de las tributaciones de los ciudadanos se recomienda que se cuente con el apoyo de un abogado o contador que oriente en este tipo de procesos con la finalidad de poder analizar mejor lo que se lleva a cabo dentro del sistema.

Dentro del pago de los impuestos hay una manera de pagar menos, aquí es donde se consideran las deducciones personales, ¿pero que son esas deducciones personales?

Bien de acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria nos indica que las deducciones personales son aquellas que los contribuyentes generan a través de diferentes gastos, que no tienen relación con sus actividades referentes a sus obligaciones fiscales, que se verán reflejadas en la declaración anual. **SAT (2024).**

La evasión fiscal como a visto se considera como un acto ilegal, una falta de ética que pone en riesgo la estabilidad como también la equidad del sistema tributario. En resumen, la evasión fiscal es una práctica reprobable. Se debe ser consciente de cada decisión que se tome antes de empezar a tributar.

Las Deducciones Personales están relacionas básicamente con gastos que se consideran necesarios para el sustento y bienestar de cada contribuyente. Así mismo, las deducciones personales más comunes son en este caso los gastos médicos y de salud, gastos funerarios, intereses de créditos hipotecarios, aportaciones voluntarias al retiro de las AFORES y transporte escolar obligatorio.

Como se puede observar son diferentes tipos deducciones para los contribuyentes y por medio de estas se puede reducir la tarifa del pago de los impuestos es importante mencionar que la declaración anual se presenta en dos fechas para las personas físicas es el **30 de marzo**, personas morales es el **31 de abril** en el año que corresponda.

Por lo tanto, la declaración anual es un trámite obligatorio que debe realizar cualquier ciudadano que se encuentre tributando que haya obtenido ingresos en un año fiscal esta declaración permite a la autoridad fiscal verificar que los contribuyentes estén cumpliendo con sus obligaciones fiscales y que hayan pagado la cantidad de impuestos correspondientes.

También es recomendable que dentro del proceso del registro ante el Sistema de Administración Tributaria cuando se da de alta cada contribuyente, es fundamental capturar bien los documentos que se solicitan, a continuación, se mencionan:

- ❖ La Acta de Nacimiento.
- ❖ CURP
- ❖ La Identificación Oficial Vigente ya sea el INE, el pasaporte entre otras.
- ❖ El comprobante de domicilio.
- ❖ Contar con 18 años para formar parte del mundo laboral.

El RFC es un documento fundamental para llevar a cabo operaciones comerciales y fiscales en el país, ya que se utiliza para identificar a cada tipo de contribuyente que existe ante el Servicio de Administración Tributaria y para realizar trámites relacionados con impuestos, declaraciones fiscales, facturación electrónica, entre otros facilitando las operaciones comerciales como también financieras hechas en México.

La plataforma en línea del SAT nos facilita la gestión de nuestras obligaciones, es cierto que para muchos de nosotros es un proceso difícil al principio, pero es algo que se debe realizar de manera organizada además de gestionar el tiempo que se requiere, para cumplir con las obligaciones fiscales de manera puntual.

En otro orden de ideas, a la mayoría de las personas les encanta consumir bebidas azucaradas, tabaco, alcohol, golosinas en un determinado momento, aunque el consumo de estos productos daña la salud, los mexicanos los consumen de manera frecuente. Estos productos también están sujetos al pago del IEPS que es el Impuesto Especial sobre Producción y Servicios.

Es diferente como al ISR e IVA. Porque dentro de esta contribución se manejan las importaciones de ciertos

productos, ejemplo si yo cuento con un negocio de la venta de Chocolates de un total de \$12500.00 sobre esta cantidad se le tendrá que aplicar una tasa de retención del **8%** que serán los ingresos obtenidos de \$1000.00 que es el IEPS que se debe de trasladar para ser notificado ante Secretaría de Administración Tributaria. Dependiendo del Producto se aplica dicha tarifa.

FIGURA 8

Enajenación o importación de los siguientes bienes	
Producto	Tasa
Bebidas con contenido alcohólico y cerveza:	
Con una graduación alcohólica de hasta 14° G.L.	26.50%
Con una graduación alcohólica de más de 14° y hasta 20°G.L.	30%
Con una graduación alcohólica de más de 20°G.L.	53%
Alcohol, alcohol desnaturalizado y mieles incristalizables.	50%
Tabacos labrados:	
Cigarros	160%
Puros y otros tabacos labrados	160%
Puros y otros tabacos labrados hechos enteramente a mano	30.40%
Alimentos no básicos que se listan a continuación, con una densidad calórica de 275 kilocalorías o mayor por cada 100 gramos (Botanas, productos de confitería, chocolate y demás productos derivados del cacao, flanes y pudines, dulces de frutas y hortalizas, cremas de cacahuete y avellana, dulces de leche, alimentos preparados a base de cereales, Helados, nieves y paletas de hielo)	8%

Nota. Tasas aplicadas a los productos Importados en base al IEPS. [Imagen], por ABC para personas Contribuyentes, 2023. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/850661/Dato-4_IEPS.pdf

Conclusiones

Para los trabajadores, obreros que colaboran en una empresa automáticamente el dueño les retiene una parte de sus sueldos que se ve reflejado sobre la nómina de cada contribuyente. Cuando hablamos de un trabajador que es independiente se apoya de un contador público para hacer el pago correspondiente de sus impuestos, en algunos casos los contribuyentes acuden a las oficinas del SAT para pedir asesoría y realizar su declaración, poco a poco se ha ido fomentando el pago de impuestos en nuestro país.

Figura G



Nota. Empresas Mexicanas [Imagen], por Opportimes, 2025.

<https://www.opportimes.com/mexico-lidera-la-lista-de-las-100-mayores-multilatinas/>

Para muchos jóvenes puede ser difícil enfrentarse al SAT porque cuando llegan al momento de graduarse y encontrar el primer empleo, tienen por obligación presentar su declaración anual entonces la persona no tiene ni idea de cómo hacerla. Pero aquí es donde cada ciudadano debe de buscar orientación a través de un profesional que tenga la experiencia, el conocimiento y el control las obligaciones fiscales.

O en su caso también se pueden buscar guías y tutoriales en sitios web para realizar cualquier trámite, al principio puede parecer complicado, pero solo hay que tener paciencia y ser organizado en todo esto.

México cuenta con una gran cantidad de profesionales, contadores, abogados que brindan servicios para orientar y realizar ciertos trabajos, además de contar con la experiencia y buscar estrategias pertinentes para dar el servicio y atención a sus clientes.

Es recomendable que todas las empresas grandes, medianas y pequeñas cuenten con un sistema adecuado, donde hagan el registro de sus ingresos y egresos para conocer la situación financiera del negocio con el objetivo de tomar mejores decisiones, así se beneficia la empresa y puede seguir creciendo además de destacar en el mundo laboral y empresarial., contribuyendo al gasto público.

En fin, el Sistema de Administración Tributaria no se debe de considerar para todos nosotros como un desafío sino al contrario tomar en cuenta, las bases necesarias para no tener complicaciones en cada uno de sus procedimientos, hay que estar actualizados constantemente para saber si hubo algún cambio en los montos, reglas, tarifas que se aplican para cada contribuyente.

Cada persona tiene diferente postura en cuanto al contribuir al gasto público o no, pero es una realidad que es nuestra responsabilidad, en el año 2025 hubo una actualización en el salario mínimo como suele suceder en varios países, en México es de **\$278.00** esto lo dio a conocer la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Asimismo, con el **artículo 96** del Impuesto Sobre la Renta, nos da a entender que aquellas personas que ganen un sueldo mínimo no tendrán por obligación pagar impuestos, ni presentar su declaración anual, en resumen, el patrón no les retiene ISR para beneficio de sus trabajadores.

Pero este aplicativo no es apto para aquellos que trabajen de manera independiente, sí o sí deben presentar su declaración anual, pero timbrando ante el SAT las retenciones de ciertos tributos. Las tasas se mantienen iguales para el 2025 solo en los salarios para publico en general. Estos cambios que se presentan se consideran un beneficio. Nuestro México ha pasado por situaciones difíciles, crisis económicas, pero con el paso del tiempo vemos una mejoría por que cuenta expertos que analizan la situación económica para después implementar estrategias oportunas que traigan buenos resultados poco a poco.

Los jóvenes como cualquier otra persona se deben interesar más por lo que pasa en nuestro país, los cambios que surgen, prepararse para convertirse en profesionistas en el área que elijan, esto nos garantiza una buena estabilidad económica.

No podrían faltar los principios y valores ponerlos en práctica ya que como bien dicen te dan la posibilidad de tener grandes oportunidades, sobre todo a no cometer un delito fiscal dentro del Sistema de Administración Tributaria.

FIGURA 10



Nota. *Bandera de México, mazo de un juez* [Imagen], por Generación Maya, 2022.

<https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/impuestos->

Referencias

ACTO JURÍDICO Y PERSONAS. (30 de julio de 2020). Universidad de Insurgentes de https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r171r/w35681w/ActoJuridicoyPersonas_Ant_B4_C.pdf

LISR. (6 de mayo del 2024). Ley del Impuesto Sobre la Renta. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

CCF. (11 de diciembre del 2024). Código Fiscal de la Federación. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf>

BOLETÍN FISCAL. (30 de octubre del 20224). Deducciones Personales. Obtenidos de <https://amcpdf.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/DEDUCCIONES-PERSONALES-ok.pdf>

LISR. (7 de enero del 2025) La declaración anual. Obtenido del sitio web: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541838/LISR_091219_ART_151_FR

Beltrán, M. (2024). De las deducciones Personales. Abril 1, 2024, del Sistema de administración tributaria sitio web: https://7def4efe-1ad2-4aae-8a30-49956449028d.usrfiles.com/ugd/9ed873_1bbca59c5f9c449eb28f7bb4480fee93.pdf

SAT. (2024) Devolución de impuestos. Diciembre 27, 2024, del Sistema de Administración tributaria sitio web: <https://www.sat.gob.mx/derechos-contribuyentes/25159/obtener-tu-devolucion>

Rosalía, D. (2013) Porqué pagar impuestos. Junio 1, 2013, de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente sitio web: <https://biblat.unam.mx/hevila/INDETECFederalismohacendario/2013/no180/7.pdf>

Pastrana, R. (2023) Retenciones, Asimilados y Resico. Septiembre 1, 2023. Obtenido del sitio web: <https://www.orfis.gob.mx/wp-content/uploads/2023/09/cursos-retenciones-asimilados-y-resico-1.pdf>

INEGI. (2025) índices de Precios. Febrero 7, 2025. Obtenido del sitio web: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/inpc/inpc_2q2025_02.pdf

Ley de Ingresos. (2022) Norma para la Difusión a la ciudadanía de la ley de Ingresos. Julio 17, 2022. Obtenido del sitio web: <https://jcem.edomex.gob.mx/sites/jcem.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ESTADOS%20FINANCIEROS/2do%20trimestre%202022/Norma%20para%20la%20Difusi%C3%B3n%20a%20la%20Ciudadanía%20de%20la%20Ley%20de%20Ingresos%20y%20Presupuesto%20de%20Egresos.pdf>

Cámara Mexicana de la Industria de la construcción. (2024) Salarios mínimos aplicables 2025. Diciembre 19, 2024. Obtenido del sitio web: https://www.cmic.org.mx/comisiones/Tematicas/costosyp/Salarios/2025/Informe_Salario_Minimo_2025.pdf

Cámara de Diputados LXV Legislatura. (2024) Ley del Impuesto sobre la renta. Abril 29, 2024. Obtenido del sitio web: https://sitl.diputados.gob.mx/LXV_leg/cuadros_comparativos/2PO3/0859-2PO3-24.pdf

Imágenes referencias:

- 1) Chipax. (2022). Declaración de Impuestos Anual para persona Moral [Imagen] Chipax Chile. Web: <https://www.chipax.com/blog/declaracion-impuestos-persona-moral/>
- 2) Anáhuac. (2022). Impuestos en las inversiones [Imagen]. Generación Anáhuac. Web <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/impuestos-en-las-inversiones>
- 3) Martínez, A. (2022). Cuidado con lo que delatas en tus transferencias el SAT te vigila. [Imagen]. Informador. Web: <https://www.informador.mx/economia/SAT-Cuidado-con-lo-que-delatas-en-tus-transferencias-interbancarias-20220808-0120.html>
- PBusiness. (2023). Cuáles son las aptitudes profesionales más valoradas por una empresa. [Imagen]. EAE Business School Barcelona. Web: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/cuales-son-las-aptitudes-profesionales-mas-valoradas-por-una-empresa/>
- 4) Campus Mexicali. (2020). Experto aclara confusión entre funciones del SAT Federal y el SAT BC. [Imagen]. Vocetys. Web: <https://www.cetys.mx/noticias/experto-aclara-confusion-entre-funciones-del-sat-federal-y-el-sat-bc/>
- 5) Contaduría CCII. (2020). Regímenes Fiscales. [Imagen]. CCII. Web: <https://contaduriaccii.com.mx/2020/01/10/regimenes-fiscales/>
- 6) Lifeder. (2021). Leyes Locales [Imagen] Lifeder. Web: <https://www.lifeder.com/leyes-locales/>
- 7) El Horizonte. (2025) Inflación en México [Imagen] El Horizonte. Web: <https://www.elhorizonte.mx/finanzas/inflacion-en-mexico-baja-a-3-59-durante-enero-de-2025/2828031449>
- 8) El ABC para Personas Contribuyentes. (2023) Tasas del IEPS [Imagen] El ABC para Personas Contribuyentes. Web: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/850661/Dato-4_IEPS.pdf
- 9) Opportimes. (2025) Empresas Mexicanas [Imagen] Opportimes. Web: <https://www.opportimes.com/mexico-lidera-la-lista-de-las-100-mayores-multilatinas/>

EMPRESAS DE SERVICIO Y SU MEDIO AMBIENTE

M.A. Emma Cecilia Corral Morales, Dra. Laila Guadalupe Atrip Káram, C. Bryan Alberto Ruiz Moroyoqui, Janeth Yadira Salazar Verduzco (alumnos)

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Huatabampo

Resumen

En este trabajo de investigación se trata de identificar como es el ambiente laboral en las empresas de servicio, se inicia evaluando el comportamiento de los trabajadores en cuanto a la eficiencia laboral, productividad y calidad en el servicio sin perder de vista la satisfacción laboral de los trabajadores ya que, con un buen clima laboral dentro de las empresas, los empleados podrán brindar un mejor rendimiento laboral. También se han identificado factores que influyen en la satisfacción del trabajador y se han conocido las consecuencias de no contar con un ambiente laboral sano.

Se recaudó información de una empresa hotelera que brinda servicio de hospedaje y restaurant; El tipo de estudio realizado fue mixto, la recolección de datos fue graficada, usando como instrumento de recolección de datos un cuestionario y una entrevista, medidos por la escalada de Likert, las personas encuestadas según la muestra son 130 clientes, se aplica la entrevista a cuatro empleados y al gerente de la empresa, para determinar el cálculo de la muestra se tiene una población aproximada de 55,000 habitantes dentro del rango de 15 a 60 años de edad se aplican los cuestionarios para conocer la satisfacción que tienen los clientes.

Palabras clave: ambiente laboral, comportamiento, satisfacción, calidad en el servicio, productividad

Introducción

Las empresas de servicio deben cuidar la satisfacción y motivación de los empleados para que su comportamiento sea el adecuado y puedan dar un servicio de calidad.

Es un reto para las empresas en México cuidar todos los aspectos que afectan el clima o medio ambiente de la organización.

Schermerhorn, 1993 menciona que la satisfacción laboral da respuesta emocional a varios aspectos de trabajo, incluyendo dentro de las causas que lo hacen agradable: el estatus, la supervisión, las relaciones con los compañeros, el contenido el trabajo, la remuneración y las recompensas extrínsecas, las posibilidades de promoción, el entorno y la estructura física del ambiente. La presente investigación se fundamenta en la Teoría de Valúe Proflit Chain es un modelo de gestión de servicios que relaciona los aspectos comerciales y operativos con elementos más sensitivos o personales, ayudando a que los directivos de las compañías puedan enfocarse en las inversiones que hacen sustentables la excelencia de servicios. Llevar a cabo esta investigación es de suma importancia para las empresas de servicios ya que el mal comportamiento que tienen los empleados entre ellos afecta la atención a los clientes por lo que es importante implementar estrategias que beneficien a los trabajadores al tener un sano ambiente laboral y como resultado habrá mejor comportamiento en los empleados, lo que genera más satisfacción para los clientes.

Planteamiento del problema

Como bien se afirma en las teorías de motivación, el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral, permite comprender que los trabajadores se encuentran con mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable. El sector donde se ubica la empresa de servicio en hospedaje y restaurant esta al norte del estado de Sonora. Siendo frontera, los clientes que acuden son de distintas ideologías culturales lo cual exige un trato más neutro. Se detectó un grave problema con el ambiente laboral, dentro de la evaluación del clima, no hay un buen ambiente de trabajo, esto es un problema grave ya que los trabajadores no se desempeñan al cien por ciento de manera eficiente haciendo que el clima laboral no mejore.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) México ocupa el primer lugar de estrés laboral, es de los países que más horas trabaja con menos índices de productividad y pocos días de vacaciones. De acuerdo al análisis de otras investigaciones tanto nacionales como internacionales se detectó que un buen clima laboral impacta en beneficio de la productividad y satisfacción laboral.

En las ciudades fronterizas del estado, existen variedad de empresas de servicios para lo cual corresponde hacer el análisis del medio ambiente de trabajo en la empresa dedicada al hospedaje.

En este trabajo se identifican como elementos del problema:

- Presencia de inconformidades
- Consecuencias al trabajar con mal clima laboral
- Mal interpretación de las cosas.

Antecedentes

Fueron los estudios de Mayo (1927-1940) los primeros en poner en manifiesto la dimensión subjetiva de variables de percepción como lo son las condiciones laborales, el sentimiento de pertenencia y satisfacción dentro de un grupo, los intereses y actitudes colectivas, el perfil de quienes ejercen algún tipo de autoridad y la suma importancia de los grupos informales, como factores que entre otros construyen la atmósfera, ambiente o bien “el clima laboral”. Para Mayo concluía que hay una gran relación entre la conducta y los sentimientos, y que el grupo (su influencia) afecta el comportamiento individual de una manera significativa; de la misma forma habla sobre las normas del grupo y del cómo es que estas establecen la productividad individual del trabajador, en contraste al hablar sobre compensaciones económicas, menciona que es un factor con menor importancia en cuanto a la determinación de la productividad. Para Fernández y Sánchez (1996) el estudio de Halpan y Croft (1963) sobre clima organizacional escolar, representa el punto de introducción para el tema de clima laboral, sin embargo, anterior a este estudio, se encuentra el de Kurt Lewin (1951) enfocando su interés en el contexto social, dentro del cual se manifestaba el clima laboral de alguna manera como el resultado de la integración entre ambiente y persona en base a sus investigaciones sobre el comportamiento. Kurt Lewin (1951) acuñó el fenómeno como atmósfera psicológica para hablar sobre el entorno y sobre lo que afecta o beneficia, a esto le definía como una realidad empírica, mensurable y modificable y sostenía que la organización no solo se veía desde un enfoque humanista si no sistémico. En 1935 Hoppoch (citado en Martínez de Velasco y Nosnik, 1988) publicó un trabajo sobre el clima laboral y su impacto en la satisfacción del trabajo. Los resultados que obtuvo se centraban en la diversidad de

factores que pueden afectar la satisfacción en el trabajo, dentro de estos los aspectos fisiológicos (condiciones) y psicológicos (oportunidades de desarrollo, estatus y reconocimiento).

En 1939, se realizó un estudio a cargo de Lewin, Wippit y White sobre los estilos de liderazgo que había dentro del clima organizacional, con la intención de tratar de clasificarlos. En este estudio demostraron que las atmosferas sociales (clima laboral) eran muy diversas según el tipo de liderazgo que las guiaba. (Betzhold, 2006). En 1950 Cornell define el clima laboral como el conjunto de las percepciones que tienen las personas que forman parte de la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60's. (Fernández y Sánchez, 1996). Lewin en 1950 hablaba sobre la relevancia que tiene el comportamiento laboral del individuo, decía que este no depende tan solo de sus características personales sino también de la manera en que este aprecia su clima de trabajo y todo lo que compone su organización.

Elton Mayo (1880-1949) logro determinar cuáles eran los elementos que explicaban las necesidades internas del ser humano, donde la organización se ubicaba como el espacio en el cual los individuos pasan una gran parte de su tiempo y con esto una de las actividades de interacción social relevante, en base a esto distinguió una novedosa relación entre directivos y trabajadores. Rubio (2003) En 1986 Rensis Likert (citado por Edel, R. García, A. Casiano R, 2007), hablaba sobre la relevancia del enfoque que se tiene para ver la realidad, el mencionaba que la reacción que se tiene ante cualquier circunstancia o situación está siempre en función de la percepción que se tiene acerca de la misma, y que lo que hacía una diferencia al final era la manera en que se percibía la situación y no la realidad objetiva. De ahí que surgiera la inquietud sobre realizar estudios de clima laboral, se tomó como punto de partida el hecho de que todos los individuos perciben de forma distinta el contexto en el que se desenvuelven, y que dicha percepción tiene gran influencia en su comportamiento dentro y referente a la organización. La postura operacionalita o “fenomenológica” realiza su aportación defendiendo su ideología, la cual considera “al clima laboral como una dimensión instaurada a partir de las percepciones de las personas, y que esta comienza a existir en cuanto hay una visión compartida en el grupo o la organización, el clima laboral está instaurado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no en un constructo

individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones”, (Peiro y Prieto, 1996)

Justificación

Llevar a cabo esta investigación es de suma importancia para las empresas de servicios ya que el mal comportamiento que tienen los empleados entre ellos afecta la atención al cliente ya que en algunas ocasiones los clientes han tenido un mal argumento del trato que se les da en las empresas de servicio. También, esto beneficiará a los trabajadores al tener un sano ambiente laboral que les permitirá desempeñarse con menos estrés, por consecuencia, en la empresa se genera más eficiencia laboral, productividad y calidad en el servicio.

Objetivos

Objetivos general

Diagnosticar el grado de satisfacción laboral entre el personal operativo en una empresa de servicio de hospedaje y restaurant, para ver qué tan bueno o malo es el clima laboral dentro de la empresa.

Objetivos específicos

Identificar factores que influyen en la satisfacción del trabajador.

Ver las consecuencias de los trabajadores al trabajar en un medio ambiente insatisfactorio.

Aplicar cuestionarios para saber si el trabajador tiene una buena satisfacción en el trabajo.

Referencias teóricas

Históricamente, se ha evidenciado que la evolución social es resultado de la mejora y avance de las capacidades, conocimientos y habilidades de las personas. Y en el mismo tenor, se ha reconocido que es por medio de las destrezas de las personas, como se logra mejorar la posición productiva y competitiva de las organizaciones, siendo una de ellas el liderazgo en las capacidades de gestión y dirección, a lo que se atribuye en parte, el éxito organizacional. De ahí la importancia de la adecuada gestión del talento humano que incluye una formación integral para el desarrollo de habilidades directivas que coadyuven al éxito de la organización

ante un mundo globalizado donde las competencias administrativas y gerenciales son sumamente necesarias. Sin embargo, se requiere de estas capacidades para lograr estrategias que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y que no será sino con el fortalecimiento de un clima laboral satisfactorio, como uno de los factores trascendentales, en el que líderes y colaboradores participen en la consecución de las metas en el marco de un ambiente saludable de trabajo. En esta ocasión, el enfoque es hacia el estudio de una organización que presta servicios, cuyo objetivo es contribuir al Desarrollo Organizacional óptimo. Hasta los años 90, el recurso humano de las organizaciones, no era considerado ni valorado dentro del quehacer empresarial, aun cuando, las organizaciones, evolucionaban para convertirse en estructuras sólidas y competitivas, sin embargo, Bueno, Rodríguez y Salmador (1999), afirman que “El talento humano es el conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa”. Partiendo de esta premisa, se hace necesario para cualquier organización, el análisis y estudio de este capital, frágil y fuerte a la vez, pero vital para la existencia de cualquier organización.

Además de una justa remuneración económica, otro factor determinante es el clima laboral. Para asegurar la sostenibilidad de una compañía, cada empleador debe garantizar un ambiente laboral positivo para sus colaboradores. Así se logra influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo y, por ende, el rendimiento y productividad de la empresa. El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor. Lograr la satisfacción de los trabajadores a largo plazo depende no solo de un liderazgo efectivo, sino del uso de estrategias específicas que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá sembrar las raíces de un negocio exitoso basado en la creatividad y la innovación. Algunas de las estrategias para obtener un buen clima laboral son las siguientes:

1. Un ambiente de apoyo.

Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un empleado cumpla sus funciones, el apoyo es más fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador

en general y no solo por su desempeño en el trabajo. Un ambiente de trabajo de apoyo reconoce el deseo de un empleado por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. Así, refuerza la relación de confianza entre el gerente y el empleado. Cuando los jefes departamentales respetan abiertamente a los colaboradores, estos no solo alcanzan un alto nivel de desempeño, sino que permanecen más tiempo en la compañía.

2. Flexibilidad en el lugar de trabajo.

Una buena organización respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales. Swati Nathani, CBO de Team Pumpkin, asegura que "trabajo flexible" es mucho más que laborar desde casa. Explica que se trata de trabajar desde donde sea que el individuo necesite estar en un momento en específico.

3. Reconocer los logros de los trabajadores.

Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos. Posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

4. Dar autonomía a los colaboradores.

Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

5. Crear programas de aprendizaje y desarrollo.

Muchas investigaciones sugieren que la capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la organización y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

6. Programar actividades fuera del trabajo.

La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas. Las empresas líderes en el mercado han aprendido una lección fundamental. Esto es, que alentar y fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a el empleado a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles. Esta es una de las claves del éxito de líderes de la industria como Google, Apple y el gigante de análisis de software SAS Institute.

Existen distintos modelos, centrados en niveles diferentes, individual, grupal u organizacional, o bien integradores de niveles con lo que, consecuentemente, aumenta la complejidad y la generalidad del modelo. Los tipos de Modelos se puede distinguir tres clases de modelos de clima: aditivos, mediadores e interactivos. (Chan, 1998).

1. Modelos aditivos: Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados. Su limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado.

2. Modelos mediadores: En ellos se asume que algunas variables contextuales ejercen su influencia de modo indirecto en principio a otras variables más directamente relacionadas con los resultados. Es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre los comportamientos organizacionales, actúe fundamentalmente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos. El clima, así conceptualizado, vendría a funcionar a modo de catalizador.

3. Modelos interactivos: Estos modelos son los más complejos a causa de la interpretación de cada variable con las otras. Asumen que el clima no sólo influye, sino que es influido por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como mediatizada, Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variables dependientes como independientes.

Modelos más representativos. A continuación, se presentan algunos modelos en los que el clima, aparece como un elemento importante dentro de las relaciones implicadas. Estos modelos pueden ser clasificados de forma mixta como modelos aditivos y mediadores.

Teoría de Valué Profit Chain.

Este modelo de gestión de servicios relaciona los aspectos comerciales y operativos con elementos más sensitivos o personales, ayudando a que los directivos de las compañías puedan enfocarse en las inversiones que hacen sustentables la excelencia de servicios. La crisis financiera mundial tocó una fibra muy delicada para las empresas de servicio, pues más allá del impacto en sus ventas, el golpe emocional que tuvo en la confianza de los empleados la inestabilidad laboral, afectó directamente la calidad del servicio entregado. Y es que es muy difícil “servir a otros cuando temo por mi propia sobrevivencia o destino”. Una frase que nos obliga a recalcar que Cultura de Servicios es el conjunto de conocimientos, habilidades, prácticas y valores que manifiestan espontáneamente y sin presión externa los miembros de una organización. Estas características distinguen a los trabajadores de estas organizaciones y determinan dinámicas de comportamientos de colaboración entre ellos, y de ellos con sus clientes y proveedores. En esa lógica la definición de cultura corresponde a comportamientos, y patrones de comportamientos, que se encuentran en equilibrio sistémico y que en consecuencia no requieren energía externa para sostenerse.

Este modelo, que relaciona aspectos llamados duros (comerciales, operativos) con elementos más sensitivos o personales (gestión de relaciones), ayuda a que los directivos de las compañías puedan enfocarse en las inversiones, que en el corto plazo contribuyen a alcanzar mejores niveles de servicio y en el mediano y largo plazo, hacen posible y conservan la excelencia de los servicios. Además, explícita como altos niveles de satisfacción, tanto para los empleados como para los clientes, impactan positiva y sostenidamente los resultados de la empresa. Por lo mismo, a la base de un buen servicio, siempre estará la interacción generada entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Para la estabilidad de esta relación es esencial que todo el personal tenga ciertos valores y predisposiciones que “resuenen” positivamente con los de los clientes, facilitando la dinámica hasta hacer casi natural la ejecución de los servicios de acuerdo a lo esperado por los clientes. En general, el personal que atiende debe dar atención, ser empático y, además, tener una disposición positiva hacia el cliente que lo motive a servirlo. “El servir es un acto de valor para otro”, y desde ese punto de vista, el personal debe poseer valores coherentes con los del cliente y condiciones humanas, operacionales y comerciales en la organización que le conserven y refuercen la predisposición a servir.

Metodología

El método aplicado en la investigación es el científico, del cual se mantiene un orden lógico a lo largo del estudio, partiendo del planteamiento del problema, y formulación de objetivos.

El enfoque es cuantitativo a la hora de la recolección de datos, y también ya que sería más flexible y así tener una mejor predicción de las cosas, los datos serían expresados a través de graficas. El tipo de investigación con la que se desarrolla esta investigación es del tipo aplicada ya que se utilizarán los conocimientos en la práctica para aplicarlos en el provecho de los grupos asignados.

La metodología de esta investigación es de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, ya que se realizaron encuestas a consumidores del servicio de hotelería.

Las técnicas utilizadas en la investigación son: la encuesta, el cuestionario y la entrevista. Para recolectar, procesar y analizar información.

Cuestionario (Hernández Sampieri, 1997), este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Se aplicará a todos los trabajadores para conocer su percepción en referencia al ambiente de trabajo.

Una entrevista es una conversación con propósito. Es un proceso interactivo que involucra muchos aspectos de la comunicación que el simple hablar o escuchar, como ademanes, posturas, expresiones faciales y otros comportamientos comunicativos" (Morgan y Cogger, 1975). Entrevista estructurada con los dueños de la empresa para establecer sus percepciones en referencia al ambiente de trabajo y desempeño laboral. Con base en el análisis se establecerá el tipo y frecuencia de conducta para una mejor convivencia y rendimiento laboral. (Tamayo y Tamayo 2008: 24).

La encuesta "es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida". Se le hará la encuesta a un total de 110 clientes para llegar medir la productividad y analizar la recolección de datos que queremos identificar.

Técnicas de campo.

Aplicar a cada uno de los trabajadores del área de atención al cliente, una entrevista a los propietarios de la empresa y una encuesta a los clientes del establecimiento.

Según Tamayo (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. En este estudio de investigación la empresa de servicios de hospedaje y restaurant está compuesta por una población de 4 trabajadores los cuales están distribuidos en personal de atención al cliente, gerencia y clientes. La información de los colaboradores fue realizada a través de dos instrumentos, uno fue un cuestionario dirigido a los clientes de 8 ítems medidos por la escalada de Likert para poder medir si los clientes estaban satisfechos con su atención, el sigue fue una entrevista a los trabajadores constituida por 32 ítems separadas por 6 variables siendo medio ambiente laboral, comunicación entre los trabajadores, liderazgo, trabajo en equipo, satisfacción laboral y condiciones laborales medidos por la escala de Likert para poder medir el ambiente laboral que existe entre los trabajadores, también se realizó una entrevista que consta de 14 preguntas abiertas y así ver la relación que tienen con los empleados. Tomando en cuenta los datos de la Comisión estatal de población (COESPO) se tienen en cuenta un total de 55,000 habitantes de agua prieta dentro del rango de 15 a 60 años que utilizamos la fórmula para calcular la muestra:

Se obtuvo un total de 402 personas (población) a lo cual se aplicó un 30% de representatividad, dando como resultado una muestra de 130 cuestionarios a aplicar para conocer la satisfacción que tienen los clientes.

Resultados

		TOTALM ENTE SATISFE CHO	MUY SATISFE CHO	REGULAR	POCO	NADA	Resultados
Encuesta de clientes a empleados		95.4% Totalmente satisfecho					
1	¿Cómo es la recepción de los empleados respecto a tu solicitud?	87	9	2	1	1	Podemos observar que los clientes están satisfechos con la atención al ordenar su pedido.
2	¿Cómo calificas el servicio de atención a clientes en la hotel?	85	10	3	1	1	La mayor parte lo de los clientes este contento con la atención recibida mientras que los inconformes son pocos.
3	¿Cómo considera el tratado que le brindaron?	89	7	1	2	1	Nuestros clientes se ven contentos con el trato recibido por nuestro personal, siendo una mínima parte la inconforme.
4	¿Qué tan satisfecho quedo usted con los trabajadores al desempeñar su trabajo?	87	9	1	2	1	Vemos que hay algunas inconformidades, pero son más los puntos a favor del buen trabajo.
5	¿Cómo cree que es el clima laboral entre los empleados?	81	13	5	1	0	Podemos contemplar que la comunicación y relación de empleados en mayor cantidad es buena no hay negatividades
6	¿Cómo calificaría la comunicación recibida por el empleado?	85	7	4	2	2	Tenemos excelente comunicación con nuestros clientes en mayor por ciento y menos en desacuerdos.
7	¿Cómo calificarías tu experiencia en general con nuestro servicio?	86	10	3	0	1	Los clientes están satisfechos con el servicio ofrecido de los empleados en gran parte.
Encuesta de empleados		75 % Regularmente satisfechos					
1	¿Cómo calificas a tu equipo de trabajo en cuanto a la motiva para alcanzar las metas en tu desempeño profesional?	0	20	80	0	0	Está claro que tenemos muy poca motivación en cuanto al desempeño del empleado, una pequeña parte es la que motiva.
2	¿Qué calificación asignarías a tu equipo de trabajo en cuanto al desempeño laboral?	0	20	80	0	0	Los empleados están en un desempeño bajo, mientras que la otra mínima parte suman poco.
3	¿Cómo consideras las últimas mejoras del equipo de trabajo?	0	60	40	0	0	Valoración en las mejoras del equipo de trabajo vemos considerablemente que si han aumentado y vamos disminuyendo los errores.
4	¿Regularmente sientes que tu supervisor actúa en pro de motivar al equipo de trabajo?	60	40	0	0	0	Observamos que si hay un buen porcentaje a favor de la motivación de los empleados.
5	¿Tus compañeros de trabajo son tus amigos?	0	0	80	20	0	Tenemos un nivel alto en el que se muestra que los empleados no se mezclan como amigos de trabajo.
6	¿Existe compañerismo?	0	20	80	0	0	En mayor porcentaje tenemos un buen nivel de compañerismo, el cual puede seguir aumentando.
7	¿Qué tanto apoyo le brindan sus compañeros cuando usted los necesita?	0	60	40	0	0	Contamos con un buen apoyo de trabajo entre los empleados cuando se necesita.

8	¿Cómo evaluarías la comunicación con tus jefes?	60	40	0	0	0	Los porcentajes nos muestran que tenemos un alto número en cuanto a la comunicación en el trabajo con nuestros jefes.
9	¿Como consideras que tu opinión ha sido escuchada y tomada en cuenta?	20	40	40	0	0	Encontramos que la mayor parte están de acuerdo en que son escuchados.
10	¿Cuando expresas tus ideas a tu supervisor éste presta atención y da continuidad al tema que has planteado?	40	40	20	0	0	Los porcentajes están en un número igual lo cual dice que son escuchadas sus ideas.
11	¿Cómo calificarías la comunicación ofrecida por tu supervisor?	40	60	0	0	0	La mayor parte de los encuestados nos respondió que es una buena comunicación.
12	¿Cómo consideras que sean las decisiones tomadas por tu supervisor son justas y objetivas?	40	60	0	0	0	Los datos nos dicen que la mayor parte está de acuerdo con el trabajo del supervisor.
13	¿Como consideras que en esta empresa tienes libertad para tomar decisiones que tienen que ver con el trabajo?	20	20	60	0	0	Vemos que en una mayor cantidad nos dice que no son siempre considerados y la menor parte está de acuerdo.
14	¿Cómo calificas la atención de tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño?	40	60	0	0	0	La mayor cantidad ha respondido que son atendidos y escuchados en sus ideas.
15	¿Alguna vez has recibido elogios o agradecimiento de parte del supervisor?	40	40	20	0	0	Tenemos un porcentaje muy empatado entre excelente y bueno, el regular es el más bajo.
16	¿El jefe te da libertad para tomar decisiones que tienen que ver con el trabajo?	20	40	40	0	0	Observamos que los números están en las mismas cantidades con una respuesta de tener libertad suficiente en la toma de decisiones.
17	¿Como consideras que en la empresa todos tratan de dar lo mejor de ustedes en el trabajo?	40	40	20	0	0	Tenemos claro número de buenas respuestas y un muy bajo de las poco satisfechas
18	¿Intercambian conocimientos, apoyo mutuo y alcance de metas significativas?	0	20	60	20	0	La mayor parte nos dice que es un poco de apoyo, mientras que las otras partes un mínimo es de insatisfacción.
19	¿Todos se sienten comprometidos e implicados con las tareas?	20	20	20	40	0	Vemos que en una mayor cantidad la respuesta es una negativa, dado que los otros porcentajes bajos nos dan una más positiva.
20	¿Mantiene una buena relación con sus compañeros?	0	20	60	20	0	En un mayor porcentaje obtenemos con respuesta una buena relación de trabajo.
21	¿Consideras que las discusiones finalizan en acuerdos y decisiones concretas?	0	40	40	20	0	Observamos claramente que los porcentajes son favorables a los conflictos que se presentan.
22	¿Sus resultados son de alta calidad?	20	60	20	0	0	En mayor porcentaje tenemos una excelente respuesta sobre el nivel de calidad que tienen.
23	¿Está satisfecho con su trabajo?	80	20	0	0	0	Claramente vemos que están en un número muy alto de satisfacción en su trabajo.
24	¿Está satisfecho con la organización del trabajo que actualmente hace?	40	40	2	0	0	Altamente satisfechos, como lo vemos los encuestados están de acuerdo en su organización.
25	¿Se siente bien con lo que gana?	20	80	0	0	0	Vemos que el mayor porcentaje nos dice que están en un buen nivel de satisfacción con su ganancia.

26	¿Su trabajo lo hace sentirse realizado como persona?	20	60	20	0	0	Tenemos un número bastante bueno de respuesta de los empleados sobre su empleo.
27	¿Cuentan descansos establecidos?	40	40	20	0	0	Correctamente notamos que tienen sus descansos como están establecidos.
28	¿Cumplen las políticas de seguridad e higiene?	40	40	20	0	0	En un alto porcentaje tenemos una buena respuesta de que se cumplen las políticas requeridas.
29	¿En su puesto de trabajo recibe presión psicológica?	0	20	80	0	0	Vemos que un porcentaje bastante alto los empleados se sienten bajo presión.
30	¿Cuentan con una organización de trabajo?	20	0	80	0	0	veamos como este porcentaje nos dice que no hay una muy buena organización en el trabajo.
31	¿Cuentan con atención médica?	20	20	40	20	0	Vemos que en el porcentaje tienen buena atención médica.

Conclusiones y propuestas

Tomar como referencia el modelo de la teoría Value Profit Chain ha sido de gran ayuda en este proyecto de investigación, por ser un modelo de gestión de servicios que relaciona aspectos operativos y comerciales con los elementos personales o mas sensitivos, ayudando a los propietarios de la empresa puedan enfocarse mas en los niveles de productividad y calidad en sus servicios.

Al contar con los resultados de la investigación de campo y determinar el grado de satisfacción del personal de la empresa hotelera ubicada en la ciudad fronteriza de Agua Prieta Sonora, se identifica que los trabajadores reflejan un alto porcentaje de satisfacción a pesar de que han identificado factores que incluyen en esa satisfacción. Así mismo se puede apreciar que los cliente están totalmente satisfechos con la atención y trato recibido, así como una buena comunicación por parte de la organización que presta el servicio y su personal.

Una de las propuestas es:

Para lograr elevar la productividad y que mejore la satisfacción laboral se deben implementar algunas estrategias como por ejemplos, crear programas de aprendizaje y desarrollo, flexibilidad en el lugar de trabajo, reconocer los logros que obtienen los trabajadores y sus estímulos, crear un ambiente de apoyo, entre otras.

Referencias

- ACOSTA, A. C. (Mayo de 2014). <https://repositorio.tec.mx/>. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/619526/Tesis%20Angeles%20Aguirre%20Percep.pdf?sequence=1>
- Brancato, B. (2011). <https://bdigital.uncu.edu.ar/>. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, Capital humanos en las organizaciones*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- OCDE. (2018). <https://www.oecd.org/>. Obtenido de <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- Roback, A., & Kierman, T. (01 de 01 de 2005). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

PROPUESTA PARA UN CENTRO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL EN EL ITHUA: PLAN DE MARKETING

Francisca Rosario, Arana-Lugo. <https://orcid.org/0000-0002-5846-8939>. TECN/Instituto Tecnológico de Huatabampo. Francisca.al@huatabampo.tecnm.mx

Celia Guadalupe, Zazueta-Arguilez. <https://orcid.org/0000-0002-4821-8426>. TECN/Instituto Tecnológico de Huatabampo celia.za@huatabampo.tecnm.mx

Rosa Guadalupe, Quintana-Durán. <https://orcid.org/0000-0003-4081-1628>. ECNM/Instituto Tecnológico de Huatabampo rosa.qd@huatabampo.tecnm.mx

Mendoza Peñuñuri, Amelia Esperanza. Alumna de la carrera de Ingeniería Industrial con núm. de control 21600108. L21600108@huatabampo.tecnm.mx.

Resumen

El Plan de Marketing Internacional para el **CEDES-RM** del Instituto Tecnológico de Huatabampo (ITHua) es un documento estratégico centrado en la expansión global de sus servicios de apoyo empresarial e innovación, priorizando a Estados Unidos y Canadá.

El documento establece una **Propuesta de Valor Única**, integrando el centro de negocios con la infraestructura académica (laboratorios, I+D, equipos) del ITHua, lo que le confiere una ventaja competitiva sostenible y una oferta de costo-beneficio superior. La Justificación subraya la necesidad de aprovechar el crecimiento del mercado de *coworking* y una brecha de mercado local para impulsar la diversificación económica en Huatabampo.

El plan procede con un **Análisis exhaustivo** que abarca los recursos tangibles e intangibles de la entidad (como su capital humano y redes de contactos institucionales), su experiencia previa en internacionalización, y un análisis DAFO de la empresa y del mercado objetivo. A nivel internacional, se incluye la selección y el análisis de los entornos económico, demográfico, cultural y legal del mercado seleccionado.

Las Estrategias de Marketing Internacional (4Ps) definen la:

- Política de Producto: Adaptación de servicios y obtención de certificaciones.
- Política de Precio: Una estrategia combinada de penetración para el mercado local y *premium* para servicios especializados globales.
- Canales de Distribución: Enfoque en la logística para el *testing* de productos y una estrategia de *eCommerce* para la comercialización de servicios digitales.

- Comunicación: Promoción y adaptación cultural del mensaje publicitario, utilizando medios digitales y presenciales para generar confianza en socios internacionales.

Finalmente, el plan aborda el Presupuesto, proyectando un Retorno de Inversión (ROI) del 300% en el primer año de operaciones internacionales, y un Cronograma de Implementación con un sistema de seguimiento y control basado en Indicadores Clave de Desempeño (KPIs). El objetivo es establecer un modelo de innovación replicable con impacto socioeconómico en la región.

Palabras clave: Marketing internacional · Emprendimiento · Desarrollo regional · CEDES-RM · Innovación

Introducción

Este documento describe el Plan de Marketing para un centro de negocios que se planea implementar en el Instituto Tecnológico de Huatabampo, que en el presente trabajo se denominará **CEDES-RM**, que significa **CENTRO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL**, a continuación, se describen algunas características y funciones:

- Es un centro de trabajo que ofrece espacios y servicios para que las empresas puedan desarrollar su actividad empresarial.
- Es una solución a los altos costos fijos de tener una oficina propia tradicional.
- Los servicios que proporcionan estos centros de trabajo normalmente son por renta de despachos y/o oficinas, salas de reuniones, aulas de formación, servicio de oficina virtual, espacios de coworking, así como, la domiciliación de sociedades.
- Servicios adicionales profesionales de investigación, capacitación, adiestramiento, así como mensajería, etc.
- Puede incluir los espacios disponibles de infraestructura que hay el Instituto Tecnológico de Huatabampo, para llevar a cabo pruebas de corridas de producción y los equipos con los que se cuentan en los laboratorios requeridos en los ensayos de investigación.
- Los Centros de Negocios ofrecen una amplia gama de servicios que harán su día a día en el trabajo mucho más sencillo y podrá dedicarse totalmente y exclusivamente a la actividad principal de su negocio, sin ningún tipo de preocupación.

Misión: Proporcionar un entorno innovador y colaborativo que facilite la formalización legal e impulse el desarrollo y crecimiento de empresas, ofreciendo servicios de apoyo empresarial para lograr la productividad y el éxito de los usuarios.

Visión: Ser el centro de negocios líder en la localidad, reconocido por la capacidad para promover el emprendimiento y la innovación, creando un entorno empresarial efectivo que transforme ideas en realidades y contribuya al desarrollo económico y sostenible de la comunidad.

La esencia es el aprendizaje y experiencia real sobre el manejo de los negocios, considerando todas las operaciones requeridas desde la idea de un producto y/o servicio, transformación, hasta su venta y comercialización, incluyendo la formación y gestión de la empresa para que sea formal y sostenible.

Los beneficios que traerá son nuevas experiencias y conocimientos para los alumnos, aprovechando las asignaturas y programas académicos que les ofrece el ITHua, de tal forma que les permitirá practicar la innovación, creatividad y desarrollo de productos y/o servicios, y a su vez sentir que ya aportan sus conocimientos a la sociedad, aparte de que les permitirá en cierto modo tener ingresos de sus propias empresas.

El propósito es que los estudiantes que así lo deseen, cuenten con su propia empresa desde antes de egresar, además de extender el servicio a toda la comunidad local, regional, nacional e internacional, de acuerdo a las necesidades de los emprendedores y empresarios que serán nuestros clientes. De tal forma, que los beneficiarios serán toda la comunidad del ITHua y la sociedad en general, ya sea como clientes o propietarios del negocio.

Haciendo un contexto del Mercado Global y Nacional, el Crecimiento Exponencial del Sector de espacios de coworking en América Latina presenta un panorama extraordinariamente favorable para el CEDES-RM debido a:

- Crecimiento del mercado latinoamericano: Se espera que alcance \$1,660 millones de dólares en 2024 y crezca a una tasa compuesta anual superior al 10.64% hasta llegar a \$1,910 millones en 2029.
- Mercado norteamericano: Proyectado para alcanzar \$5,11 mil millones en 2024 con crecimiento anual del 11% hasta \$8,58 mil millones en 2029.

- Tendencias clave: Los espacios híbridos y flexibles se han convertido en piedra angular del sector, con contratos más adaptables que sustituyen los modelos tradicionales rígidos.

Establecer y posicionar el Centro para el Desarrollo Económico y Social (CEDES-RM) como un ecosistema de negocios e innovación líder y reconocido a nivel internacional en el sur de Sonora, logrando la diversificación de ingresos y atrayendo inversión y empresas, con un enfoque prioritario en los mercados de Estados Unidos y Canadá, a través de la comercialización de su propuesta de valor única de servicios integrados de *coworking* e Investigación y Desarrollo (I+D).

Los Objetivos Específicos son medibles y se enfocan en las áreas clave de éxito mencionadas en el plan:

1. Penetración de Mercado y Rentabilidad, al alcanzar y mantener una Tasa de Ocupación promedio del 85% de los espacios rentables (físicos y virtuales) durante el segundo año de operaciones; y generar un Retorno de Inversión (ROI) del 300% sobre el presupuesto de marketing internacional dentro del primer año, asegurando la sostenibilidad y escalabilidad del proyecto.
2. Innovación y Propuesta de Valor, facilitar y poner en marcha un mínimo de 10 proyectos anuales de Investigación y Desarrollo (I+D) especializados, aprovechando los laboratorios y la infraestructura tecnológica del ITHua para socios empresariales nacionales e internacionales y consolidar el ecosistema académico-empresarial, integrando activamente a la comunidad estudiantil del ITHua en, al menos, el 50% de los proyectos empresariales asistidos por el CEDES-RM.
3. Calidad y Eficiencia Operacional, al garantizar y mantener una disponibilidad operativa del 95% de todos los espacios y servicios ofrecidos (internet, *coworking*, salas de reunión y oficina virtual). Y obtener la certificación ISO 9001 (o estándar de calidad equivalente) para la gestión de servicios y procesos del centro de negocios en un plazo de 18 meses, para generar confianza en el mercado internacional.
4. Estrategia de Expansión, al formalizar acuerdos de colaboración o alianzas estratégicas con, al menos, tres instituciones o *hubs* de negocios en Estados Unidos o Canadá durante el primer año, para establecer canales de promoción y *soft-landing* para empresas extranjeras en México.

Pese al potencial económico y geoestratégico de la región del Mayo, Huatabampo enfrenta limitantes estructurales que restringen el desarrollo empresarial formal: escasa cultura emprendedora, mínima diversificación económica, limitada infraestructura empresarial, acceso insuficiente a financiamiento e inexistencia de un centro formal que integre investigación, incubación, aceleración y servicios empresariales.

Las empresas locales suelen operar sin procesos estandarizados, sin asesoría técnica y sin visión global, lo cual reduce su competitividad ante mercados nacionales e internacionales. En este sentido, la ausencia de un ecosistema empresarial profesionalizado limita el crecimiento económico y la creación de empresas formales.

Por ello, surge la necesidad de diseñar un plan de marketing internacional que permita al CEDES-RM posicionarse como un centro estratégico, sostenible y con capacidad de atraer emprendedores, empresas y posibles inversionistas nacionales e internacionales.

Los centros de negocios, incubadoras e instituciones de coworking han crecido globalmente a partir del aumento del emprendimiento, el trabajo remoto y la economía digital. De acuerdo con Statista (2024), América Latina muestra un crecimiento anual superior al 10% en el sector de espacios colaborativos. México se ha posicionado como uno de los países con mayor número de incubadoras universitarias acreditadas (ANUIES, 2023).

A nivel local, el ITHua cuenta con un Centro de Incubación e Innovación Empresarial (CIIE) y ha conformado un NODESS desde 2023, así como un patronato institucional (Emprende ITHua) orientado a impulsar proyectos empresariales. Sin embargo, no existía un proyecto integral que conectara estos recursos con una estrategia de marketing internacional, visión global y servicios profesionalizados.

El CEDES-RM busca llenar este vacío mediante un modelo híbrido que integra:

- Servicios empresariales,
- Investigación aplicada,
- Pruebas de prototipado,
- Incubación y aceleración,

- Vinculación academia-empresa,
- Espacios de coworking y oficinas,
- Domiciliación de sociedades.

La creación del CEDES-RM se justifica en cinco dimensiones:

1. Económica

El municipio carece de infraestructura empresarial formal. El CEDES-RM permitiría diversificar la economía local, atraer inversión y generar empleo directo e indirecto.

2. Educativa

Los estudiantes podrán crear empresas antes de egresar, promover la transferencia de conocimiento y aprovechar laboratorios, docentes y equipos tecnológicos existentes.

3. Social

Fortalece la cohesión regional, genera oportunidades de autoempleo y fomenta prácticas sostenibles e incluyentes.

4. Competitiva

El centro ofrece servicios diferenciados frente a la competencia: uso de laboratorios, I+D, asesoría especializada, prototipado y acceso a infraestructura tecnológica.

5. Internacional

El plan de marketing permitirá atraer empresas de Estados Unidos, Canadá y España; capitalizar tendencias del trabajo remoto y posicionar a Huatabampo como punto estratégico de servicios empresariales.

Para fundamentar este plan se retoman los siguientes marcos conceptuales:

- **Marketing Internacional**

De acuerdo con Czinkota y Ronkainen (2022), el marketing internacional implica adaptar estrategias comerciales a diferentes contextos culturales, económicos y políticos, maximizando oportunidades de mercados globalizados.

- **Enfoque de Propuesta de Valor**

Osterwalder & Pigneur (2019) señalan que la propuesta de valor es la promesa central que una organización ofrece a sus usuarios diferenciándose de competidores.

- **Análisis Estratégico (FODA)**

Porter (1998) destaca la importancia de identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para generar estrategias competitivas exitosas.

- **Ecosistemas de Innovación**

Según Etzkowitz y Leydesdorff (2020), la Triple Hélice (universidad–empresa–gobierno) es fundamental para impulsar el desarrollo económico basado en conocimiento.

Justificación de la Brecha de Mercado

La creación del CEDES-RM surge de la necesidad de atender limitantes estructurales en Huatabampo, como la escasa cultura emprendedora, la mínima diversificación económica, la limitada infraestructura empresarial y la inexistencia de un centro formal que integre investigación, incubación, aceleración y servicios empresariales. Las empresas locales, al carecer de procesos estandarizados y visión global, ven reducida su competitividad. El CEDES-RM busca llenar este vacío mediante un modelo híbrido que integra servicios empresariales, investigación aplicada, pruebas de prototipado, incubación y aceleración.

Dimensiones de Justificación

Dimensión	Justificación
Económica	Permitiría diversificar la economía local, atraer inversión y generar empleo directo e indirecto.
Educativa	Los estudiantes podrán crear empresas antes de egresar, promoviendo la transferencia de conocimiento y aprovechando la infraestructura tecnológica existente del ITHua.
Social	Fortalece la cohesión regional, genera oportunidades de autoempleo y fomenta prácticas sostenibles e incluyentes.
Competitiva	Ofrece servicios diferenciados (uso de laboratorios, I+D, prototipado) frente a la competencia.
Internacional	Atracción de empresas de Estados Unidos, Canadá y España, posicionando a Huatabampo como punto estratégico de servicios empresariales.

Marco Teórico

El plan se fundamenta en marcos conceptuales clave:

- **Marketing Internacional:** Implica adaptar estrategias comerciales a diferentes contextos culturales, económicos y políticos, maximizando oportunidades en mercados globalizados (Czinkota & Ronkainen, 2022).
- **Propuesta de Valor:** Es la promesa central que una organización ofrece a sus usuarios para diferenciarse de los competidores (Osterwalder & Pigneur, 2019).
- **Análisis Estratégico (FODA):** Esencial para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, generando estrategias competitivas exitosas (Porter, 1998)
- **Ecosistemas de Innovación:** La Triple Hélice (universidad–empresa–gobierno) es fundamental para impulsar el desarrollo económico basado en conocimiento (Etzkowitz & Leydesdorff, 2020)

Método

La metodología utilizada combina técnicas cualitativas y herramientas de análisis estratégico:

- **Revisión documental**

Se analizó el archivo proporcionado, informes institucionales, reportes de mercado y estadísticas recientes sobre coworking, emprendimiento y desarrollo regional.

- **Análisis estratégico,** Se aplicaron herramientas como:
- **DAFO/FODA,**
- Análisis del entorno (PESTEL),
- Análisis de competencia internacional,
- Selección de mercados mediante criterios de afinidad, riesgo, demanda y accesibilidad.

Sistematización

Se integró la información en un documento estructurado con enfoque académico.

Resultados del Análisis Estratégico

Recursos y Capacidades

El CEDES-RM cuenta con una ventaja competitiva significativa al disponer de **infraestructura académica, laboratorios, talento docente y una ubicación estratégica** cercana a Estados Unidos.

Categoría	Recursos/Capacidades	Descripción
Tangibles	Infraestructura	Laboratorios, aulas, auditorio, espacios de <i>coworking</i> , oficinas y red de fibra óptica.
Intangibles	Recursos humanos	Planta docente, egresados, personal administrativo, estudiantes.
Internacionales	Capacidades globales	Servicios bilingües, conocimiento cultural, logística y alianzas internacionales.

Selección de Mercados

Los tres mercados internacionales identificados con mayor potencial son:

- **Estados Unidos:** Se justifica por la proximidad, el T-MEC, el tamaño del mercado y la creciente presencia hispana.
- **Canadá:** Atractivo por su estabilidad económica y la complementariedad comercial dentro del T-MEC.
- **España:** Se considera una puerta de entrada al mercado europeo y un punto de afinidad cultural.

Análisis FODA (Fuerzas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)

El análisis del mercado de EE.UU. arrojó los siguientes puntos:

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Proximidad geográfica	Mercado hispano creciente	Experiencia internacional limitada	Competencia establecida
Marco T-MEC	Tendencias sustentables	Recursos financieros limitados	Fluctuaciones económicas
Infraestructura académica	Plataformas de expansión	Marca nueva	Regulaciones estrictas

Demanda Local y Barreras

Se estima una población potencial de 26,000 personas en Huatabampo con posibilidades de emprender⁸⁶. No obstante, las principales barreras de entrada son el financiamiento, la normatividad, la limitada cultura emprendedora, la falta de conectividad plena y la necesidad de una articulación institucional (CEDES-RM, 2024).

Análisis del entorno

El CEDES-RM cuenta con infraestructura académica, laboratorios, salas de capacitación, talento docente y ubicación estratégica cercana a Estados Unidos, lo cual representa una ventaja competitiva clave.

Mercado internacional seleccionado

Los tres mercados con mayor potencial son:

- **Estados Unidos**, por proximidad, tamaño de mercado y presencia hispana.
- **Canadá**, por estabilidad económica y complementariedad comercial.
- **España**, por afinidad cultural y acceso al mercado europeo.

Competencia internacional

Se identificaron centros influyentes como:

- LAEDC (Estados Unidos)
- Capital Impact Partners
- Prosperity Now
- LEDC

Su estrategia se basa en evidencia, alianzas y servicios integrados, lo cual ofrece referencias para el diseño del modelo CEDES-RM.

Demanda local

Se estima una población potencial de **26,000 personas** con posibilidades de emprender, incluyendo estudiantes, técnicos, profesionistas y egresados.

Barreras de entrada

Las principales son:

- Financiamiento,
- Trámites y normatividad,
- Cultura emprendedora limitada,
- Falta de conectividad plena,
- Necesidad de articulación institucional.

Conclusiones

- El CEDES-RM posee las capacidades internas (infraestructura, I+D, talento) para consolidarse como el centro empresarial más importante del sur de Sonora.
- La propuesta de valor es **única** al integrar laboratorios, investigación e incubación con servicios empresariales, lo cual es un factor diferenciador clave.
- El mercado internacional, impulsado por el crecimiento del *coworking* y el trabajo remoto (Statista, 2024), presenta oportunidades reales para atraer inversión y establecer alianzas.
- La clave para el éxito en la internacionalización radica en la implementación de una estrategia sólida de marketing, difusión y alianzas globales.
- El CEDES-RM cuenta con las capacidades para consolidarse como el centro empresarial más importante del sur de Sonora.
- El mercado internacional presenta oportunidades reales para atraer inversión y establecer alianzas.
- La propuesta de valor del centro es única al integrar laboratorios, investigación e incubación con servicios empresariales.
- La internacionalización depende de una estrategia sólida de marketing, difusión y alianzas globales.

Propuestas

Se recomienda implementar las siguientes acciones de inmediato:

- Crear una **marca internacional** del CEDES-RM con identidad profesional y *naming* adaptado.
- Implementar una **plataforma digital bilingüe** que permita la gestión de servicios en línea y promoción internacional.
- Establecer convenios con cámaras de comercio e instituciones similares en EE.UU., Canadá y España para facilitar el *soft-landin*.
- Capacitar al personal en comercio exterior, logística internacional y marketing global (Gómez, 2023).
- Iniciar un programa permanente de incubación y aceleración con un claro enfoque internacional.

- Crear una **marca internacional** del CEDES-RM con identidad profesional.
- Implementar una plataforma digital bilingüe que permita gestionar servicios en línea.
- Establecer convenios con cámaras de comercio de EE.UU., Canadá y España.
- Capacitar al personal en comercio exterior y marketing global.
- Iniciar un programa permanente de incubación y aceleración con enfoque internacional.

Referencias

- ANUIES. (2023). *Informe sobre incubadoras universitarias en México*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. https://www.anuies.mx/media/docs/INFORME_2023_ANUIES.pdf
- Abarca, F. (2024). La reinención del coworking: un análisis de las tendencias post-pandemia. *Revista de Negocios Globales, 15*(2), 45–60.
- Álvarez, C., & Rodríguez, J. (2022). *Estrategias de internacionalización para centros de innovación regional*. Ediciones Académicas.
- Czinkota, M., & Ronkainen, I. (2022). *International Marketing* (12ª ed.). Cengage Learning.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2020). *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation*. Routledge. Recuperado de <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315620183/triple-helix-henry-etzkowitz-chunyan-zhou>
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2019). *Business Model Generation*. Wiley.
- Porter, M. E. (1998). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press. Disponible en Perlego: <https://www.perlego.com/book/780079/competitive-strategy-techniques-for-analyzing-industries-and-competitors-pdf> Perlego
- Statista. (2024). *Coworking spaces market in Latin America*. https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/coworking-spaces-in-latin-america?utm_source=chatgpt.com

COBERTURA DE VACUNACIÓN DE INFLUENZA ESTACIONAL 2024-2025 EN ADULTOS MAYORES DE UNA COLONIA SUBURBANA DE CAJEME.

Briceño Romero Aurelio Ivan

Valdez López José Julián

Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez

Resumen

Introducción. La influenza es una infección respiratoria viral de importancia epidemiológica, pues es la causante de gran número de hospitalizaciones y muertes principalmente en los grupos etarios vulnerables como adultos mayores. Es por esto que se destaca la importancia de la vacunación cada temporada en México, esperando que de esta manera se reduzcan los casos positivos a influenza estacional así como el número de contagios y hospitalizaciones.

Objetivo. Evaluar la cobertura de vacunación contra la influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de una colonia al sur de Cajeme,

Metodología. Ubicada en el estado mexicano de Sonora, se utilizó un estudio cuantitativo y descriptivo donde 30 personas mayores de 60 años fueron encuestadas para conocer su esquema de vacunación así como su accesibilidad a los centros de salud, su conocimiento de la vacuna y confianza en las instituciones sanitarias para obtener este recurso.

Los resultados mostraron que solo el 57% de los encuestados cuentan con esta vacuna, mientras que el otro 43% señaló como barreras para la obtención de esta atención la desinformación, dificultades de acceso a ella y la desconfianza por mitos sobre las vacunas. Se concluyó que aún persisten obstáculos importantes para lograr una cobertura adecuada en zonas suburbanas, siendo estos factores de gran importancia pues implican un riesgo epidemiológico permitiendo las cifras de contagios por este virus, ante esto se proponen estrategias como el fortalecimiento de la infraestructura de salud, continuar con el uso de brigadas móviles de vacunación así como campañas informativas dirigidas a estas poblaciones vulnerables.

Palabras clave: Influenza estacional, vacunación, adultos mayores, zonas suburbanas

Introducción

La influenza estacional es una infección respiratoria viral, la cual se presenta anualmente en brotes epidémicos, esto es un factor que afecta a millones de personas alrededor del mundo (Organización Panamericana de la Salud [OPS], s.f.). Aunque la mayoría de casos presentan síntomas leves, esta enfermedad afecta de manera especial a los adultos mayores, debido a que este grupo etario presenta mayores tasas de complicaciones, hospitalización y mortalidad por enfermedades respiratorias.

La principal estrategia de prevención contra la influenza es la vacunación, ya que reduce significativamente el riesgo de hospitalización y muerte en este grupo etario. A lo largo de la temporada de invierno 2024-2025, el gobierno mexicano implementó una campaña masiva para la aplicación de más de 36 millones de vacunas a nivel nacional, esto teniendo como prioridad a los adultos mayores, personal de salud y personas con comorbilidades (Secretaría de Salud, 2024). Sin embargo, la cobertura de vacunación en comunidades suburbanas de Cajeme, Sonora presentan distintas dificultades en la disponibilidad de recursos y desigualdades para la atención médica (Secretaría de Salud de Sonora, 2024).

El presente estudio tiene como objetivo evaluar la cobertura de vacunación contra la influenza estacional en adultos mayores de una colonia suburbana al sur de Cajeme, Sonora, durante la temporada invernal 2024-2025. Para ello, se analizará el porcentaje de población inmunizada gracias a la vacunación, los factores asociados al acceso de la vacuna en la comunidad y las barreras identificadas en el proceso de vacunación. Esta información permitirá proponer estrategias para mejorar la planificación de futuras campañas de vacunación, esto con el fin de reducir la vulnerabilidad de la población adulta mayor ante futuras epidemias de influenza estacional.

Planteamiento del problema

La influenza estacional es una infección respiratoria viral aguda que representa una importante causa de morbilidad y mortalidad en todo el mundo. Se estima que cada año ocurren cerca de mil millones de casos, entre los cuales entre 3 y 5 millones son graves, y se producen entre 290,000 y 650,000 muertes relacionadas con complicaciones respiratorias (OMS, 2025)

En México, durante la temporada estacional 2024–2025, se han registrado 6,836 casos confirmados, con una tasa de incidencia nacional de 5.2 por cada 100,000 habitantes. El estado de Sonora reporta 222 casos, con una tasa superior a la media nacional: 7.1 por cada 100,000 habitantes (Secretaría de Salud, 2025).

La vacunación anual contra influenza es la principal medida de prevención, especialmente en grupos vulnerables como los adultos mayores, quienes presentan mayor riesgo de desarrollar complicaciones. Aunque la vacuna no evita por completo el contagio, disminuye significativamente la gravedad del cuadro clínico y reduce el riesgo de hospitalización, con una efectividad estimada del 60.7% ajustada por edad y comorbilidades. (Escandel et al, 2022).

En una colonia suburbana de Cajeme, se ha observado la necesidad de evaluar el nivel de protección en adultos mayores frente a esta enfermedad. La cobertura de vacunación puede verse afectada por diversas barreras, como la falta de información, el acceso limitado a los servicios de salud y las dificultades de transporte. Por ello, resulta fundamental identificar el nivel de cobertura de vacunación contra la influenza estacional durante la temporada 2024–2025 en esta población, para orientar acciones preventivas más efectivas.

En base a lo visto se creó la siguiente pregunta.

¿Cuál es la cobertura de vacunación de influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de una colonia suburbana de Cajeme?

Antecedentes

La influenza estacional es uno de los principales problemas de salud pública en México, especialmente en grupos vulnerables como los adultos mayores, debido a su alta tasa de complicaciones y mortalidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023). Según la Secretaría de Salud, en México la cobertura de vacunación contra influenza estacional. Es una de las principales estrategias preventivas implementadas por el Sistema de salud, haciendo especial énfasis en la población considerada como de alto riesgo como adultos mayores de 60 años (Secretaría de Salud, 2024).

A nivel nacional, el Programa de Vacunación Universal establece que se realicen campañas anuales de vacunación, esto con el fin de garantizar el acceso gratuito a la vacuna contra la influenza, esto priorizando áreas rurales y suburbanas para disminuir las desigualdades en cuestión de salud (IMSS, 2024). Sin embargo, en regiones suburbanas como las colonias al sur de Cajeme, Sonora, el acceso a los servicios de salud suele ser limitado por factores socioeconómicos y de infraestructura (González & Ramírez, 2021). Estas comunidades se caracterizan por tener una ubicación intermedia entre lo urbano y lo rural, y esto los hace enfrentarse a cuestiones como la falta de transporte, centros de salud insuficientes y escasez de personal médico (Pérez et al., 2020).

Estudios recientes en Sonora indican que el 78% de los adultos mayores cuentan con algún tipo de cobertura médica, pero de estos, solo el 60% recibe una atención médica constante y oportuna (Martínez & López, 2022). Además, en comunidades suburbanas, esta cifra se reduce debido a los problemas de accesibilidad y a la limitada infraestructura de salud. Esto forma parte de la brecha tan grande en la atención sanitaria que podría incrementar los riesgos de complicaciones crónicas por enfermedades respiratorias y disminuir así la calidad de vida de la población vulnerable.

La importancia de conocer la situación actual acerca de la cobertura de la vacunación contra influenza estacional en adultos mayores en una colonia suburbana de Cajeme radica en poder identificar las necesidades específicas para el desarrollo de medidas públicas que optimicen los servicios de salud y que a su vez garanticen un acceso equitativo y de calidad (Pérez et al., 2020).

Justificación

La influenza estacional es una enfermedad respiratoria aguda que afecta a millones de personas al año, la cual provoca complicaciones graves, especialmente en grupos vulnerables como adultos mayores, cuando no se cuenta con una vacunación previa. Por lo tanto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que una de las medidas más efectivas contra la influenza para prevenir casos graves y muertes asociadas a la enfermedad es la vacunación (OPS, s. f.).

Por otro lado, la vacunación contra la influenza ha logrado reducir la morbilidad y mortalidad en los adultos mayores, logrando así disminuir el riesgo de complicaciones graves hasta en un 50% y la mortalidad en un 80% (Secretaría de Salud de Sonora, 2024). Sin embargo, la cobertura con respecto a la vacunación no es equitativa siempre, esto especialmente en zonas suburbanas, donde existen barreras tanto de acceso geográfico como social (Secretaría de Salud en Sonora, 2025).

Durante la temporada de invierno 2024-2025, el gobierno de México implementó la Campaña Nacional de Vacunación contra Influenza y COVID-19, priorizando la aplicación de dichas vacunas en adultos mayores (Secretaría de Salud, 2024). Junto con esta campaña, se incluyeron brigadas comunitarias y la instalación de puntos estratégicos de vacunación, esto con el objetivo de lograr alcanzar una meta del 85% de cobertura en esta población vulnerable (Secretaría de Salud de Sonora, 2025). En el caso de localidades suburbanas como las que hay al sur de Cajeme, Sonora, donde el acceso a los servicios de salud es limitado, conocer el alcance del nivel de cobertura permitiría poder identificar esas brechas en la atención y poder realizar intervenciones más efectivas. En Cajeme, Sonora, las comunidades suburbanas se enfrentan a dificultades adicionales, como son transporte limitado, infraestructura de salud deficiente y acceso restringido a campañas de vacunación.

Datos recientes señalan que, la cobertura de vacunación en adultos mayores de las zonas suburbanas de Sonora es de alrededor de un 20% menor que en áreas urbanas, esto incrementa su vulnerabilidad ante los brotes de influenza estacional (Secretaría de Salud, 2025). Esta situación es preocupante debido a que los adultos mayores son más propensos a desarrollar complicaciones graves como neumonía o insuficiencia respiratoria, estas derivadas de infecciones por influenza. Por ende es de suma importancia evaluar dicha cobertura en la población blanco.

La investigación sobre la cobertura de vacunación contra influenza estacional en adultos mayores de una colonia suburbana de Cajeme es factible, esto debido a la disponibilidad de datos dentro de los centros de salud locales y a la colaboración de instituciones sanitarias de la región. La Secretaría de Salud de Sonora ha implementado medidas para facilitar el acceso a la vacunación dentro de las comunidades suburbanas, esto gracias a campañas masivas, unidades móviles y brigadas de salud (Secretaría de Salud de Sonora, 2025).

Con ayuda de la reciente implementación de registros digitales de vacunación, permite tener un acceso más rápido y preciso a la información, lo que facilita el análisis de la cobertura y la identificación de áreas de baja inmunización, esto sumado a el apoyo comunitario y la colaboración por parte de las autoridades locales, lo que garantiza la recolección de datos de una forma efectiva y segura.

Objetivo

Identificar la cobertura de vacunación contra influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de una colonia suburbana de Cajeme.

Referencias teóricas

En los últimos años la cobertura de vacunación contra influenza estacional ha variado visiblemente, ya que en 2022 se alcanzó una cobertura de 74.6 por ciento a nivel nacional, alcanzando la meta de es mismo año de 70 por ciento (Secretaría de Salud, 2023) el interés de la población basado en el nuevo conocimiento que se tiene de este padecimiento se vió reflejado en las cifras alcanzadas y el porcentaje de la población que acudió a vacunarse. Sin embargo dentro del territorio sonorenses se alcanzó el 84 por ciento de la cobertura contra influenza (Gobierno de Sonora, 2023) donde se incentivó a la comunidad a participar en este movimiento de salud, en especial a aquellos grupos vulnerables como personas con enfermedades crónico-degenerativas, adultos mayores y mujeres embarazadas.

En el año 2023 se aplicaron 293 mil 120 dosis en el municipio de Cajeme, Sonora representando el 76 por ciento de la meta establecida previamente de 385 mil dosis, el coordinador auxiliar en salud pública delegacional, el doctor Daniel Perez Medina (Uniradio

Sonora, 2024), recalcó la importancia de que los diferentes grupos de edad acudieron a todas las Unidades de Medicina Familiar (UMF) a obtener esta protección para así reducir la incidencia del contagio. A pesar de que los porcentajes de vacunación disminuyeron de un año a otro en los informes semanales de la semana 52 de los casos de influenza, COVID-19 y otros virus respiratorios se registraron únicamente 39 casos positivos a influenza, representando el 6.2 por ciento de los casos de enfermedad tipo influenza (ETI) (Secretaría de Salud, 2024).

Para el año 2024 la cobertura disminuyó significativamente hasta alcanzar únicamente el 50% de cobertura para la mitad de la temporada (El Imparcial, 2025), por lo que la Secretaría de Salud de Sonora habilitó módulos de vacunación permanentes en todos los centros de salud del estado e incluso se desplegaron brigadas móviles que llevan estas inmunizaciones a áreas laborales, campos agrícolas y asilos; todo esto con el fin de aumentar la cobertura de vacunación en Sonora, colocando más al alcance de la población el recurso. A pesar de que los grupos vulnerables se priorizaron en estas brigadas de salud, se hizo la invitación al resto de la población para recibir la inmunización, ante esto se espera aumentar el porcentaje de cobertura en los próximos años.

Metodología

La investigación es de tipo cuantitativo, ya que busca medir y analizar la cobertura de vacunación contra la influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de una comunidad suburbana de Cajeme, Sonora. El escenario comunitario fue la colonia Esperanza Tiznado, ubicada al sur de Ciudad Obregón, Municipio de Cajeme, Sonora. Esta colonia se localiza a unos 10 kilómetros aproximadamente del centro de la ciudad, y cuenta actualmente con una población estimada de 2,800 habitantes, de los cuales alrededor del 12% son adultos mayores (Telencuestas, 2020). El diseño de la investigación es descriptivo transversal, ya que se realiza una medición en un momento específico de tiempo, con el fin de identificar el porcentaje de adultos mayores vacunados contra la influenza estacional.

La comunidad enfrenta algunas limitaciones en infraestructura y acceso a los servicios de salud. La población objetivo serán adultos mayores de 60 años o más residentes en la colonia antes mencionada. Se aplicará un muestreo por conveniencia, con una muestra

preliminar estimada de 30 personas. Se diseñará una encuesta con el fin de recopilar datos como edad, sexo, escolaridad, afiliación a servicios de salud, posesión de cartilla de salud, aplicación de la vacuna contra influenza 2024-2025 y factores asociados al conocimiento de la vacuna.

Como instrumento se utilizó una encuesta con 5 preguntas dicotómicas, se aplicó de manera verbal y se registraron las respuestas por escrito, previo consentimiento informado, donde se le informó a los participantes que los datos recabados serán utilizados sólo con fines de investigación. Los datos se analizarán utilizando programas estadísticos como Excel, calculando frecuencias y porcentajes, por último se garantizará el consentimiento informado, la confidencialidad y la protección de datos personales de las personas encuestadas.

Como procedimiento, primero se realizó una visita a la colonia Esperanza Tlznado con el fin de establecer un contacto con la comunidad, y realizar la aplicación del cuestionario a distintas personas adultos mayores de la comunidad de forma presencial, siguiendo los protocolos de bioseguridad, los datos seleccionados se capturaron en el programa Excel, para su posterior análisis estadístico, por último, se emplearán herramientas estadísticas gracias al programa antes mencionado para calcular el porcentaje de vacunación y poder analizar las variables asociadas.

La investigación cumplirá con los principios éticos de la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013), garantizando como prioridad el consentimiento informado, la confidencialidad y el respeto a la privacidad.

Resultados

Se presentan a continuación los resultados obtenidos tras aplicar la entrevista a los 30 sujetos, mostrándose gráficas organizadas por pregunta, tomando en cuenta las opiniones más representativas a juicio de los investigadores y al concluir se analizarán todos los datos desde una panorámica general.

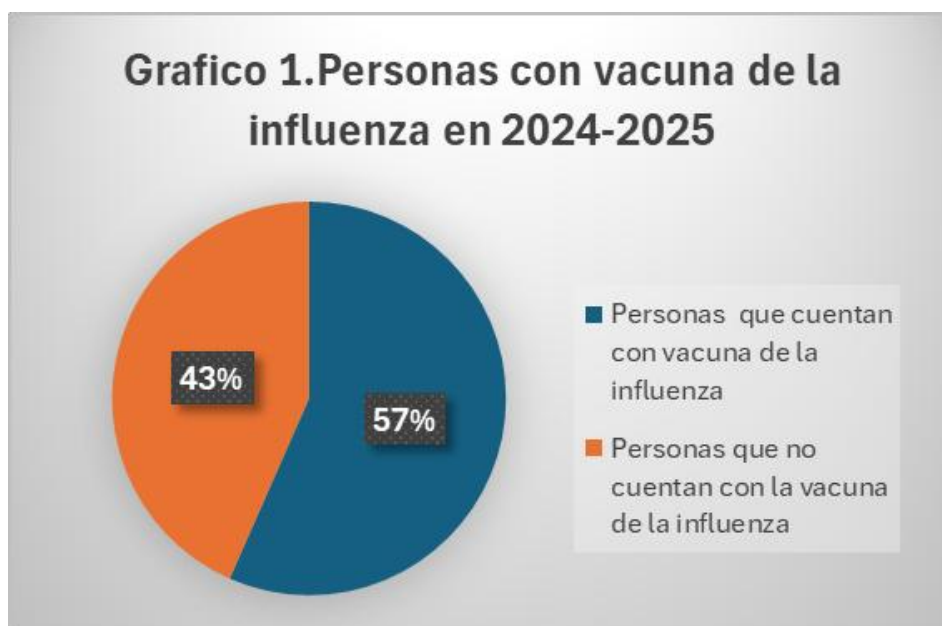


Gráfico 1. *Personas con vacuna de la influenza en 2024-2025.* Mostró que el 57% contaban con ella y el 43% no contaban con ella [IC95%=39.3 - 74.7%]. lo que indica que aún hace falta una buena adherencia a la colonia a colocarse refuerzas refuerzos.

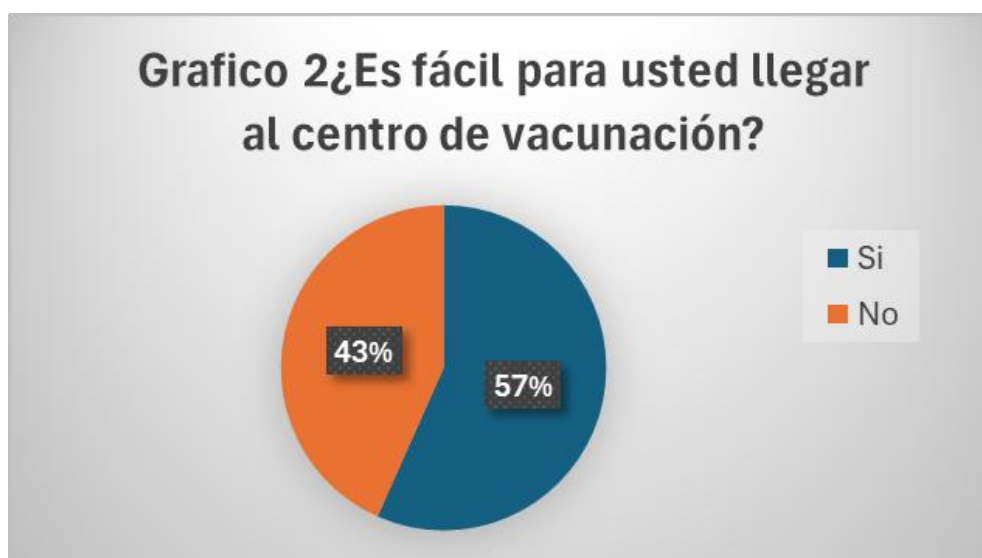


Gráfico 2. *¿Es fácil para usted llegar al centro de vacunación?* El 57% de los participantes reportó que sí era fácil para ellos llegar al centro de vacunación, mientras que el 43% se le dificulta la llegada al lugar [IC95%= 39.3 - 74.7%]. lo que significa una falta de expansión de áreas de salud.

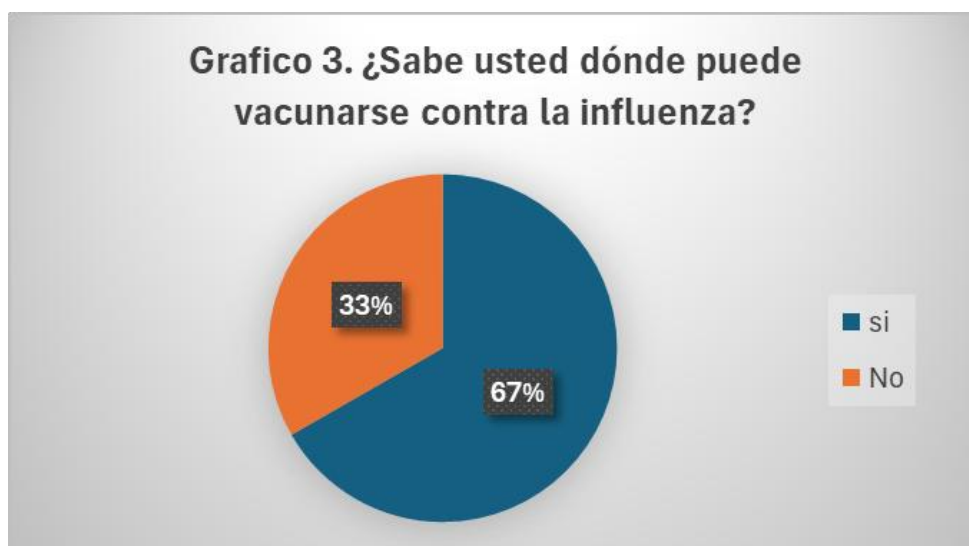
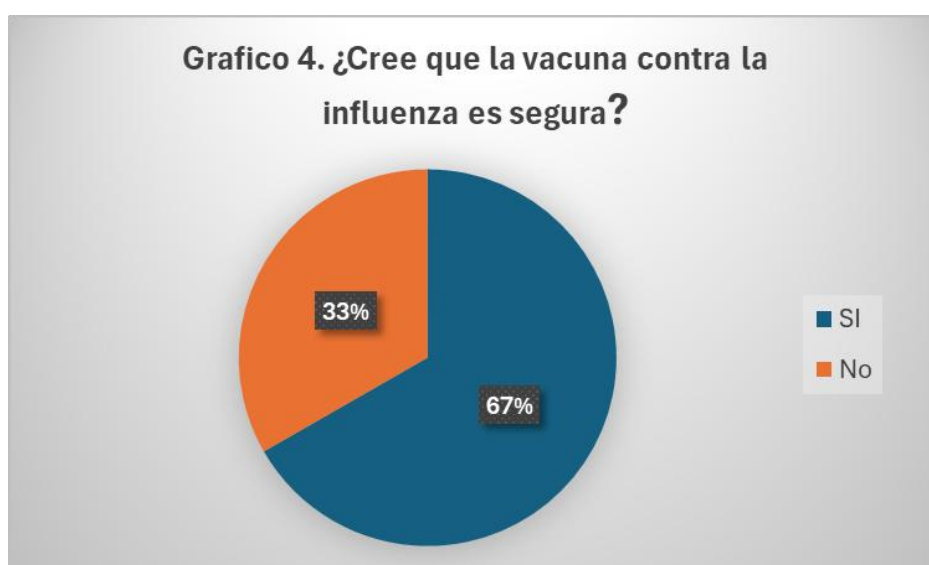


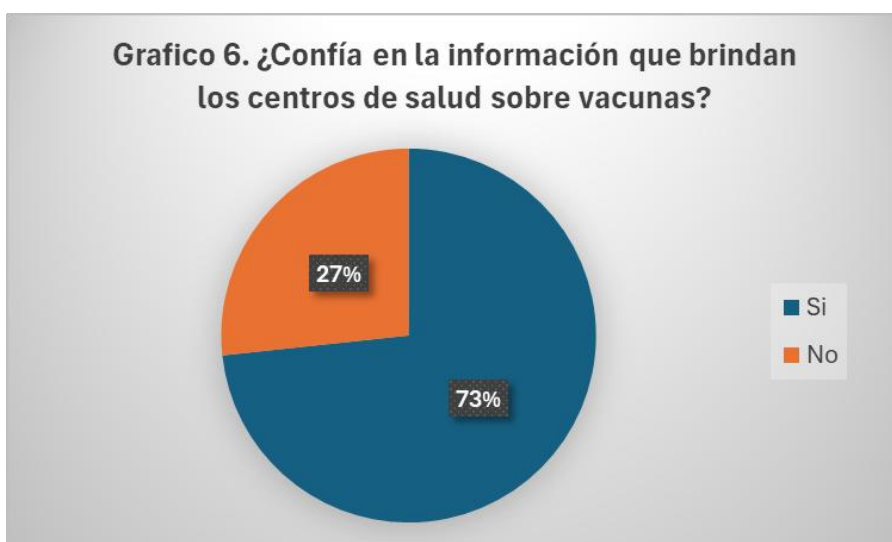
Gráfico 3. *¿Sabe usted dónde puede vacunarse contra la influenza?* El 67% de los participantes reportó saber en qué sitio vacunarse, mientras que el 33% no sabía en que lugares vacunarse [IC 95%= 49.0 - 84.3%].



Gráfica 4. *¿Cree que la vacuna contra la influenza es segura?* El 67% de los individuos están de acuerdo con que la vacuna de la influenza es segura, sin embargo un 33% de estos reportó no estar seguros con ella [IC 95%= 49.0 - 84.3%].



Gráfica 5. *¿Se ha vacunado contra la influenza en temporadas anteriores?* El 57% de las personas reportó haberse vacunado contra la influenza en temporadas anteriores, mientras que el 43% indicó no haberlo hecho [IC95%=39.3-73.7%]. lo que indica un poco de desinformación referente al tema.



Gráfica 6. *¿Confía en la información que brindan los centros de salud sobre vacunas?* El 73% de las personas reportó confiar en la información que les brindan en los sectores de salud, sin embargo el 27% no confiar en la información proporcionada [IC 95%= 57.1 - 88.9%]

Los hallazgos coinciden con diversos artículos como, por ejemplo, en el estudio de Ventura et al. (2022), realizado en un módulo gerontológico del ISSSTE, se encontró que solo el 50% de los adultos mayores contaban con la vacuna contra la influenza anotada en su cartilla de salud, lo que refleja una cobertura baja considerando que esta vacuna es parte del esquema básico para personas de 60 años o más.

Este resultado coincide con lo reportado por Mongua et al. (2024), quienes, al analizar datos de la ENSANUT Continua 2021-2023, identificaron una proporción similar de vacunación autoreportada contra influenza en adultos mayores (58.7%), aunque dicha cifra representa una ligera mejora respecto al 51.9% observado en 2012. Aunque esta cifra representa un ligero aumento respecto a años anteriores, ambos estudios evidencian que aún existen barreras importantes para alcanzar una cobertura adecuada.

Conclusiones y propuestas

En conclusión, gracias a los resultados obtenidos en esta investigación, se logró identificar que la cobertura de vacunación contra influenza estacional 2024-2025 en adultos mayores de la colonia Esperanza Tiznado, ubicada al sur de Cajeme, Sonora, se encuentra por debajo de los niveles esperados por las autoridades de salud. A pesar de los esfuerzos de las autoridades por fortalecer la vacunación a través de campañas masivas de vacunación, el 43% de las personas encuestadas no recibió la vacuna, lo cual pone en evidencia la presencia de barreras en el acceso a los servicios de salud, estas estando principalmente relacionadas con la infraestructura, información insuficiente y dificultades en el transporte.

A su vez, se observó que un 33% de los adultos mayores encuestados desconoce los centros de vacunación disponibles y percibe dificultades para acceder a ellos. Además hay presencia de falta de confianza en la seguridad de la vacuna, lo cual también representa un obstáculo para alcanzar una mayor cobertura. Estos hallazgos coinciden con los estudios existentes previos a la investigación, los cuales resaltan las limitaciones en comunidades suburbanas para acceder a servicios preventivos de salud.

Por ende, como propuesta se sugiere:

- Fortalecer la infraestructura de salud en zonas suburbanas estableciendo puntos estratégicos de fácil acceso para los adultos mayores, considerando las rutas de transporte y cercanía con las viviendas.
- Hacer uso de brigadas móviles para poder llevar vacunas a los adultos mayores con dificultades de transporte.
- Capacitar al personal de salud en cuanto a estrategias de comunicación efectiva y manejo de dudas sobre la aplicación de vacunas, con el fin de incrementar la confianza en la población, reduciendo así la resistencia a la inmunización.

Referencias bibliográficas

Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Recuperado el 09 de Mayo de 2025 de: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

El Imparcial. (2025). Sonora supera el 50% de vacunación contra Covid e Influenza. Recuperado el 09 de mayo de: <https://www.elimparcial.com/son/sonora/2025/01/07/sonora-supera-el-50-de-vacunacion-contra-covid-e-influenza/>

Escandel, F., Perez, L., Macias, L., Requena., J. (2022). Efectividad de la vacuna antigripal en la prevención de la gripe graveEffectiveness of influenza vaccine in preventing severe influenza. ELSEVIER. 37(1). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2022.01.002>

Gobierno de Sonora. (2023). Gobierno de Sonora alcanza 84 por ciento en avance en vacunación contra influenza. Recuperado el 09 de mayo de: <https://www.sonora.gob.mx/gobierno/acciones/dependencias/gobierno-de-sonora-alcanza-84-por-ciento-de-avance-en-vacunacion-contra-influenza>

González, R., & Ramírez, M. (2021). Acceso a servicios de salud en zonas suburbanas de Sonora: Un análisis de infraestructura y atención. Revista de Salud Pública, 23(2), 112-130.

Gripe (estacional). (2025). OMS. Consultado el 09/05/2025 de [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/influenza-\(seasonal\)#:~:text=Datos%20y%20cifras,000%20muertes%20respiratorias%20al%20a%C3%B1o.](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/influenza-(seasonal)#:~:text=Datos%20y%20cifras,000%20muertes%20respiratorias%20al%20a%C3%B1o.)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2024). Informe de cobertura de vacunación 2024. Ciudad de México: IMSS.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Estadísticas de población y vivienda en México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx>*
- Martínez, L., & López, J. (2022). Cobertura de salud en adultos mayores de Sonora: Retos y oportunidades. Salud y Sociedad, 15 (3), 89-105.*
- Mongua, N., Ferreyra, L., Ferreira, E., Delgado, G., Martínez, M., Canizales, S., Téllez, N., Cruz, A., Gutiérrez, L., & García, L. (2024). Vacunación en personas adultas y adultas mayores en México. Salud Pública de México, 66(4), 381–394. <https://doi.org/10.21149/16145>*
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Influenza estacional: Estrategias de prevención y control. Recuperado de [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-\(seasonal\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-(seasonal))*
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s.f.). Vacuna contra influenza. Recuperado el 09 de Mayo de 2025 de: <https://www.paho.org/es/vacuna-contrainfluenza>.*
- Pérez, S., Hernández, F., & Ortiz, P. (2020). Disparidades en la cobertura de salud en zonas rurales y suburbanas en México. Salud Comunitaria, 18 (1), 45-58.*
- Secretaría de Salud de Sonora. (2024). Invita Salud Sonora a vacunarse contra influenza y covid-19. Recuperado el 09 de Mayo de 2025 de: <https://salud.sonora.gob.mx/index.php/content/article/invita-salud-sonora-a-vacunarse-contrainfluenza-y-covid-19?Itemid=101&catid=37>*
- Secretaría de Salud de Sonora. (2025). Salud Sonora informa que aún es tiempo de vacunarse contra influenza y COVID-19. Recuperado el 09 de Mayo de 2025 de <https://salud.sonora.gob.mx>*
- Secretaría de Salud. (2023). Cobertura de vacunación contra influenza alcanza 74.6%; supera meta sectorial. Recuperado el 09 de mayo de: <https://www.gob.mx/salud/prensa/005-cobertura-de-vacunacion-contrainfluenza-alcanza-74-6-supera-meta-sectorial>*
- Secretaría de Salud. (2024). Informes Semanales para la Vigilancia Epidemiológica de Influenza, COVID-19 y otros virus respiratorios 2023. Recuperado el 09 de mayo de: <https://www.gob.mx/salud/documentos/informes-semanales-para-la-vigilancia-epidemiologica-de-influenza-2023>*
- Secretaría de Salud. (2024, octubre 14). Mañana inicia la Campaña Nacional de Vacunación contra Influenza y COVID-19 para Temporada Invernal 2024-2025. Recuperado el 09 de Mayo de 2025 de <https://www.gob.mx/salud/prensa/418-manana-inicia-campana-nacional-de->*

[vacunacion-contrainfluenza-y-covid-19-para-temporada-invernal-2024-2025](#)

Secretaría de salud. (2025). *Informe Epidemiológico de Influenza, Temporada Estacional, Sonora 2024-2025*. Gobierno de México. Pag 1-22. Recuperado de <https://salud.sonora.gob.mx/media/attachments/2025/02/21/se-07---informe-de-erv-ovr.pdf>

Telencuestas. (2020). *Población de Cajeme, Sonora*.
<https://telencuestas.com/censos-de-poblacion/mexico/2020/sonora/cajeme>

Uniradio Sonora. (2024). *Mantiene IMSS en Sonora campaña de vacunación contra Covid-19 e Influenza estacional*. Recuperado el 09 de mayo de:
<https://www.uniradiosonora.com/salud/mantiene-imss-sonora-campana-vacunacion-covid-19-e-influenza-estacional-n722424>

Ventura , U., Palacios, E., Olivares, A., & González , A. (2022). Cobertura de vacunación y sus condicionantes en un módulo gerontológico. *Archivos en*

Medicina Familiar, 24(1), 5–11. [amf221b.pdf](#)

CARTILLA NACIONAL DE SALUD E HIPERTENSIÓN ARTERIAL EN ADULTOS MAYORES DE UNA COMUNIDAD RURAL DEL SUR DE SONORA

Galicia Ramírez Ivan Fernando, Valdez Lopez Jose Julian, Lopez Ibarra Emanuel, Álvarez

Pasos Flor de María, Estrella Zepeda Paul Adalberto

Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez

Resumen

Introducción: La hipertensión arterial (HTA) es una de las principales causas de morbilidad en adultos mayores. La Cartilla Nacional de Salud (CNS), registro oficial de antecedentes, intervenciones y tratamientos, puede mejorar el seguimiento clínico y la adherencia terapéutica en comunidades rurales.

Objetivo: Identificar la relación entre el uso de la CNS y el control de la HTA en adultos mayores de la comunidad rural del sur de Sonora.

Metodología: se realizó un estudio cuantitativo, transversal y prospectivo en una comunidad rural al sur de Sonora con 4 312 habitantes, ubicada a 21.5 km al oeste de Ciudad Obregón. Se incluyeron 15 adultos ≥ 60 años por muestreo por conveniencia. Mediante encuesta dicotómica se registró posesión de CNS y control de PA; esta con método auscultatorio de Korotkoff. Los datos, codificados binariamente en Excel, se analizaron con Spearman y T de Student. Se obtuvo consentimiento informado y se garantizó la confidencialidad.

Resultados: El 33 % de los participantes no contaba con Cartilla Nacional de Salud; la correlación de Spearman fue de 0.625 y la prueba t de Student, para la hipótesis nula, arrojó un valor de 2.88, superior al crítico de 2.16 ($p < 0.05$), lo que confirma una asociación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la posesión de la cartilla y el control de la presión arterial.

Conclusión: Se identificó una correlación positiva moderada y significativa entre la posesión de la Cartilla Nacional de Salud y el control de la hipertensión arterial en adultos mayores de la comunidad estudiada. Se recomienda su implementación sistemática en el seguimiento de pacientes hipertensos, junto con la capacitación del personal de salud y la sensibilización comunitaria para mejorar la adherencia al tratamiento.

Palabras clave: Hipertensión arterial, Cartilla Nacional de Salud, adultos mayores, correlación, comunidad rural.

Introducción

La hipertensión arterial (HTA) es uno de los principales problemas de salud pública en México, en particular tiene predominancia en la población adulta mayor. Esta enfermedad crónica constituye un gran factor de riesgo para otros padecimientos como enfermedades cardiovasculares, renales y cerebrovasculares, y su prevalencia va en aumento conforme la edad aumenta (INEGI 2018). En las zonas rurales del país, como la comunidad rural ubicada al sur de Sonora, donde el acceso a los servicios de salud es muy limitado, el diagnóstico oportuno y el control de esta enfermedad presentan un gran desafío debido a las condiciones adversas de la misma.

La Cartilla Nacional de Salud es un instrumento normativo del Sistema Nacional de Salud, que tiene como objetivo promover el cuidado personal, así como también facilitar el seguimiento médico y asegurar la atención preventiva de la población en general (Secretaría de Salud, 2021). En el caso de los adultos mayores, esta herramienta les permite poder llevar un control y registro de acciones como la toma de presión arterial (PA), detección de enfermedades crónicas como diabetes mellitus, orientación alimentaria y promoción de la actividad física orientada a su edad. No obstante, algunos estudios han identificado que, en muchas comunidades rurales, su uso no es sistemático ni plenamente comprendido por la población que la confirma, y en algunos casos tampoco por los trabajadores de la salud, lo que llega a limitar su impacto real.

En el estado de Sonora, y particularmente en las comunidades rurales del sur del estado que la conforman, existen factores sociales, económicos y culturales que llegan a influir en el estado de salud de los adultos mayores y en la manera que acceden y utilizan los servicios de salud según (CONAPO, 2020). En estas comunidades se presentan tasas elevadas de enfermedades crónicas no transmisibles como hipertensión arterial, las cuales requieren estrategias de atención más enfocadas y adaptadas a las necesidades de las mismas.

En este contexto, es relevante analizar la relación que existe entre el uso de la Cartilla Nacional de Salud y el control en los pacientes con Hipertensión Arterial en adultos mayores, con el fin de identificar fortalezas y debilidades en el modelo de atención que existe actualmente. La presente investigación tiene como propósito explorar esta relación en una comunidad rural ubicada al sur de Sonora, proporcionando así información que contribuya al fortalecimiento de estrategias comunitarias orientadas a una atención y cuidado integral de la salud en la vejez.

Planteamiento del problema

La hipertensión arterial es actualmente la principal causa de muerte a nivel mundial, y el número de fallecimientos relacionados se ha duplicado en los últimos años. Esta condición afecta al 31.1% de los adultos y representa el principal factor de riesgo para desarrollar enfermedades cardiovasculares (Gob, 2023).

De acuerdo con el Eighth Joint National Committee (JNC-8), la prevalencia de hipertensión en adultos mexicanos es del 29.4%, pero el 43.9% ignoraban su diagnóstico. Por su parte, la American Heart Association (AHA) reporta una prevalencia del 47.8%, y señala que el 65.5% de los casos se desconocía su diagnóstico (Campos et al, 2023).

En México, la hipertensión es un grave problema de salud pública. Se estima que aproximadamente el 29.9 % de la población adulta mexicana la padece. En el estado de Sonora, fue el segundo lugar a nivel nacional con más casos diagnosticados, ya que aproximadamente el 40% de la población cuenta con este problema. (Rojas & guadalupe, 2025)

Ahora , la Cartilla Nacional de Salud ofrece a los adultos mayores y a sus cuidadores información esencial para prevenir, identificar factores de riesgo y dar seguimiento a enfermedades como la hipertensión arterial, de acuerdo con la Guía Técnica correspondiente. Por ello, constituye una herramienta útil para la detección oportuna de esta y otras enfermedades (Secretaría de salud, 2008)

En la comunidad rural al sur de Sonora se ha identificado un problema creciente relacionado con la hipertensión arterial. Esta situación se ve agravada por la falta de

información sobre cómo llevar una alimentación saludable, así como por los hábitos sedentarios presentes en gran parte de la población.

Además, se detectó una notable desinformación respecto al contenido de la Cartilla Nacional de Salud, particularmente en lo relacionado con la prevención y control de la hipertensión. Esta falta de conocimiento podría deberse a que, durante las consultas médicas o en las mismas instalaciones de salud, no se brinda información sobre la Cartilla Nacional de Salud ni se menciona su uso.

Por lo que se plantea la siguiente pregunta

¿Cuál es la relación de la cartilla nacional de salud y la hipertensión arterial en una comunidad rural ubicada al sur de sonora?

Antecedentes

Desde mediados del siglo XX, la hipertensión arterial (HTA) se identificó como un problema de salud pública de primera magnitud, lo que motivó la incorporación rutinaria de su medición en la práctica clínica y en los sistemas de vigilancia epidemiológica. Estos avances sentaron las bases para los actuales métodos de monitoreo poblacional, como la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2018–2019, que ofrece datos nacionales sobre prevalencia y control de la HTA (Instituto Nacional de Salud Pública [INSP], 2020).

Sin embargo, la ENSANUT muestra que, en zonas rurales, las tasas de control de la HTA son más bajas que en áreas urbanas, lo cual refleja brechas en el acceso a servicios de salud y en la adopción de prácticas de autocuidado por parte de los adultos mayores (INSP, 2020).

Ante esta situación, la Secretaría de Salud instituyó la Cartilla Nacional de Salud en 1979, con el objetivo de fomentar el autocuidado mediante el registro sistemático de intervenciones, detecciones y tratamientos individuales. La Estrategia Estatal para la Prevención y el Control de Enfermedades de Sonora reitera que la CNS es “indispensable para el autocuidado de la salud y la creación de estilos de vida saludables” (Centro Nacional

de Programas Preventivos y Control de Enfermedades [CENAPRECE], 2014; Gobierno de México, 2021).

Justificación

La hipertensión arterial representa un problema de salud pública de gran relevancia a nivel mundial y nacional, debido a su elevada prevalencia, el desconocimiento de muchos pacientes sobre la condición en la que viven y sus posibles complicaciones. En México, la Secretaría de Salud (2022) encontró que según datos del 2020 del INEGI indican que “24.9 por ciento de los hombres y 26.1 por ciento de las mujeres padece esta enfermedad”, lo que permite entender el alto número de personas afectadas. Esta cifra se ve reforzada por la ENSANUT, la cual señala que “entre 2020 y 2023, aproximadamente el 29.9% de los adultos vivían con hipertensión y que el 43% desconocía su diagnóstico” (Instituto Nacional de Salud Pública, 2024).

Así mismo en los adultos participantes en la Ensanut 2020 se observó una mayor prevalencia de HTA a en edades más avanzadas, con una prevalencia 143% más alta en adultos ≥ 60 años que en jóvenes de 20-29 años (Campos, Hernández-, Oviedo, Ramírez, Hernández & Barquera, 2021). Esta situación muestra la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de detección oportuna.

La trascendencia de esta condición queda clara al considerar su impacto en la morbilidad y mortalidad. Según datos de la Secretaría de Salud (2022) cada año ocasiona cerca de 50 mil fallecimientos, y es reconocida por la Organización Mundial de la Salud como la principal causa de infartos cardíacos, insuficiencia cardíaca, accidentes cerebrovasculares e insuficiencia renal crónica. Muchas personas reciben atención médica sólo cuando ya presentan síntomas agudos o complicaciones orgánicas como daño renal, cardíaco o cerebral, lo que aumenta los costos de atención y reduce significativamente la calidad de vida.

A pesar de su severidad, el control de la hipertensión es posible. Según la Secretaría de Salud (2022) el tratamiento médico es individualizado y puede incluir diversas clases de

fármacos, además de medidas no farmacológicas como cambios en los hábitos alimenticios y realizar ejercicio físico, así como medir la presión arterial de manera regular, estas acciones representan intervenciones factibles, tanto a nivel individual como comunitario, para mejorar el pronóstico de los pacientes con hipertensión arterial.

El Instituto Nacional de Salud Pública (2024) a estas acciones se suman los esfuerzos institucionales, como el plan de acción de la OMS desde 2013 para reducir en un 25% la prevalencia de la enfermedad hacia 2030, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sin embargo, esta enfermedad no puede ser erradicada en su totalidad, la hipertensión es una condición crónica, multifactorial y no transmisible, por lo que no es vulnerable en el sentido de ser eliminada. No obstante, sí es posible reducir de forma significativa sus consecuencias mediante un enfoque integral, “la prevención, detección, apego al tratamiento, vida saludable y exámenes frecuentes son la clave para controlar los niveles de presión”(Secretaría De Salud, 2022).

Objetivo

Identificar la relación de la Cartilla Nacional de Salud y el control de la hipertensión arterial en una comunidad rural ubicada al sur de Sonora.

Referencias teóricas

En el método de Korotkoff para la toma de la presión arterial se requiere únicamente un esfigmomanómetro (manguito para medir la presión arterial) y un estetoscopio para escuchar los sonidos de Korotkoff (Campbell, Sultan, Shumway y Pillarisetty, 2023), los cuales son ruidos circulatorios pulsátiles que se escuchan al auscultar la arteria braquial (Campbell et al., 2023).

En condiciones normales, la sangre fluye suavemente por las arterias del brazo y no se puede detectar con un estetoscopio. Al inflarse lo suficiente el esfigmomanómetro, se comprime la arteria braquial (en el brazo) y el flujo se vuelve turbulento, lo que permite detectarlo con un estetoscopio (Campbell et al., 2023).

Los sonidos de korotkoff tienen 5 fases, primero se escuchan golpeteos claros que ayudan a definir la presión sistólica y en la última los sonidos desaparecen con lo cual podemos detectar la presión diastólica (Campbell et al., 2023).

Basado en el texto de Gómez, Morales, y Álvarez (2016) el procedimiento que se suele seguir actualmente es el siguiente:

1. Dejar reposar al paciente al menos 5 minutos una vez llega a consulta
2. Colocar el esfigmomanómetro, debe de poder ponerse fácilmente en el brazo, debe estar a nivel del corazón, el centro de la cámara debe coincidir con la arteria braquial (que coincida con la marca que indica donde está la arteria).
3. Al colocarlo dejar el pliegue del codo libre (colocar el borde inferior del brazalete de 2 a 3 cm por encima del pliegue del codo)
4. Se palpa el pulso de la arteria braquial
5. Se coloca la campana del estetoscopio sobre donde se sintió el pulso
6. La presión máxima de insuflación se detecta por palpación de la arteria braquial/radial mientras se insufla hasta que se deje de sentir el pulso de la arteria
7. Insuflar rápidamente el manguito hasta 30 o 40 mmHg por arriba del nivel palpatorio de la presión máxima de insuflación para iniciar su auscultación.
8. Desinflar lentamente a una velocidad de 2 a 3 mmHg/segundo para escuchar los ruidos de Korotkoff y poder determinar la presión sistólica y diastólica.

Métodos de detección: Monitoreo ambulatorio de presión arterial (MAPA). Automonitoreo domiciliario. Evaluaciones seriadas en consultorio (Etienne, 2025).

La hipertensión arterial sistémica (HAS) es el factor de riesgo cardiovascular más frecuente y predispone a insuficiencia cardiaca, insuficiencia renal, ceguera, fibrilación auricular, evento vascular cerebral (trombótico y hemorrágico) y la cardiopatía isquémica que corresponden a la principal causa de muerte en México y el mundo (Borrayo, et al. 2022). Se caracteriza por una presión arterial alta de 140/90 mmHg, o mayor, constante. Posee múltiples causas (Whelton et al, 2018). Clasificación según: Hipertensión primaria o esencial: Origen multifactorial, responsable del 90-95% de los casos, hipertensión secundaria (causada por otras afecciones). Factores de riesgo: No modificables: edad avanzada,

predisposición genética, sexo. Modificables: obesidad, consumo excesivo de sodio, tabaquismo, sedentarismo, dislipidemia. Medición de la presión arterial: Métodos: oscilométrico y auscultatorio (Etienne, 2025). Características como la etnia, estrés, diabetes, obesidad, falta de sueño, retención de líquidos, uso de medicamentos, entre otros, contribuyen a la presencia de valores altos en la tensión arterial (Secretaría de salud, 2023). Recomendaciones: múltiples mediciones en diferentes momentos para reducir variabilidad y errores diagnósticos (Etienne, 2025).

La HTA es una enfermedad crónica (de larga duración). En 2020 la prevalencia era de 24.9 % de los hombres y 26.1 % de las mujeres, éstas cifras se deben a una falta de diagnóstico de hipertensión en hombres porque tienden a acudir menos a consultas en el sistema de salud (Campos et al., 2021). Su detección se basa en los valores de la presión diastólica y sistólica que resultan de una toma de la presión arterial. Un paciente presenta hipertensión cuando su presión arterial es igual o mayor a 140/90 (Whelton, et al, 2018). Hay mayor prevalencia entre los individuos con 60 años de edad o más. Por lo que es recomendable sugerir cambios en el estilo de vida que ayuden a evitar la HTA (Secretaría de salud, 2023) como dieta DASH, reducción en consumo de sodio, incrementar actividad física, entre otros (Whelton, et al. 2018).

La hipertensión arterial ha sido una problemática presente en las comunidades rurales como una de las principales enfermedades crónicas que se manifiesta principalmente entre adultos de 20-69 años de edad, aunque su prevalencia varía según la región y nivel socioeconómico dentro de las comunidades rurales suele ser menor en comparación a localidades urbanas (Córdova, Díaz, & González, 2015) (Montes, Leal, Esperanza, Benítez., Ruiz, Magaña, Edelia, & Carvajal, 2022) (Adex, 2004) (Montero, 2014).

Actualmente existen cinco cartillas por grupos de edad, los cuales se clasifican de la siguiente manera: del menor de 0 a 9 años de edad, del adolescente de 10 a 19 años, de la mujer de 20 a 59 años, del hombre de 20 a 59 años y de adultos mayores de 60 años y más (Notimex, 2014).

La Cartilla Nacional de Salud para el Adulto Mayor incluye acciones enfocadas en la prevención y control de la hipertensión arterial. Promueve la medición periódica de la presión

arterial y el registro de antecedentes de hipertensión para facilitar el seguimiento médico (Secretaría de la salud, 2008). Además, fomenta hábitos saludables, como una alimentación balanceada rica en frutas y verduras, baja en sal y grasas saturadas, y la práctica regular de actividad física adecuada a la edad (Secretaría de la salud, 2008). También incluye orientación sobre el autocuidado y el envejecimiento saludable, así como la participación en Grupos de Ayuda Mutua para recibir apoyo y educación. Estas medidas buscan mejorar la calidad de vida y prevenir complicaciones relacionadas con la hipertensión en este grupo poblacional (Secretaría de la salud, 2008).

La cartilla nacional de salud es un herramienta creada en México con el fin de implementar la promoción de la salud como se busca en la Carta de Ottawa (Mosquera et al, 2023), puede servir en estos casos como una herramienta para la prevención de la enfermedad y sus complicaciones al promover cambios de hábitos de vida saludables (Secretaría de salud, 2021) además contribuye en la prevención, detección y control de enfermedades como la diabetes mellitus, hipertensión arterial, hiperplasia prostática y enfermedades de transmisión sexual así como también a la prevención de complicaciones derivadas de la hipertensión arterial y la diabetes (Secretaría de Salud, 2012). Esta se entrega de manera gratuita en todas las unidades médicas del Sistema Nacional de Salud y en las Oficialías del Registro Civil (Notimex, 2014). Asimismo, en ella se registran todos los datos personales como la Clave Única de Registro de Población (CURP), grupo sanguíneo, peso, talla, estatura y los padecimientos que pudiera tener el niño (Notimex, 2014).

Dentro del control se contemplan recomendaciones de salud bucal, así como detección de enfermedades, promoción a la salud como el cuidado del recién nacido, importancia de amamantar a los menores, signos y síntomas de diarreas y enfermedades respiratorias, entre otras (Notimex, 2014).

Los programas que contempla la Cartilla Nacional de Salud son: promoción de la salud, nutrición, vacunación, salud reproductiva, prevención y control de enfermedades crónico degenerativas (Notimex, 2014).

Detección de riesgos de enfermar y detección de padecimientos ya instalados, prevención de accidentes y lesiones, prevención de adicciones, salud bucal, infecciones de transmisión sexual y VIH (Notimex, 2014).

Mediante la cartilla se brinda orientación y consejería de acuerdo a la edad y el sexo (Notimex, 2014). También se desarrollan talleres de promoción de la salud, se instala el plan de actividad física personalizada y se realiza el seguimiento con citas planeadas (Notimex, 2014).

Metodología

La investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño analítico transversal, prospectivo. El escenario fue una comunidad rural en el municipio de BÁCUM, llamada San José de BÁCUM; se encuentra al sur del estado mexicano de Sonora en la zona del Valle del Yaqui, cercano a la afluencia del Río Yaqui. Se encuentra a 23 km al oeste de Cd. Obregón; cuenta con 4,312 habitantes, siendo así el segundo pueblo más poblado del municipio. San José de BÁCUM cuenta con una población de 732 adultos mayores (San José de BÁCUM, 2024).

La población de la investigación fueron adultos mayores a 60 años. La muestra no probabilística se conformó por 15 adultos mayores a 60 años, seleccionados de manera no aleatoria por conveniencia; los criterios de inclusión fueron tener 60 años o más, y los criterios de exclusión fueron tener 59 años o menos.

Como instrumento se utilizó una encuesta con 2 preguntas dicotómicas, se aplicó de manera verbal y se registraron las respuestas por escrito, previo consentimiento informado, en donde se les informó a los participantes cuáles serían los datos recabados y para qué serían utilizados dentro de la investigación. Además se tomó la presión arterial de los participantes según el método de Korotkoff. Para la toma de presión mediante este método se utilizó un esfigmomanómetro y un estetoscopio.

Siguiendo el método de Korotkoff (Gomez et al., 2016), se les pidió a los pacientes que se descubrieran el brazo, posteriormente se colocó el brazalete del esfigmomanómetro a 2 cm por encima del pliegue del codo, se palpó la arteria braquial para colocar la marca del manguito sobre ella. Nos aseguramos de que el manguito estaba a la altura del corazón.

Posterior a la acomodación del paciente y el equipo necesario, se palpo el pulso radial a la vez que se insufló el manguito, hasta que desapareció el pulso radial, seguido de eso se desinfló el manguito. Después de eso se colocó la campana del estetoscopio sobre la arteria braquial y se infló el manguito 40 mmHg arriba del nivel al que desapareció el pulso radial en el paso anterior. Finalmente se desinfló el manguito a una velocidad de 2 mmHg/segundo. Se tomó el primer ruido de Korotkoff como la presión arterial sistólica, y el último ruido se tomó como la presión arterial diastólica.

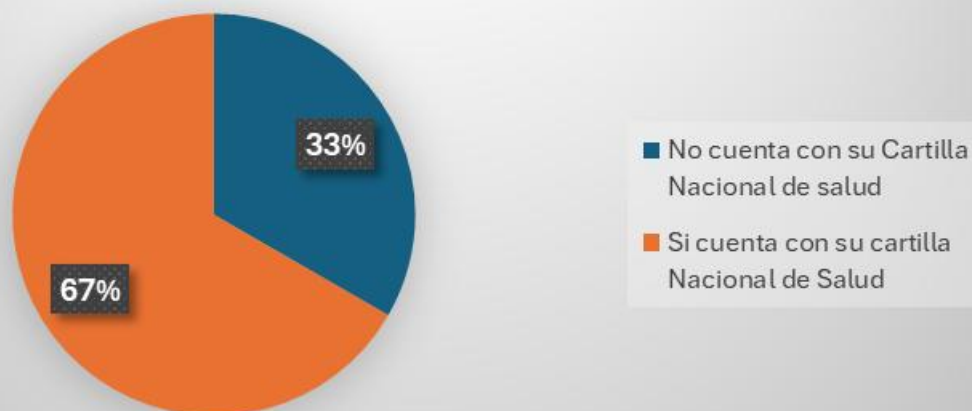
Para el análisis de datos se vaciaron los datos recabados mediante las encuestas a excel, tomando en cuenta el número de personas que contestaron cada respuesta de cada pregunta, se le asignó el valor de 1 si tenían la Cartilla Nacional de Salud y el valor de “0” si no lo tenían, además se le dio el valor de “1” si tenían la PA normal y “0” si era una PA alta. Se tomó como una PA normal una presión sistólica <140 y una presión diastólica <90 . Como una PA alta se tomó una presión sistólica ≥ 140 o una presión diastólica ≥ 90 según la Guía de Práctica Clínica para Diagnóstico y tratamiento de hipertensión arterial en el adulto mayor (2017). Se realizó una prueba de Spearman para conocer la correlación entre la Cartilla Nacional de Salud y el control de la hipertensión arterial en adultos mayores. Además se realizó una prueba de hipótesis, con la ayuda de la prueba T de Student, para conocer si los resultados de la muestra son representativos para la población, en donde la hipótesis nula (H_0) es la no presencia de correlación lineal y la hipótesis alterna (H_1) es la presencia de correlación lineal.

En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta el consentimiento informado de los participantes, la protección de su privacidad y la confidencialidad de su información.

Resultados y discusión

Los resultados de la investigación nos arrojaron que el 33% de los adultos mayores no cuentan con su Cartilla Nacional de Salud, como se muestra en la gráfica 11.1.

Gráfica 11.1 Personas con su Cartilla Nacional de Salud



También encontró una diferencia entre el porcentaje de personas con y sin Cartilla Nacional y la PA arterial controlada, dichos resultados se muestran en la tabla 11.1.

Tabla 11.1 Porcentaje de personas con Cartilla Nacional de Salud y PA controlada		
PA	Cartilla Nacional de Salud	
	Si	No
Normal	67%	20%
Alta	33%	80%

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.625, indicando una correlación positiva moderada. La prueba T de Student nos indicó un valor crítico de 2.16, y la prueba de hipótesis un valor de 2.88, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una correlación entre la Cartilla Nacional de la Salud y el control de la PA en adultos mayores.

Esto coincide con lo encontrado en diversos artículos, como el Ojangba et al. (2023) en donde se dice que el estilo de vida es un factor muy importante en el control de la PA, además de que la detección temprana de la hipertensión arterial ayuda a reducir el riesgo de complicaciones cardíacas (Di Palo & Barone, 2022), estas acciones de cambios en el estilo de vida y detección temprana de hipertensión arterial están presentes en la Cartilla Nacional

de Salud (Secretaría de Salud, 2024), por lo que tiene sentido que su uso ayude a mejorar el control de la presión arterial.

Conclusiones y propuestas

En respuesta al objetivo de esta investigación, se concluye que la Cartilla Nacional de Salud tiene una relación moderada a positiva. para identificar estrategias efectivas para el seguimiento de pacientes con hipertensión arterial mediante herramientas disponibles en el primer nivel de atención, concluimos que la Cartilla Nacional de Salud de la cual no se aprovecha todo su potencial para mejorar el control de esta enfermedad. La cartilla no solo permite registrar y dar seguimiento a las cifras de presión arterial, sino que también puede ser empleada para monitorear hábitos alimenticios, actividad física y otros factores determinantes en la evolución del paciente hipertenso.

Como propuesta, se sugiere:

- Implementar el uso de la Cartilla Nacional de Salud en el seguimiento de pacientes con HTA, registrando mediciones de presión arterial y recomendaciones terapéuticas..
- Capacitar al personal de salud en el uso adecuado de la Cartilla Nacional de Salud, asegurando su correcta aplicación y sensibilizando a la población sobre su importancia.
- Ampliar el uso de la Cartilla Nacional de Salud a la población general como medida preventiva, promoviendo su utilización para registrar factores de riesgo,
- Integrar las acciones relacionadas con el uso de la Cartilla Nacional de Salud en la práctica diaria del primer nivel de atención

Referencias

Adex, P. (2004). Estimación de las capacidades de autocuidado para hipertensión arterial en una comunidad rural. *Rev Enferm IMSS*, 12(2), 71-74.

Borrayo, G., Rosas M., Guerrero, C., Galván, H., Chávez, A., Ruiz, M., Vargas, J., Cortés V., Ramírez, N., Soto, C., Durán, J., Avilés, R., Borja, V., & Duque C. (2022). Protocolo de Atención Integral: hipertensión arterial sistémica [Integrated Care Protocol: Hypertension]. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(1), S34–S46.

Bozkurt, B., Aguilar, D., Deswal, A., Dunbar S., Francis G., Horwich, T., Jessup, M., Kosiborod, M., Pritchett, A., Ramasubbu, K., Rosendorff, C. y Yancy, C., (2016). Contributory Risk and Management of Comorbidities of Hypertension, Obesity, Diabetes Mellitus, Hyperlipidemia, and Metabolic Syndrome in Chronic Heart Failure: A Scientific Statement From the American Heart Association. *Circulation*, 134(23), e535–e578. <https://doi.org/10.1161/CIR.0000000000000450>

Campbell M., Sultan A., Shumway K., Pillarisetty L., (2023). Physiology, Korotkoff Sound. https://www-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/books/NBK539778/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Campos I., Hernández, L., Oviedo, C., Ramírez, D., Hernández, B., & Barquera, S. (2021). Epidemiología de la hipertensión arterial en adultos mexicanos: diagnóstico, control y tendencias. *Salud Pública de México*, 63(6), 692–704. <https://doi.org/10.21149/12851>

Campos, I., Oviedo, C., Vargas, J., Ramirez, D., Medina, C. (2023). Prevalencia, tratamiento y control de la hipertensión arterial en adultos mexicanos: resultados de la Ensanut 2022. *Saludpublica*. vol65. Recuperado el 5 de mayo de 2025 de <https://doi.org/10.21149/14779>

Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades. (2014). *ESTRATEGIA ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL SOBREPESO, LA OBESIDAD Y LA DIABETES*. Secretaría de Salud. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/27876/EstrategiaEstatadSonora.pdf>

CONAPO. (2020). Índice de marginación por entidad federativa y municipio. *Consejo Nacional de Población*. Recuperado el 03/05/25 de: https://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices_de_Marginacion_Publicaciones

Córdova, J., Díaz, E., & González, M. (2015). Estudio de los factores ambientales en pacientes con hipertensión arterial en la comunidad de Sapomora, Sonora, México. Recuperado el 09 de mayo de 2025 de <http://catalogo.espm.mx/files/tes/054386.pdf>

Cordova, J., Hernandez, M., Ortiz,M., Martinez,L., Karam,D., Toscano, A. (2010). *Guia técnica para la cartilla nacional de salud*. SSJ. Pag 1-50. Recuperado de https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/guia_hombre.pdf

Di Palo, K., & Barone, N. (2022). Hypertension and Heart Failure: Prevention, Targets, and Treatment. *Cardiology clinics*, 40(2), 237–244. <https://doi.org/10.1016/j.ccl.2021.12.011>

Gobierno de México. (2021). *Cartilla Nacional de Salud: Adultos mayores*. Secretaría de Salud. <https://www.gob.mx/salud/documentos/cartilla-nacional-de-salud-adultos-mayores>

- Gobierno de México.(2023). “*Día Internacional de la Hipertensión Arterial, 17 de Mayo*”. INSP. recuperado el 5 de mayo de 2025 de <https://www.insp.mx/avisos/dia-internacional-de-la-hipertension-arterial-17-de-mayo>
- Gobierno de México. (2024).*29.9% de las personas adultas en México vive con hipertensión*. INSP. Recuperado el 5 de mayo de 2025 de <https://www.insp.mx/avisos/299-de-las-personas-adultas-en-mexico-vive-con-hipertension>
- Gómez A., Morales S., & Álvarez C. (2016). Técnica para una correcta toma de la presión arterial en el paciente ambulatorio. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 59(3), 49-55. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422016000300049&lng=es&tlng=es.
- IMSS. (2017). Diagnóstico y tratamiento de hipertensión arterial en el adulto mayor. *Guía de Evidencias y Recomendaciones: Guía de Práctica Clínica*. México. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/238GER.pdf>
- INEGI. (2018). Prevalencia de Obesidad, Hipertensión y Diabetes para los Municipios de México 2018. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Recuperado el 03/05/25 de <https://www.inegi.org.mx/investigacion/pohd/2018/>
- Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). (2020). *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-19: Resultados nacionales*. INSP. <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2018/informes.php>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2024). Panorama de la hipertensión arterial en México. *INSP*. Recuperado el 01/05/25, de <https://www.insp.mx/avisos/panorama-de-la-hipertension-arterial-en-mexico>
- Montero, E. (2014). Control de Diabetes mellitus e hipertensión arterial en personas afiliadas al Seguro Popular: El caso de habitantes de las localidades rurales en Tabasco, México. *Población y Salud en Mesoamérica*, 12(1), 86-101. Retrieved May 09, 2025, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-02012014000100007&lng=en&tlng=es.
- Montes A., Leal E., Esperanza D., Benítez V., Ruiz M., Magaña L., Edelia J., & Carvajal K. (2022). Nivel de conocimientos sobre hipertensión arterial (HTA) de adultos de una comunidad rural de Nayarit: Level of knowledge about arterial hypertension (AHT) among adults in a rural community of Nayarit. *South Florida Journal of Development*, 3(2), 2024–2035. <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n2-034>
- Mosquera, J., Pérez, A., Díaz, C., Quiroz, C., Salcedo, M., Mejía, J., Herrera, J., Piedrahita, L., & Barrera, L. (2023). Promoción de la salud en América Latina: Coherencia en su implementación. *Hacia La Promoción de La Salud*, 28(2), 141–159. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2023.28.2.10>
- Notimex, (2014). Cartilla nacional de salud garantiza atención médica adecuada. Recuperado el 07 de mayo del 2025 de <https://app.vlex.com/vid/548222810>

- Ojangba, T., Boamah, S., Miao, Y., Guo, X., Fen, Y., Agboyibor, C., Yuan, J., & Dong, W. (2023). Comprehensive effects of lifestyle reform, adherence, and related factors on hypertension control: A review. *Journal of clinical hypertension (Greenwich, Conn.)*, 25(6), 509–520. <https://doi.org/10.1111/jch.14653>
- Rojas ,J., & Vill, G. (2025). Hipertensión en Sonora: Una epidemia silenciosa en ascenso. *REMUS - Revista Estudiantil De Medicina De La Universidad De Sonora*, 1(13). <https://doi.org/10.59420/remus.13.2025.282>
- San José de B́acum. (2024). Pueblos América. Consultado el 04/05/2025. Disponible en: <https://mexico.pueblosamerica.com/i/san-jose-de-bacum/#piramide-poblacion>
- Secretaría de Salud. (2008). *Guía técnica para la Cartilla Nacional de Salud: Adultos mayores de 60 años o más*. Dirección General de Promoción de la Salud. https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/guia_adultos.pdf
- Secretaría de Salud. (2012). *Histórico de las cartillas nacionales de salud – sistema de cartillas nacionales de salud*. Gobierno de México. Recuperado el 07 de mayo de 2025 de <https://www.gob.mx/salud/articulos/historico-de-las-cartillas-nacionales-de-salud-sistema-de-cartillas-nacionales-de-salud>
- Secretaria de salud. (2021). *Cartillas Nacionales de Salud 2023*. Gobierno de México. Recuperado el 03/04/25 de <https://www.gob.mx/salud/documentos/cartillas-nacionales-de-vacunacion-version-2023>
- Secretaría De Salud. (2023). *En México, más de 30 millones de personas padecen hipertensión arterial: Secretaría de Salud*. Gobierno de México. Recuperado el /02/05/2025 de <https://www.gob.mx/salud/articulos/en-mexico-mas-de-30-millones-de-personas-padecen-hipertension-arterial-secretaria-de-salud>
- Secretaría de Salud. (2024). *Cartillas Nacionales de Salud*. Gobierno de México. Consultado el 04/05/2025. En: <https://www.gob.mx/salud/documentos/cartillas-nacionales-de-vacunacion>
- Whelton, P., Carey, R., Aronow, W., Casey, D., Jr Collins, K., Dennison Himmelfarb, C., DePalma, S., Gidding, S., Jamerson, K., Jones, D., MacLaughlin, E., Muntner, P., Ovbiagele, B., Smith, S., Spencer, C., Stafford, R., Taler, S., Thomas, R., Williams, K., Williamson, J., Wright, J. (2018). 2017 ACC/AHA/AAPA/ABC/ACPM/AGS/APhA/ASH/ASPC/NMA/PCNA Guideline for the Prevention, Detection, Evaluation, and Management of High Blood Pressure in Adults: A Report of the American College of Cardiology/American Heart Association Task Force on Clinical Practice

SABERES EN LA ADHERENCIA AL TRATAMIENTO FARMACOLÓGICO Y NO FARMACOLÓGICO EN PACIENTES CON HIPERTENSIÓN ARTERIAL EN UNA COMUNIDAD RURAL DEL SUR DE SONORA

Gaxiola Rodríguez Danna Paola, García García Alexsa, López Mendivil Marina, Pérez Merino Edgar Aaron

Resumen

Introducción: La hipertensión arterial (HTA), es una enfermedad causada por el aumento de las cifras de la presión arterial, es una enfermedad no transmisible, letal y de etiología multifactorial. La HTA es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en todo el mundo, en México cada año se registran cerca de 50 mil fallecimientos, teniendo más impacto en las comunidades rurales debido a las dificultades del acceso de servicios de salud y la adherencia al tratamiento debido a diversos factores, entre ellos los saberes locales

Objetivo: Identificar los saberes en la adherencia al tratamiento terapéutico farmacológico en pacientes con hipertensión arterial en una comunidad rural en el sur de Sonora.

Metodología: Investigación mixta, diseño; descriptivo, prospectivo, transversal, etnográfico de campo. El universo fue una comunidad indígena del sur de sonora con 573 habitantes, tomándose una muestra de 7 personas mayores de 40 años con un instrumento de 8 preguntas; adherencia al fármaco, dieta, actividad física. Y de los Socioculturales; el discurso de los informantes. Se analizó los datos con estadística descriptiva para las variables categóricas y análisis del discurso de los informantes para los socioculturales, Se apegó a la bioética.

Resultados: El 57% de los participantes siguen su tratamiento para HTA, mientras que el 25% de quienes siguen el tratamiento también cumplen con la dieta prescrita, y el 29% de pacientes con HTA realiza actividad física regularmente.

Conclusiones: En la comunidad rural la adherencia al tratamiento es baja, debido a la influencia de los saberes locales, como lo son; falta de transporte, problemas económicos para la compra de alimentos y medicamentos, la limitada accesibilidad a los servicios de

salud que debe atenderse esta problemática de salud pública con intervenciones de instituciones de salud y gubernamentales.

Palabras clave: adherencia, hipertensión arterial, Comunidad, rural,

Introducción

La hipertensión arterial (HTA), es una enfermedad causada por el aumento de las cifras de la presión arterial, es una enfermedad no transmisible, letal, que pocas veces se diagnostica en sus primeras etapas y de etiología considerada multifactorial. (Álvarez et. al., 2022).

La HTA es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en todo el mundo, en México. Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) de 2020, señalan que 24.9 % de los hombres y 26.1 % de las mujeres padece esta enfermedad, que cada año ocasiona cerca de 50 mil fallecimiento (Secretaría de Salud, 2023), el cual tienen un impacto más significativo en la comunidades indígenas debido que en las comunidades rurales el acceso servicios de salud y adherencia al tratamiento suelen ser limitados debido a la diversos factores presentes en la comunidad.

La adherencia a la terapéutica es clave para el control de esta enfermedad, se ve influida por diversos factores, entre ellos los saberes locales: conocimientos, creencias y prácticas que las personas desarrollan en torno a su salud. En las comunidades del sur de Sonora pueden ser una barrera al momento de mejorar su manejo de HTA.

Esta investigación pretende identificar cómo los saberes influyen en la adherencia al tratamiento antihipertensivo en una población rural adulta en sur de sonora, con el fin de aportar evidencia de los saberes locales que interfieren en el tratamiento de HTA en intervenciones en el primer nivel de atención.

Planteamiento del problema

En el mundo, la HTA es la enfermedad que más contribuye a la morbilidad y mortalidad por todas las causas. (Campos et al, 2024).

Su control depende de la adherencia al tratamiento médico que tengan las personas, al igual que los cambios en los estilos de vida que estos hagan. En la comunidad rural, se ha detectado una baja adherencia al tratamiento de hipertensión arterial en los pacientes ya

diagnosticados. Estas personas tienen mayor riesgo de tener complicaciones como infarto, insuficiencia renal y accidentes cerebrovasculares.

Si bien sabemos, el seguro médico con el que cuentan las personas, tienen que darles los medicamentos prescritos por el médico, pero por falta de suministros en las instituciones, las personas no adquieren sus medicamentos frecuentes, por lo que no tienen una adherencia al tratamiento adecuado.

Además de la falta de suministros por parte de las instituciones, existen diversos factores que influyen en esta situación, pero en la comunidad se detectó el factor económico. Muchas familias en la comunidad rural tienen un ingreso mínimo de salario, donde el padre de familia es el que provee el ingreso del salario y la madre es la que se encarga de la limpieza del hogar y el cuidado de los hijos. Por lo tanto, el hecho de que tengan un ingreso mínimo de salario dificulta la compra de medicamentos y por ende no tienen una adherencia adecuada al tratamiento.

Existen otros factores por los cuales las personas con HTA en la comunidad rural no tienen adherencia al tratamiento, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los saberes en la adherencia al tratamiento farmacológico en pacientes con hipertensión arterial en una comunidad rural del sur de Sonora?

Antecedentes

En el mundo, la HTA es la enfermedad que más contribuye a la morbilidad y mortalidad por todas las causas. (Campos et al., 2020).

Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) de 2020, señalan que 24.9 por ciento de los hombres y 26.1 por ciento de las mujeres padece esta enfermedad, que cada año ocasiona cerca de 50 mil fallecimientos. (De Salud, 2023).

En México, 29.9% de las personas adultas viven con hipertensión arterial. Durante el año 2018, 49.2% de la población con vulnerabilidad socioeconómica tenía HTA y sólo 47.1% de esta había sido diagnosticada. (INSP, 2024).

La prevalencia de hipertensión arterial en Sonora refleja la interacción de factores genéticos, ambientales y, especialmente, dietéticos. La ENSANUT reporta que alrededor del 40% de los adultos sonorenses viven con hipertensión, y según estudios hasta un 51.0%

ignoran o desconocen tener esta enfermedad. Sonora ocupa el segundo lugar a nivel nacional con más hipertensión arterial diagnosticada en la población mayor de 20 años (24.6%). (Rojas et al., 2025).

Un estudio descriptivo transversal, realizado en México, con 2,596 indígenas de diferentes etnias, reveló que la prevalencia de hipertensión arterial fue 42,7%. (Sombra et al., 2021)

Justificación

La hipertensión arterial (HTA) es una de las enfermedades más relevantes a nivel mundial. Según el INEGI (2020), las comunidades rurales tienen un mayor índice de enfermedades crónicas no transmisibles como la HTA debido a la falta de infraestructura de salud y la falta de cobertura médica, lo que incrementa la prevalencia de la enfermedad en estas regiones.

En esta población, los pacientes diagnosticados con HTA enfrentan dificultades para adherirse al tratamiento debido a la falta de transporte y a la poca actividad del servicio de salud (una sola clínica que abre un solo día a la semana). Las creencias y prácticas de la comunidad sobre la salud pueden interferir con el cumplimiento del tratamiento. Estos son los factores principales que influyen en la adherencia terapéutica, que indican que la capacidad de las personas para seguir los tratamientos depende de su contexto social y económico (Campos et al., 2024).

Dado el contexto de la comunidad rural e indígena, las intervenciones que se propongan se deben considerar los saberes locales y los recursos disponibles, para hacer posible estrategias adaptadas a sus necesidades. Se puede realizar este estudio porque se puede llevar a cabo con recursos locales, lo que asegura que los resultados sean accesibles para los investigadores. Además, los estudios previos sobre adherencia en contextos rurales sugieren que la integración de los saberes locales en las estrategias de salud mejora la efectividad de las intervenciones (Piña, 2022)

Objetivo

Identificar los saberes en la adherencia al tratamiento farmacológico en pacientes con hipertensión arterial en una comunidad rural en el sur de Sonora.

Referencias Teóricas

La hipertensión arterial (HTA) se define como un síndrome de etiología múltiple caracterizado por la elevación persistente de las cifras de presión arterial a cifras iguales o mayores que 140/90 mmHg. Es producto del incremento de la resistencia vascular periférica y se traduce en daño vascular sistémico (IMSS, 2014). Se estima que en México más de 30 millones de personas viven con hipertensión arterial; es decir, 1:4 tiene este padecimiento, y 46% lo desconoce. Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) de 2020, señalan que 24.9 por ciento de los hombres y 26.1 por ciento de las mujeres padece esta enfermedad. (Secretaría de Salud, 2023).

Existen distintos factores de riesgo, los cuales se dividen en modificables y no modificables. Entre los factores de riesgo modificables figuran las dietas malsanas, la inactividad física, el consumo de tabaco y alcohol y el sobrepeso o la obesidad. Entre los factores de riesgo no modificables se encuentran aspectos como los antecedentes familiares de hipertensión, la edad superior a los 65 años y la comorbilidad, como diabetes o nefropatías. (OMS, 2023)

Criterios de la OMS. La OMS distingue tres categorías de HTA: ligera, moderada y severa. Los valores de la presión arterial diastólica en la ligera van de 90-104mmHg, en la moderada de 105-114mmHg y en la severa mayor a 115. (Valero et al., 2009)

El diagnóstico probable de HTA se determina cuando exista elevación de la presión arterial sistémica con cifras iguales o mayores a 140/90 mmHg, registradas por personal capacitado. Al registrar cifras elevadas de presión arterial en la primera consulta, se solicita al paciente mantener un registro periódico en su domicilio durante una semana, si éste da positivo, se diagnostica hipertensión arterial sistémica en la segunda consulta, un mes posterior a la primera.

Existen distintas acciones que se pueden realizar para prevenir esta enfermedad, como lo es: comer más frutas y hortalizas, pasar menos tiempo sentado, hacer actividad física, ya sea caminar, correr, nadar, bailar o actividades para ganar fuerza, como levantar pesas, perder

peso si se tiene obesidad o sobrepeso, tomar los medicamentos que prescriba su profesional de la salud, acudir a las visitas previstas con su profesional de la salud. (OMS, 2023)

Al ya ser diagnosticado, el tratamiento viable son los fármacos como de primera línea como los diuréticos tiazídicos, betabloqueadores, IECA, ARA-II, Calcio-antagonista, etc. más la implementación de un estilo de vida más saludable, cambiando la dieta malsana a una dieta tipo DASH y además realizando ejercicio regularmente. (IMSS, 2014)

La Organización Mundial de la Salud define “adherencia terapéutica” como “el grado en que el comportamiento de una persona, tomar el medicamento, seguir un régimen alimentario y ejecutar cambios del modo de vida, se corresponde con las recomendaciones acordadas de un prestador de asistencia sanitaria” (Dilla, 2009). La adherencia al tratamiento es esencial para la recuperación y el mantenimiento de la salud en pacientes con hipertensión arterial sistémica (HAS). Diversos factores, como los socioeconómicos, demográficos y ambientales, influyen en su cumplimiento (Piña, 2022). En su estudio sobre conductas de adherencia al tratamiento en adultos con hipertensión en una comunidad rural, Cota-Valdez (2024) señala que los altos índices de incumplimiento se deben principalmente al olvido y a la falta de seguimiento de los horarios prescritos. Además, destaca que estos hallazgos coinciden con estudios previos en diversas comunidades rurales.

Para medir la adherencia al tratamiento terapéutico se clasifican en dos grados: directos(objetivos) y indirectos(subjetivos), definiendo el método directo consiste en medir la concentración del fármaco en una muestra biológica como por ejemplo en orina, dentro de los métodos directos también se incluye la terapia observada (TDO), razón normalizada internacional (INR), hemoglobina glicosilada, entre otros. El método directo es objetivo y sólo da una respuesta simplista de sí, en caso de no, no busca las posibles causas de las razones por las cuales no se sigue el tratamiento.

En contraparte, el método indirecto, es subjetivo, de bajo costo y sobre todo sencillo. Consiste en preguntar directamente al paciente (entrevista o cuestionario) sobre la estimación de su adherencia al tratamiento farmacológico, por ejemplo, con qué frecuencia no sigue la pauta prescrita. Alternativamente, también se puede preguntar al paciente acerca del

conocimiento que posee de su tratamiento, como el nombre del medicamento prescrito, la pauta de dosificación y la indicación.

El test de Morisky-Green es de los más usados en la práctica clínica e investigación. Existen 2 versiones, la primera consta de cuatro preguntas de respuestas cerradas, si o no. Se considera que el paciente es adherente al tratamiento si responde correctamente a las cuatro preguntas, es decir, Sí /Sí/Sí/Sí. La versión 2, se agregó en 2008, consiste en ocho preguntas que fueron formuladas a partir de las cuatro preguntas del primer test, las cuatro preguntas adicionales hacen referencia al comportamiento relativo a la toma de medicación. El test de morisky green es validado en una gran variedad de patologías crónicas y poblaciones como: hipertensión, diabetes, dislipemia, enfermedad de Parkinson, enfermedad cardiovascular y en pacientes mayores con patologías crónicas hipertensos. (Pagès, 2018)

También es utilizada la escala de Hill-Bone Compliance el cual analiza las barreras para la adherencia y el comportamiento de los pacientes relativos a tres aspectos del tratamiento antihipertensivo: la ingesta de sodio, el seguimiento de las visitas médicas y la toma de medicación. Está compuesta por 14 preguntas que deben ser respondidas mediante una escala Likert de cuatro puntos (nunca, a veces, muchas veces, siempre). (Pagès, 2018)

Por nuestra parte, dado a los recursos económicos y la accesibilidad que tenemos, hemos decidido utilizar el test de morisky green y la escala de Hill-Bone Compliance en nuestra investigación, adaptando sus preguntas acorde a los saberes de los pacientes entrevistados, que constó de 8 preguntas abiertas.

Metodología

La presente investigación es de tipo mixta, con diseño descriptivo, prospectivo, transversal, etnográfico de campo. El escenario fue la congregación de Bataconcica, ubicada en el municipio de Bácum, a 36.1 km al noroeste de Cd. Obregón, en el sur del estado de Sonora, México. Ésta cuenta con 573 habitantes, de los cuales se tomó a 7 personas mayores de 40 años como muestra teórica de la investigación, utilizando un tipo de muestreo no probabilístico por juicio.

Se construyó un instrumento de 8 preguntas, solicitando consentimiento informado previo a la realización de las preguntas, las cuales, tienen el propósito de conocer los saberes de los individuos acerca de la adherencia al tratamiento de hipertensión arterial.

El instrumento utilizado fue formulado tomando como base el test de 8 preguntas de Morisky-Green y la escala de Hill-Bone Compliance, adaptándolas para la presente investigación. La entrevista fue semiestructurada, siguiendo una metodología conversacional, en donde el investigador y el informante establecen una relación de confianza y las preguntas se realizaban en orden aleatorio.

Durante toda la investigación se respetaron los principios bioéticos de los seres humanos, los cuales son autonomía, confidencialidad, beneficencia y no maleficencia. La participación de los individuos seleccionados fue 100% voluntaria y anónima.

Se realizó un análisis cuantitativo mediante estadística descriptiva, evaluando porcentajes de adherencia al tratamiento. Además, se complementa con un análisis por categorías de los saberes que expresaron los informantes. Se apegó a los aspectos bioéticos.

Resultados y Discusión

En la presente investigación se evaluaron a 7 personas, mayores de 40 años, de la comunidad rural.

En la entrevista conversacional, que se realizó con el objetivo de identificar los saberes sobre la adherencia al tratamiento de la hipertensión arterial, la principal variable fue la razón por la que mantenían o no una adherencia al tratamiento de hipertensión arterial, a lo cual se observó que dentro de la muestra, un 57% tenían una adherencia al tratamiento. (tabla 1)

Tabla 1. Adherencia al tratamiento de hipertensión arterial		
	Número de personas	Porcentaje de población

Personas con adherencia terapéutica	4	57%
Personas sin adherencia terapéutica	3	43%

Tabla 1.- Adherencia al tratamiento de hipertensión arterial en la comunidad rural Abril 2025.

Dentro de la entrevista, se mencionan varias razones por las que las personas no tienen una adherencia continua al tratamiento farmacológico.

La informante 1 narró: “Cuando no tengo seguro es muy difícil de conseguir, a veces se me dificulta comprarlo en farmacias, además que el medio de transporte es un problema cuando tengo que ir a Bácum a conseguirlo, si uno no tiene para el medicamento, menos para el camión, bueno en raite porque no hay camión”.

Mientras que la informante 3 mencionó lo siguiente referente a la disponibilidad de conseguir el medicamento: “No se me dificulta económicamente para comprarlo, el problema es el transporte”.

Por lo tanto, el obstáculo percibido es la falta de transporte público y los problemas económicos y de marginación dentro de la comunidad, son problemáticas relevantes que impiden el acceso a medicamentos a la población.

Por otro lado, se evaluó la incorporación de una dieta saludable como parte de la adherencia terapéutica, donde solo el 14% de la población cumple con la dieta prescrita por su médico; lo que se puede atribuir a un nivel de conocimiento bajo sobre la importancia de la dieta en el tratamiento de la hipertensión arterial en la comunidad.

Tabla 2. Incorporación de dieta complementaria al tratamiento		
	Número de personas	Porcentaje de población
Personas con adherencia terapéutica farmacológica que incorporan dieta	1	14%
Personas con adherencia terapéutica farmacológica que no incorporan dieta	6	86%

Tabla 2.- Incorporación de dieta complementaria al tratamiento farmacológico de hipertensión arterial en la comunidad rural Abril 2025.

Dentro de éste apartado, el informante 2 mencionó lo siguiente: “Comemos lo que tenemos, porque si batallamos para la medicina obviamente que batallamos por la dieta.”

Por último, se preguntó sobre la realización de actividad física, donde el 71% de la población entrevistada no realiza actividad física regularmente, lo que nos indica la falta de conocimiento sobre su importancia.

Tabla 3. Realización de actividad física en pacientes con hipertensión arterial		
	Número de personas	Porcentaje de población
Personas con hipertensión arterial que realizan actividad física	2	29%
Personas con hipertensión arterial que no realizan actividad física	5	71%

Tabla 3. Realización de actividad física en pacientes con hipertensión arterial en la comunidad rural Abril 2025.

Si contrastamos nuestros resultados con estudios sobre la adherencia al tratamiento de la hipertensión arterial en comunidades rurales de México, como el realizado por Cota, Y. (2024) en una comunidad rural de Sinaloa, podemos observar que la falta de adherencia terapéutica en dicha comunidad está presente 51.4% de la población a la que se aplicó dicha investigación, mientras que en nuestra investigación se detectó que el 43% de la muestra utilizada no mantiene una adherencia al tratamiento, por lo que podemos decir que es un problema común. Esto resalta la necesidad de desarrollar e implementar estrategias efectivas para mejorar el cumplimiento del tratamiento en estas poblaciones. Siendo más alto en este trabajo los obstáculos económicos, transporte y dieta.

Razones por las que las personas no siguen su tratamiento farmacológico.		
Causas	Frecuencia	Porcentaje
1. Transporte	6	85.71%
2. Económicos	6	85.71%
3. Falta de seguimiento	4	57.14%
4. Falta de motivación	3	42.86%
5. No adherencia a dieta	3	42.86%
6. No se encuentra disponible en ese momento en la comunidad	2	28.57%
7. Interrupciones por salud	2	28.57%

Tabla 4. Razones por las cuáles las personas no siguen la adherencia a su tratamiento farmacológico de hipertensión arterial mostrando cantidad y porcentaje de los entrevistados.

Se observa que de las siete personas que fueron entrevistadas, más de una persona comparten los mismos problemas, mostrándonos que los problemas que presentan las personas de la comunidad rural para adherirse al tratamiento son varios y pueden subsistir.

Conclusiones y Propuestas

Se puede concluir que la adherencia del tratamiento de HTA; el 57% al medicamento, 14% a la dieta, 29% a la actividad física. En cuanto a los saberes hay factores como son los socioeconómicos: el transporte, lo comunicado de la comunidad, el costo para ir a comprar sus medicamentos o mantener un estilo de vida sano. También hay saberes personales o psicológicos como la falta de motivación o la adherencia a la dieta, aunque estos últimos son bastante influidos por los socioeconómicos.

El conjunto de estos saberes y la baja adherencia al tratamiento evidencia un problema de salud pública que requiere atención. Por ello, se propone fortalecer la educación sobre acciones preventivas para la hipertensión arterial y promover la intervención de la Secretaría de Salud para garantizar el abastecimiento de medicamentos en la casa de salud de la comunidad rural del sur de Sonora, así como supervisar su funcionamiento.

Referencias bibliográficas:

Álvarez, R. T. (19 de junio de 2022). Zenodo. Factores de riesgo de hipertensión arterial en adultos. Una revisión crítica. Obtenido de Zenodo: <https://zenodo.org/records/6662070>

Campos, I. O. (22 de agosto de 2024). Salud pública de México. Detección, atención y control de la hipertensión arterial. Obtenido de Salud Pública de México: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/15867>

Cota, Y. (Noviembre de 2024). ResearchGate.CONDUCTAS DE ADHERENCIA AL TRATAMIENTO EN ADULTOS CON HIPERTENSIÓN ARTERIAL DE UNA COMUNIDAD RURAL TREATMENT ADHERENCE BEHAVIORS IN ADULTS WITH ARTERIAL HYPERTENSION IN A RURAL COMMUNITY. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/390214455_CONDUCTAS_DE_ADHERENCIA_AL_TRATAMIENTO_EN_ADULTOS_CON_HIPERTENSION_ARTERIAL_DE_UNA_COMUNIDAD_RURAL_TREATMENT_ADHERENCE_BEHAVIORS_IN_ADULTS_WITH_ARTERIAL_HYPERTENSION_IN_A_RURAL_COMMUNITY

Breceda, U., Vázquez, S. d. R., Espíritu, L. C., Gómez, T. d. J., & Navarro, D. A. (30 de junio de 2017). Nivel de adherencia terapéutica en pacientes con hipertensión arterial experiencia en una unidad de medicina familiar de Zapopan Jalisco, México. *Atención Familiar*, 24(3). <https://doi.org/10.22201/facmed.14058871p.2017.3.61004>

Hernández-Castro, E. M.-G.-T.-F.-M. (24 de octubre de 2022). Revistas unAm. Atención familiar. Obtenido de Revistas unAm: https://revistas.unam.mx/index.php/atencion_familiar/article/view/83691

Maldonado Reyes, F. J., Vázquez-Martínez, V. H., Loera Morales, J., & Ortega Padrón, M. (14 de marzo de 2016). *UNAM*. Obtenido de https://www.revistas.unam.mx/index.php/atencion_familiar/article/view/54784
Social, I. M. (08 de julio de 2014). Instituto Mexicano del Seguro Social. GUÍA DE

PRÁCTICA CLÍNICA GPC. Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/076GER.pdf>

Oliva, P., & Buhring, K. (Septiembre de 2011). *Scielo*. Obtenido de Revista Chilena De Nutrición: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182011000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=en

OMS. (16 de Marzo de 2023). *OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/hypertension#:~:text=Se%20habla%20de%20hipertensi%C3%B3n%20cuando,es%20tomarse%20la%20tensi%C3%B3n%20arterial>

Ortega Cerda, J. J., Sánchez Herrera, D., Rodríguez Miranda, O. A., & Ortega Legaspi, J. M. (2018). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032018000300226

Pagès Puigdemont, N., & Valverde Merino, I. (20 de Septiembre de 2018). *Ars Pharmaceutica*. Obtenido de Artículo de revisión: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/ars/article/view/7387>

Piña, P. (10 de Febrero de 2022). *SIAC*. Obtenido de [https://www.siacardio.com/editoriales/prevencion-cardiovascular/siacprevent/hta/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,profesional%20de%20salud%20\(4\)](https://www.siacardio.com/editoriales/prevencion-cardiovascular/siacprevent/hta/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,profesional%20de%20salud%20(4))

Instituto Nacional de Salud Publica . (2024). Gobierno de México. Obtenido de INSP: <https://www.insp.mx/avisos/299-de-las-personas-adultas-en-mexico-vive-con-hipertensionhttps://www.insp.mx/avisos/299-de-las-personas-adultas-en-mexico-vive-con-hipertension>

Rojas, J. A., Villa,K., (2025). Hipertensión en Sonora: Una epidemia silenciosa en ascenso. *REMUS - Revista Estudiantil De Medicina De La Universidad De Sonora*, 1(13). <https://doi.org/10.59420/remus.13.2025.282>
Secretaria de Salud. (2023). *Gobierno de México*. Obtenido de Secretaria de Salud: <https://www.gob.mx/salud/articulos/en-mexico-mas-de-30-millones-de-personas-padecen-hipertension-arterial-secretaria-de-salud>

SABERES SOBRE DIABETES MELLITUS Y CONTROL GLUCÉMICO EN ADULTOS DE UNA COMUNIDAD URBANA VULNERABLE AL SUR DE SONORA

Alondra Guadalupe Yepiz Miranda, Ximena Terrazas Molina, Michelle Arely Santana
Apodaca, Santiago Estrella Arenas

Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez

Resumen

Introducción: La diabetes mellitus tipo 2 (DM2) enfermedad crónica no transmisible que ha adquirido relevancia en la salud pública global, creciente prevalencia en sus complicaciones y el impacto económico y social. Con incremento en las zonas rurales.

Objetivo: Informar de los saberes sobre diabetes mellitus tipo 2 y el control glucémico en adultos de una comunidad urbana vulnerable.

Métodos: Investigación cualitativa con diseño etnográfico de campo, con revisión de las respuestas de las entrevistas realizadas a 30 personas mayores de 40 años con diagnóstico o familiar con diabetes. Se recolectaron datos que revelaron el conocimiento sobre la diabetes tipo 2, la percepción del control glucémico, las fuentes de información utilizadas y las prácticas diarias de autocuidado.

Resultados: Los participantes identificaron a los profesionales de salud como fuente principal de información, lo que refuerza la validez de las directrices clínicas. Sin embargo, el uso de redes sociales introduce riesgos de desinformación. Familiares, amigos y medios tradicionales ocupan un rol secundario, que puede apoyar prácticas adecuadas o reforzar mitos. Las estrategias de autocuidado se centraron en el control dietético (reducción de azúcares, grasas y harinas), complementado con la monitorización periódica de la glucemia y, en menor grado, con actividad física. La percepción del control glucémico fue heterogénea, oscilando entre un manejo adecuado, un control intermitente y el desconocimiento del estado actual, atribuible a monitoreo irregular o a conocimientos limitados de los rangos normales de glucosa. Los participantes señalaron como barreras la carencia de recursos para medicamentos y dieta adecuada, así como dificultades para adherirse a hábitos saludables, falta de conocimiento sobre la enfermedad, escasez de tiempo para consultas o ejercicio y ausencia de apoyo familiar.

Conclusión: El estudio evidenció que el mayor conocimiento sobre DM2 se asocia con mejor control glucémico. Se observó que un mayor nivel de conocimiento se asocia con mejor control glucémico. Persisten deficiencias informativas relevantes (sólo el 28 % recibe información médica), lo que limita el autocuidado y la adherencia terapéutica.

Palabras claves: Diabetes Mellitus, control glucémico, conocimiento, autocuidado, comunidad.

Introducción

La diabetes mellitus tipo 2 (DM2) es una enfermedad crónica no transmisible que ha adquirido una alta relevancia en la salud pública global debido a su creciente prevalencia, sus complicaciones asociadas y el impacto económico y social que genera (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023). Esta forma de diabetes, caracterizada por una resistencia progresiva a la insulina y una disfunción de las células beta pancreáticas, requiere no solo de tratamiento farmacológico, sino también de cambios sostenidos en el estilo de vida del paciente para alcanzar un adecuado control glucémico (Rodríguez et al., 2020).

En México, la DM2 afecta aproximadamente al 14% de la población adulta, siendo más común en contextos marcados por la pobreza, la desigualdad educativa y el limitado acceso a servicios de salud (Instituto Nacional de Salud Pública [INSP], 2022). Esta situación es especialmente visible en regiones como el sur de Sonora, donde se ha registrado un aumento sostenido de casos, particularmente en comunidades urbanas vulnerables. En estos entornos, los desafíos para un manejo eficaz de la enfermedad se ven agravados por la falta de información precisa y la presencia de creencias culturales que influyen en las decisiones del paciente respecto al tratamiento y autocuidado (Cervantes & Morales, 2019).

Diversos estudios han demostrado que el nivel de conocimiento que una persona tiene sobre su enfermedad influye directamente en su comportamiento respecto al tratamiento, la alimentación, la actividad física y el monitoreo de glucosa (Delgado-Gallegos et al., 2021). Sin embargo, en muchas comunidades marginadas persisten saberes limitados o erróneos sobre la diabetes, lo que dificulta la adherencia terapéutica y el control metabólico. A pesar de la evidencia sobre la importancia de la educación en salud, son escasos los estudios que abordan de forma específica los saberes que poseen los adultos con DM2 en contextos vulnerables del sur de Sonora y cómo estos saberes afectan su manejo de la enfermedad (González et al., 2020).

Ante este panorama, esta investigación busca explorar, desde un enfoque cualitativo, los saberes formales, empíricos y culturales que influyen en el control glucémico de adultos con DM2 en una comunidad urbana marginada. Comprender estos saberes es fundamental para diseñar intervenciones educativas más pertinentes, accesibles y contextualizadas, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los pacientes y a reducir las complicaciones prevenibles asociadas a esta enfermedad crónica.

Planteamiento del problema

La diabetes mellitus tipo 2 es una enfermedad crónica que ha adquirido gran relevancia epidemiológica debido a su alta prevalencia y a las múltiples complicaciones que genera si no se maneja adecuadamente. A nivel mundial, representa una de las principales causas de morbilidad y

mortalidad, con importantes implicaciones sociales y económicas (Organización Mundial de la Salud, 2023). En México, se estima que aproximadamente el 14% de la población adulta vive con diabetes, siendo más frecuente en contextos de vulnerabilidad social donde el acceso a servicios de salud, información y recursos para el autocuidado es limitado (Instituto Nacional de Salud Pública, 2022). En el sur de Sonora, se ha observado un número creciente de adultos que viven con esta enfermedad, quienes requieren no solo un tratamiento farmacológico adecuado, sino también una comprensión integral de su condición para lograr un control glucémico eficaz.

Diversas investigaciones han demostrado que el éxito en el control glucémico no depende únicamente del tratamiento farmacológico, sino también de los conocimientos, actitudes y prácticas del paciente respecto a su enfermedad (Delgado et al., 2021). El nivel de conocimiento influye directamente en la adherencia al tratamiento, en las decisiones sobre alimentación, en la actividad física y en la automonitoreo de glucosa (Rodríguez et al., 2020). Sin embargo, muchos adultos que viven en comunidades urbanas vulnerables suelen tener saberes limitados o basados en creencias erróneas sobre la diabetes, lo que compromete su capacidad de autocuidado (Cervantes & Morales, 2019).

En el sur de Sonora, específicamente en comunidades urbanas marginadas, se ha observado una preocupante desconexión entre las recomendaciones médicas y las prácticas cotidianas de los pacientes. Factores como el bajo nivel educativo, el acceso desigual a la información en salud y la persistencia de mitos o desinformación sobre la diabetes contribuyen a un mal control glucémico y a un mayor riesgo de complicaciones (González et al., 2020). En este contexto, los saberes entendidos como el conjunto de conocimientos, creencias y percepciones que los individuos tienen sobre su enfermedad juegan un papel fundamental en la manera en que los pacientes toman decisiones relacionadas con su tratamiento, alimentación, monitoreo de glucosa y estilos de vida.

A pesar de estos hallazgos, existen pocos estudios que exploren de forma específica los saberes que poseen los adultos con diabetes tipo 2 en comunidades urbanas vulnerables del sur de Sonora y cómo estos influyen en su control metabólico. Comprender estos saberes, tanto los formales como los empíricos y culturales es fundamental para diseñar intervenciones educativas contextualizadas y efectivas.

En este sentido, surge la siguiente pregunta de investigación científica:

¿Qué saberes tienen efecto sobre la diabetes mellitus tipo 2 y el control glucémico en los adultos de una comunidad urbana vulnerable al sur de Sonora?

Antecedentes

La diabetes mellitus tipo 2 (DM2) representa un desafío significativo para los sistemas de salud a nivel global debido a su alta prevalencia y las complicaciones de su impacto en las personas que la padecen. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) es una enfermedad que afecta a millones de personas a lo largo de todo el mundo y con una tendencia a que sus cifras sigan en aumento, especialmente en países que cuentan con ingresos medios y bajos, debido a que los recursos para su manejo son más limitados (Instituto Nacional de Salud Pública, 2022). En el sur de Sonora, esta problemática se agudiza por las condiciones socioeconómicas y la falta de recursos para el autocuidado.

Desde una perspectiva biológica, la DM2 se caracteriza por la resistencia a la insulina y la disfunción de las células beta pancreáticas, lo que conduce a un descontrol glucémico crónico. El que se obtenga éxito en el manejo de la enfermedad no solo dependerá del tratamiento farmacológico, sino también de los conocimientos y prácticas de los pacientes respecto a su condición que padecen (Delgado et al., 2021). La adherencia a un plan de alimentación saludable, actividad física regular y el monitoreo de glucosa son fundamentales para prevenir complicaciones como enfermedades cardiovasculares, nefropatías y retinopatías (Rodríguez et al., 2020).

En el ámbito social, factores como los del bajo nivel educativo, la desinformación y las creencias culturales erróneas actúan de obstáculos para un control efectivo de la DM2. En las comunidades urbanas rurales con en las del sur de sonora, se ha observado que muchos pacientes carecen de conocimientos básicos sobre la enfermedad que padecen o siguen practicando costumbres o rutinas perjudiciales basadas en mitos o creencias (Cervantes & Morales, 2019). Además, la falta de acceso a servicios de salud y escasez de programas educativos agravan dicha situación (González et al., 2020).

La evidencia sugiere que intervenciones educativas adaptadas al contexto cultural y socioeconómico de los pacientes pueden mejorar significativamente el control glucémico y la calidad de vida. Programas que combinan educación en salud, apoyo psicosocial y seguimiento médico han demostrado ser efectivos en poblaciones similares (American Diabetes Association, 2022). Sin embargo, en el sur de Sonora, aún son escasos los estudios que exploren los saberes específicos de los adultos con DM2 y su impacto en el manejo de la enfermedad. Comprender estos saberes tanto formales como empíricos es esencial para diseñar estrategias que promuevan un autocuidado efectivo y reduzcan las complicaciones asociadas a esta condición crónica.

Justificación

En la actualidad, la diabetes tipo 2 constituye un desafío importante para la salud pública debido a su alta frecuencia y a las múltiples complicaciones que puede generar si no se controla adecuadamente, las localidades como las colonias como Valle Verde, se ha notado un incremento en los casos, especialmente entre adultos que enfrentan dificultades para seguir de manera constante sus tratamientos médicos.

Este problema adquiere especial relevancia porque no solo afecta el estado físico del paciente, sino que también repercute en su entorno familiar y en la capacidad del sistema de salud para responder a necesidades complejas, muchos casos de descompensación, hospitalización o desarrollo de secuelas podrían prevenirse con una adecuada adherencia al tratamiento.

Se ha observado que una parte importante de los pacientes tiene conocimientos limitados sobre cómo manejar su condición, lo que podría estar influyendo negativamente en su compromiso con el tratamiento, esta falta de comprensión se manifiesta más en personas con baja escolaridad o escaso acceso a servicios médicos, lo que las coloca en una situación de mayor riesgo.

Resulta relevante investigar si existe una relación entre el nivel de entendimiento que tienen los pacientes sobre su enfermedad y su comportamiento frente al tratamiento, esta investigación es viable, ya que se cuenta con acceso a la comunidad y recursos metodológicos adecuados para obtener información útil, los hallazgos permitirán orientar futuras acciones educativas adaptadas al contexto local, con el objetivo de mejorar el manejo individual de la diabetes y reducir complicaciones prevenibles.

Objetivo

Caracterizar los saberes sobre diabetes mellitus tipo 2 y control glucémico en adultos de una comunidad urbana vulnerable.

Metodología

La presente investigación se lleva a cabo bajo un paradigma cualitativo con diseño etnográfico de campo, orientado a comprender los saberes que poseen los adultos de la comunidad urbana vulnerable de la colonia Valle Verde acerca de la diabetes mellitus tipo 2 y el control glucémico. El estudio se centró en personas mayores de 40 años, seleccionadas mediante muestreo intencional de acuerdo a criterios de residencia mínima de un año en la comunidad, diagnóstico de diabetes tipo 2 o convivencia con un familiar directo con la enfermedad, y capacidad para participar en una entrevista. Así, se conformó una muestra de treinta participantes cuyas prácticas cotidianas fueron recogidas para revelar las creencias, conocimientos y estrategias de autocuidado prevalentes en este contexto.

La recolección de datos se llevó a cabo por un equipo de cinco estudiantes de Medicina de la Universidad de Sonora, previamente capacitados en métodos cualitativos y ética en investigación humana. Cada participante fue entrevistado de forma individual. Se empleó una guía semiestructurada con preguntas abiertas que abordaban el conocimiento sobre la diabetes tipo 2, la percepción del control glucémico, las fuentes de información utilizadas y las prácticas diarias de cuidado personal. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de veinte minutos, fueron grabadas con consentimiento informado y complementadas con anotaciones que registraron aspectos contextuales observados durante la interacción.

Para el análisis de los datos, las grabaciones fueron transcritas de manera textual. Posteriormente, cada investigador realizó una lectura minuciosa de las transcripciones, durante la cual se registraron ideas emergentes y se elaboraron gráficos. Esta fase permitió desarrollar un registro abierto orientado a la identificación de aspectos relacionados con los conocimientos, creencias y prácticas respecto a la enfermedad y su abordaje. Los resultados obtenidos fueron organizados en distintas categorías, tales como “fuentes de información”, “estrategias de autocuidado” y “barreras percibidas”, las cuales fueron comparadas constantemente entre entrevistas. Asimismo, se construyeron matrices comparativas que facilitaron el análisis de variaciones según variables sociodemográficas como la edad, el género y el tiempo transcurrido desde el diagnóstico.

Finalmente, se realizó una sesión de validación con una submuestra de cinco participantes para contrastar la interpretación de los hallazgos y fortalecer la credibilidad del estudio. Todo el proceso contó con la supervisión del Dr. David López del Castillo Sánchez, profesor encargado de la materia de Salud Pública, en el cual se garantiza la confidencialidad y el derecho de los participantes a retirarse en cualquier momento.

Resultados

El presente análisis corresponde a los resultados obtenidos mediante encuestas aplicadas de forma abierta a personas mayores de 40 años residentes en la colonia Valle Verde, con el objetivo de comprender su conocimiento y experiencia frente a la Diabetes Mellitus tipo 2 (DM2). Las preguntas se centraron en cuatro ejes clave: fuentes de información utilizadas, estrategias de autocuidado, percepción del control glucémico y barreras percibidas para el control de la enfermedad.

En cuanto a las fuentes de información utilizadas, se encontró que la mayoría de los participantes acude al personal de salud, como médicos y enfermeras, lo que representa un punto positivo ya que sugiere confianza en las fuentes profesionales. Sin embargo, también se identificó un uso significativo de redes sociales e internet, donde la información puede ser poco confiable o mal interpretada. Además, algunas personas mencionaron a familiares y amigos como fuente principal, lo

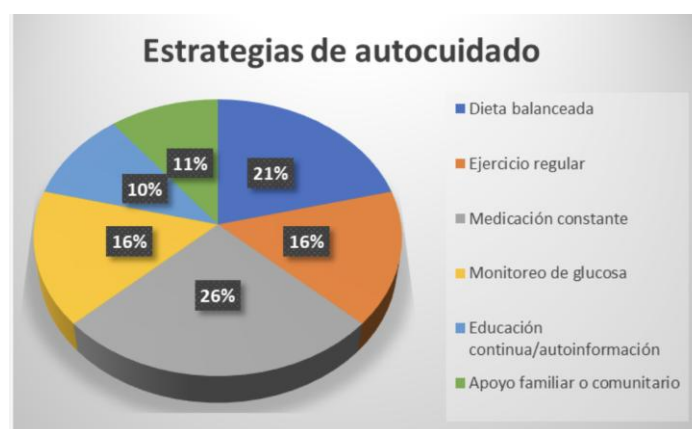
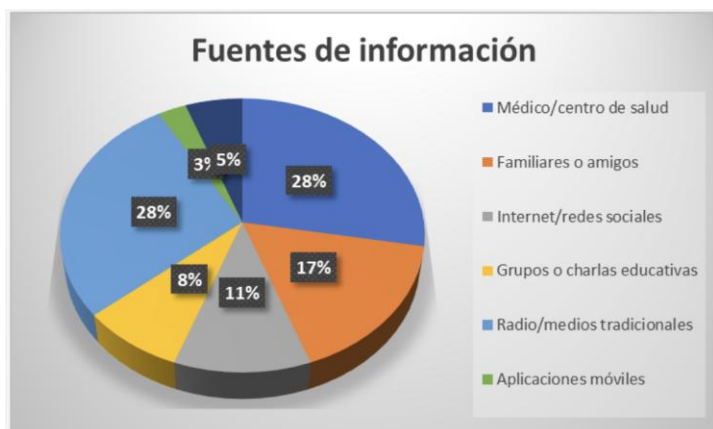
cual puede reforzar prácticas adecuadas, pero también perpetuar mitos si no se acompaña de información actualizada. Por otro lado, medios tradicionales como la televisión y la radio también son utilizados, aunque en menor medida. *Imagen 1.1*

Respecto a las estrategias de autocuidado, los encuestados señalaron principalmente el control de la alimentación como medida preventiva y de manejo, limitando el consumo de azúcares, grasas y harinas. También se mencionó la revisión periódica de la glucosa y, en menor proporción, la práctica de ejercicio físico moderado. Aquellos con diagnóstico previo de diabetes indicaron el uso de medicamentos o insulina. Si bien es evidente que existe conciencia sobre la importancia del autocuidado, la poca mención al ejercicio físico como una estrategia constante sugiere la necesidad de reforzar este aspecto en las campañas educativas. *Imagen 1.2.*

Sobre la percepción del control glucémico, las respuestas fueron variadas. Algunos expresaron tener controlada su glucosa, mientras que otros reconocieron tener un control intermitente o incluso desconocer su situación actual. Esta percepción subjetiva puede deberse a una falta de monitoreo constante o a un conocimiento limitado sobre los rangos normales de glucosa en sangre. Este hallazgo resalta la importancia de reforzar la educación en torno a los valores adecuados y la necesidad de realizar controles frecuentes. *Imagen 1.3.*

Finalmente, en relación con las barreras percibidas para el control de la enfermedad, los encuestados identificaron varias limitaciones. Entre las más comunes se encuentran la falta de recursos económicos para adquirir medicamentos o una alimentación adecuada, así como la dificultad para seguir una dieta saludable. También se mencionó el desconocimiento general sobre la enfermedad, la falta de tiempo para asistir a consultas o realizar actividad física, y la carencia de apoyo familiar. Estas barreras reflejan tanto factores personales como sociales y estructurales que deben ser abordados para lograr un manejo efectivo de la diabetes. *Imagen 1.4.*

De acuerdo a los datos recolectados, la población encuestada en la colonia Valle Verde muestra un conocimiento básico sobre la diabetes tipo 2 y algunas acciones de autocuidado,



principalmente enfocadas en la dieta y el monitoreo. No obstante, persisten desafíos importantes, como el acceso limitado a información confiable, una percepción parcial del control glucémico y diversas barreras personales y sociales. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la educación comunitaria en salud, mejorar el acceso a servicios médicos y fomentar el acompañamiento familiar y social para un abordaje integral de la enfermedad.

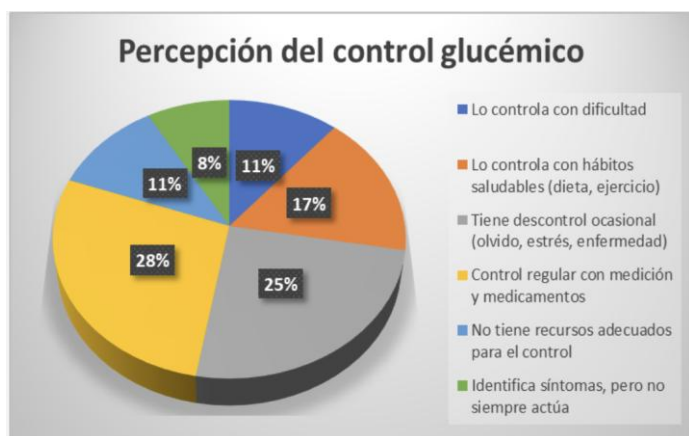


Imagen 1.3. Percepción del control glucémico



Imagen 1.4 Barreras percibidas

Conclusiones

Se puede concluir que los resultados del estudio ponen en evidencia la relación directa entre el nivel de conocimiento sobre la diabetes mellitus tipo 2 y el grado de control glucémico en adultos. Se identificaron deficiencias significativas en los saberes que los pacientes poseen sobre su enfermedad (teniendo un 28% que reciben información de los médicos), lo cual nos orienta a una desinformación entre la comunidad que afecta negativamente su autocuidado y adherencia al tratamiento, y por ende promoviendo las barreras que dificultan el control de la diabetes y la glucemia.

Propuestas

1. Talleres comunitarios de la información: Se ofrecerán talleres claros y accesibles sobre la diabetes, su control y prevención, participarán pacientes con experiencia para compartir vivencias y fomentar el autocuidado en la comunidad.
2. Atención comunitaria periódica: Se realizarán jornadas médicas en la comunidad con revisión de glucosa, orientación nutricional y entrega de medicamentos, facilitando el seguimiento a quienes no pueden acudir al centro de salud.

Referencias

- Cervantes, R., & Morales, Z. (2019). Creencias populares y prácticas de autocuidado en pacientes con diabetes tipo 2 en zonas urbanas marginadas. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 20(3), 45–52. <https://doi.org/10.29105/rspn20345>
- Delgado, J. L., Ramírez, R. A., & Torres, R. (2021). Conocimientos y actitudes en pacientes con diabetes tipo 2: un análisis desde la perspectiva del autocuidado. *Revista Médica del IMSS*, 59(1), 32–38. <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M21000013>
- González, M. A., Vázquez, M., & Herrera, L. (2020). Barreras socioculturales en el manejo de la diabetes tipo 2 en comunidades vulnerables del norte de México. *Gaceta Médica de México*, 156(4), 402–409. <https://doi.org/10.24875/GMM.M20000342>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2022). *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2022: Resultados de diabetes*. INSP. <https://www.insp.mx/encuesta-nacional-de-salud>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Diabetes*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>
- Rodríguez, R., Martínez, N. E., & Soto, A. E. (2020). Relación entre conocimientos sobre diabetes y el control glucémico en adultos con diabetes tipo 2. *Salud Pública de México*, 62(2), 123–130. <https://doi.org/10.21149/11020>

SABERES Y CÁNCER DE MAMA DE UNIVERSITARIAS DEL SUR DE SONORA; DETECCIÓN OPORTUNA

Acosta Hernández José Adán, León Cota María del Carmen, Nungaray Ponce Alondra
Marisol, Quiñonez Yocupicio David Alexis, Valenzuela Rábago Ximena Aracely
Asesor David López del Castillo Sánchez

Resumen

Introducción: El cáncer de mama representa una de las principales causas de morbilidad y mortalidad por neoplasias malignas entre las mujeres en México. Según datos recientes de la Secretaría de Salud (2023), esta enfermedad constituye un serio problema de salud pública.

Objetivo: Identificar los saberes en la detección del cáncer de mama en universitarias del sur de Sonora

Metodología: Investigación de tipo mixta, diseño descriptivo, transversal, etnográfico de campo. El escenario; comunidad universitaria en Cajeme. La muestra teórica, no probabilística; 40 estudiantes mayores de 18 años. El instrumento; consta de 1 pregunta abierta, 9 cerradas. Explora; condiciones sobre servicios de salud, saberes de la autoexploración. Análisis de las variables categóricas en estadística descriptiva, por Google forms. Las abiertas por categorías. Se solicitó el consentimiento verbal informado.

Resultados: El 89% de ellas no se autoexploran las mamas, ni acuden a revisión mamaria a instituciones de salud. Dentro de los saberes expresados del por qué no realizan estas prácticas, fueron la “vergüenza”, “miedo al resultado”, “la falta de información clara”, o “la idea de que no es necesario”. En otros estudios donde se evalúa el nivel del conocimiento en universitarias de Chile, se determinó que ambos evidencian un bajo nivel de conocimiento práctico y preventivo.

Conclusión: El 89% de las estudiantes tienen saberes débiles sobre la autoexploración mamaria, lo que limita la detección temprana del cáncer de mama. Se propone; integración de contenidos de salud reproductiva y oncológica en programas académicos y capacitación al personal médico y administrativo sobre atención humanizada y sin prejuicios.

Palabras Clave: Cáncer de mama, Saberes, Universitarias.

Introducción

El presente trabajo de investigación aborda un problema prioritario de salud pública: los saberes de la detección oportuna del cáncer de mama, enfocándose en la baja participación de las estudiantes universitarias del sur de Sonora en prácticas preventivas. A pesar de que el cáncer de mama es la principal causa de morbilidad y mortalidad por neoplasias en mujeres, muchas jóvenes no realizan acciones como la autoexploración o los chequeos médicos, debido a la desinformación, estigmas sociales, barreras culturales y limitaciones en el acceso a servicios de salud (Secretaría de Salud, 2023).

En regiones como Sonora, estos factores se agravan por la falta de infraestructura médica y la concentración de servicios en zonas urbanas, lo que impacta directamente en la detección oportuna (INEGI, 2023). Ante este contexto, las universidades se presentan como espacios clave para promover la cultura de prevención mediante campañas educativas y colaboración con instituciones de salud. Este estudio busca visibilizar la problemática y proponer estrategias que favorezcan la detección temprana entre la población universitaria femenina.

Planteamiento del problema

El cáncer de mama es una de las principales causas de muerte en mujeres mexicanas, y su detección temprana es fundamental para reducir la mortalidad (Secretaría de Salud, 2023). A pesar de ello, muchas mujeres jóvenes, incluyendo universitarias, desconocen los métodos de prevención y detección como la autoexploración mamaria. Se tiene reportes epidemiológicos que en nuestra región es altamente cancerígena presentándose casos en mujeres a partir de los 19 años.

Por lo tanto, la presente investigación se enfoca en responder la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los saberes en la detección del cáncer de mama en universitarias del sur de Sonora?

Antecedentes

Hace diez años, el cáncer de mama en mujeres jóvenes era poco frecuente y rara vez considerado una prioridad en salud pública. Sin embargo, en los últimos años se ha observado un aumento sostenido en los casos en mujeres menores de 25 años, incluyendo estudiantes universitarias del sur de Sonora. Este incremento se ha relacionado con cambios en el estilo de vida, menor edad en el inicio de la menstruación, uso de anticonceptivos hormonales sin control médico y baja participación en actividades preventivas como la autoexploración mamaria (López,2021).

En la actualidad, el cáncer de mama es uno de los principales problemas de salud pública en México, siendo detectado en etapas avanzadas debido a la falta de información y barreras de acceso a servicios médicos. Estudios previos indican que la población estudiantil suele presentar miedo o desconocimiento sobre los métodos de prevención y detección temprana.

Justificación

De acuerdo con la Secretaría de Salud (2023), el cáncer de mama se mantiene como principal causa de muerte por tumores malignos en mujeres mexicanas. En el caso de cáncer de mama se reportó más de 7,000 defunciones, siendo la primera causa de mortalidad por cáncer en mujeres mayores de 25 años.

En el estado de Sonora, según datos del Observatorio Global del Cáncer (Globocan, 2020), el cáncer de mama representa el 25% de los diagnósticos oncológicos femeninos. A pesar de la existencia de programas nacionales de prevención, como el tamizaje con mastografía, muchas mujeres no acceden a ellos debido a la desinformación, la falta de sensibilización, el miedo y las barreras socioculturales, especialmente en sectores jóvenes o de bajos recursos.

Por ello, se realizará este trabajo con el objetivo de identificar el nivel de conocimiento y la práctica de la autoexploración mamaria en mujeres jóvenes universitarias. Promover la educación en salud desde etapas tempranas es fundamental para fomentar la detección oportuna del cáncer de mama. Al visibilizar las barreras y carencias en torno a esta

práctica, se busca contribuir al fortalecimiento de estrategias preventivas más eficaces y adaptadas a la realidad de la población estudiantil

Objetivos

Identificar los saberes en la detección del cáncer de mama en universitarias del sur de Sonora

Referencias teóricas

El cáncer de mama representa una de las principales causas de morbilidad y mortalidad por neoplasias malignas entre las mujeres en México. Según datos recientes de la Secretaría de Salud (2023), esta enfermedad constituye un serio problema de salud pública, particularmente en estados como Sonora, donde las condiciones geográficas, socioculturales y económicas dificultan el acceso a servicios médicos preventivos. Aunque este tipo de cáncer puede detectarse en etapas tempranas mediante métodos relativamente sencillos, como la autoexploración mamaria (Organización Mundial de la Salud, 2023), su impacto continúa siendo elevado debido a múltiples factores, entre los que destacan la falta de información, los estigmas sociales y las limitaciones estructurales del sistema de salud.

El cáncer de mama, se trata de una enfermedad caracterizada por el crecimiento descontrolado de células en el tejido mamario, con capacidad para invadir otros órganos a través de metástasis. A nivel global, es el tipo de cáncer más frecuente en mujeres. De acuerdo con la International Agency for Research on Cancer (2022), en México se registran aproximadamente 30,000 nuevos casos cada año, lo que lo posiciona como la primera causa de muerte por cáncer en la población femenina. En Sonora, las cifras durante 2022 reportaron 412 casos nuevos y 178 defunciones, con una tasa de mortalidad de 18.2 por cada 100,000 mujeres, superior al promedio nacional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023). Solo el 15% de los casos se detectan en etapa I, cuando las posibilidades de tratamiento exitoso son mayores (Centro Estatal de Oncología, 2023).

Factores como la alta prevalencia de obesidad (35% en mujeres adultas), el sedentarismo (58%) y el aumento en el consumo de alcohol entre mujeres jóvenes incrementa

la posibilidad de desarrollar estas enfermedades (Secretaría de Salud Sonora, 2023). A ello se suman dinámicas demográficas como el envejecimiento poblacional y la migración hacia zonas urbanas, que generan disparidades en la distribución de recursos médicos.

Frente a este escenario, las universidades emergen como espacios clave para implementar intervenciones efectivas. Las instituciones de educación superior no solo albergan a una población joven y receptiva, sino que también cuentan con la capacidad de promover una cultura de prevención a través de campañas educativas, talleres prácticos de autoexploración mamaria (American Cancer Society, 2023).

Por lo anterior, el cáncer de mama representa un desafío crítico para la salud pública en Sonora, especialmente entre las mujeres jóvenes. Si bien existen métodos efectivos para su detección temprana, su utilidad se ve comprometida por barreras geográficas, culturales y estructurales. Las universidades pueden convertirse en agentes de cambio al integrar la promoción de la salud preventiva en sus programas académicos y servicios estudiantiles. Sin embargo, para lograr algo, estas acciones deben complementarse con políticas públicas que garanticen el acceso universal a servicios de salud de calidad y campañas de concientización que rompan con los estigmas sociales asociados a estas enfermedades.

Metodología

La presente investigación es de tipo mixta, con un diseño descriptivo, transversal, etnográfico de campo. El escenario es una comunidad universitaria en el municipio de Cajeme, se llevo a cabo en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Sonora, campus Nainari, es una universidad ubicada en el oeste de Ciudad Obregón, Sonora, se encuentra cercano a la Laguna del Nainari, y cuenta con 8,502 estudiantes.

El instrumento está diseñado para recopilar información sobre las condiciones sobre servicios de salud, saberes de la autoexploración y por qué no se auto exploran, esto| constó de 1 pregunta abierta y 9 preguntas cerradas. La calidad del instrumento fue evaluada mediante una revisión de validez de contenido. El análisis estadístico de las variables

categorías se realizó en una hoja de Excell, mediante estadística descriptiva, las preguntas abiertas se analizaron por categorías. El estudio respetó los principios de la bioética.

El universo de estudio es la población conformada por universitarios, mayores de 18 años. La muestra teórica está compuesta de 40 estudiantes, mediante muestreo no probabilístico, a juicio de los 5 investigadores, se aplicó mediante una encuesta electrónica, mediante consentimiento verbal informado.

Cada investigador encuestó a 8 personas aplicando una encuesta con el apoyo de un instrumento en donde se tomó en cuenta la Detección Oportuna de Cáncer, previo consentimiento informado.

El análisis estadístico de las variables categóricas se realizó en una hoja de Excel, mediante estadística descriptiva, las preguntas abiertas se analizaron por categorías. El estudio respetó los principios de la bioética.

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los hallazgos de esta investigación, donde participaron 50 estudiantes universitarios y sus familiares. La primera interrogante que se identificó es que existe un bajo nivel de participación en actividades preventivas relacionadas con la detección oportuna del cáncer de mama. Del total de personas encuestadas en el diagnóstico comunitario (198), el 89% indicó no haberse realizado nunca una detección de cáncer, lo que refleja un desconocimiento o desinterés por este tipo de acciones de autocuidado. Este dato es alarmante, ya que incluye a mujeres en edad reproductiva que se encuentran dentro del rango recomendado para iniciar con la autoexploración mamaria.

Gráfico 1. Autoexploración mamaria. Fuente: Encuesta ITSON Náinari 2025

Ver gráfico 1.

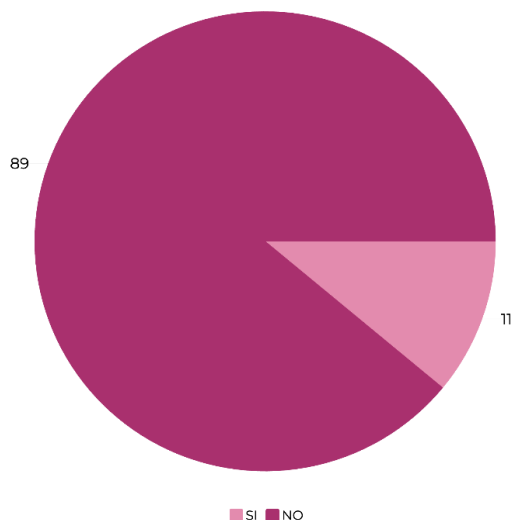


Gráfico 1. Autoexploración mamaria. Fuente: Encuesta ITSON Náinari 2025

Adicionalmente, las entrevistas cualitativas mostraron que, aunque algunas estudiantes han escuchado sobre la autoexploración, pocas la practican de manera regular o adecuada. Las voces de los saberes se categorizaron en: “la vergüenza”, “el miedo al resultado”, “la falta de información clara”, o “la idea de que no es necesario” ya que “el cáncer de mama solo afecta a mujeres mayores”. *Ver gráfico 2.*

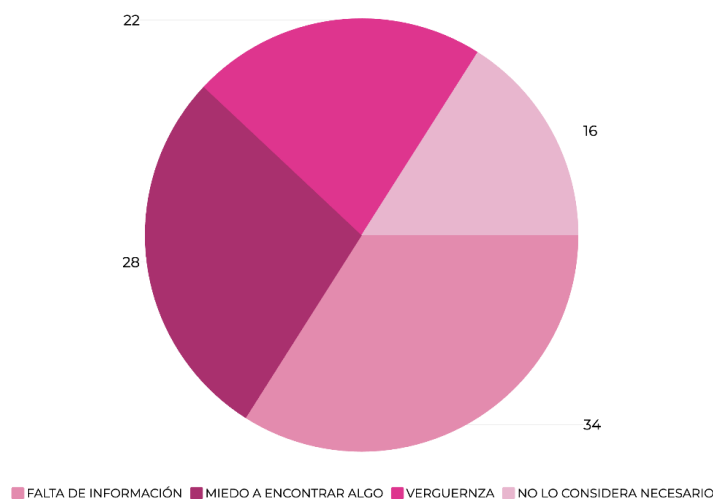


Gráfico 2. Voces de las informantes. Fuente: Encuesta ITSON Náinari 2025

Estos resultados coinciden con estudios previos que señalan que los jóvenes universitarios suelen tener un conocimiento superficial sobre temas de salud preventiva, especialmente

cuando no presentan síntomas (Secretaría de Salud, 2023). La falta de campañas efectivas dirigidas a mujeres jóvenes en espacios educativos también contribuye a esta realidad.

Se evaluó un artículo realizado en Chile acerca del conocimiento del cáncer de mama en estudiantes de enfermería para ponerlo en comparación con este estudio, en el que se determinó que ambos evidencian un bajo nivel de conocimiento práctico y preventivo sobre el cáncer de mama entre estudiantes universitarias, pese a contar con acceso a la educación superior. En Chile, aunque las estudiantes de enfermería poseen conocimientos teóricos, presentan fallas al identificar factores de riesgo y confunden técnicas diagnósticas con tratamientos. (Ramírez, M et al. 2019). En el sur Sonora, el 89% de las universitarias no realiza autoexploraciones, atribuyéndolo al miedo, la vergüenza y la desinformación. Ambos trabajos coinciden en la necesidad de fortalecer la educación en salud oncológica desde el entorno universitario.

Conclusiones

Los resultados obtenidos muestran que el 89% de las participantes presentan saberes débiles sobre la práctica de la detección del Cáncer de mama, mediante la autoexploración mamaria, y actitudes de miedo, sin identificar los riesgos. Es necesario promover estrategias educativas en este tema, y realizar estudios con muestra más amplias.

Propuestas

Se propone fomentar la detección oportuna del cáncer de mama mediante talleres de autoexploración, campañas educativas permanentes, convenios para mastografías accesibles, inclusión de contenidos oncológicos en programas académicos y capacitación del personal en atención humanizada y libre de prejuicios.

Referencias

- American Cancer Society. (2023). *Breast cancer early detection*. Recuperado el 05 de mayo del 2025 de: <https://www.cancer.org>
- Centro Estatal de Oncología de Sonora (2023). *Reporte anual de cáncer 2022*. Recuperado el 5 de mayo del 2025: https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Informe_Anuual_de_Resultados_2023_SSS.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Estadísticas a propósito del día internacional de la lucha contra el cáncer de mama (19 de octubre)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_CMAM_A23.pdf
- International Agency for Research on Cancer (2022). *Global Cancer Observatory*. Recuperado el 05 de mayo del 2025 de: <https://gco.iarc.fr/>
- López, P. (2021). *Aumenta cáncer de mama en mujeres más jóvenes. Gaceta UNAM*. Recuperado el 02 de mayo de 2025 de: <https://www.gaceta.unam.mx/aumenta-cancer-de-mama-en-mujeres-mas-jovenes/>
- Ramírez, M., Delgado, A., Nuñez, N., Ojeda, I. & Santané, R. (2019). *Conocimiento del Cáncer de Mama en estudiantes de enfermería*. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100205
- Secretaría de Salud Sonora (2023). *Informe epidemiológico del cáncer en Sonora. Gobierno de Sonora*. Recuperado el 05 de mayo del 2025 de: <https://salud.sonora.gob.mx/index.php/informes-de-salud/boletin-sonora>

NIVELES GLUCÉMICOS EN ADULTOS MAYORES CON DIAGNÓSTICO DE DIABETES MELLITUS TIPO II EN UNA COLONIA AL SUR DE SONORA

Corral Gil Ana Paola, Corral Imay Ángel de Jesús, Juárez Vega Luis Armando,
Parra Mayeda Jesús Isaac.
Mtro. Asesor: Dr. David López del Castillo Sánchez

Resumen

Introducción. La diabetes mellitus tipo II es una enfermedad metabólica caracterizada por hiperglucemia ocasionada porque el organismo no puede generar la suficiente cantidad de insulina o el cuerpo no la usa de manera efectiva. La hiperglucemia provoca cambios patológicos y funcionales de los tejidos. Los adultos mayores son los que presentan una mayor prevalencia de la enfermedad.

Objetivo: Identificar los niveles glucémicos de adultos mayores con diagnóstico de diabetes mellitus tipo II en una colonia vulnerable del sur de Sonora.

Metodología: Investigación de tipo cuantitativa, con diseño de campo, descriptivo y transversal. El escenario fue una colonia del sur de Sonora, una comunidad con una proporción significativa de adultos mayores. Participaron 25 adultos mayores (definidos como personas de 60 años o más) con diagnóstico confirmado de Diabetes Mellitus tipo II, seleccionados por conveniencia. Se midieron los niveles de glucosa capilar utilizando un glucómetro. Los datos recolectados se analizaron mediante estadística descriptiva, respetando los principios bioéticos y la confidencialidad de la información. medidas preventivas para el manejo de diabetes y prevenir complicaciones en la población.

Resultados: De los 25 adultos mayores, se encontró un 66.7% de adultos con glucosa controlada, mientras que hubo un 33.3% de aquellos que la tenían descontrolada. Se observa la necesidad de tomar.

Conclusión: El estudio en 25 adultos mayores con DMII en la comunidad reveló un preocupante descontrol glucémico. Un 32% presentó niveles alterados (>130 mg/dL). El 68% mostró un control adecuado (80-130 mg/dL). Esto subraya la urgente necesidad de estrategias comunitarias, priorizando la educación en autocuidado y el monitoreo glucémico para mejorar el manejo de la diabetes y prevenir complicaciones

Palabras clave: Diabetes mellitus tipo II, niveles glucémicos, adultos mayores.

Introducción

El presente trabajo se realizó sobre uno de los principales problemas de salud a nivel nacional, la diabetes mellitus, que es la segunda causa de muerte a nivel nacional, en este trabajo abordaremos los niveles glucémicos de los adultos mayores con un diagnóstico de diabetes mellitus tipo II en la colonia Maximiliano R. López. Según Montoya et al. (2023) en 2022, el 18,3% de los 82 millones de adultos mayores de 20 años vivían con diabetes mellitus tipo II, además el 13% de las muertes del total, se deben a esta causa, lo que impacta negativamente la esperanza de vida de la población mexicana y se espera que para el año 2050 esta enfermedad haya crecido un 60%. Por lo tanto, es importante conocer si los niveles glucémicos del grupo etario que padece mayormente esta enfermedad se encuentra dentro de los niveles correctos, ya que es una de las enfermedades con mayor mortalidad en el país.

Planteamiento del problema

Actualmente, la diabetes representa un grave problema de salud debido a las complicaciones que conlleva y a su alta tasa de mortalidad. La diabetes mellitus tipo 2 (DM2) es la más prevalente y se caracteriza por resistencia a la insulina. (Buichia Sombra et al., 2020). La razón por la cual se llevó a la elección de investigar los niveles glucémicos de adultos mayores con diagnóstico de diabetes mellitus tipo 2 (DM2) en una colonia de Ciudad Obregón viene de que en este lugar se encuentra una gran parte de la población en el grupo etario de adulto mayor y estos a su vez presentan con frecuencia la enfermedad de DM2. La población de la colonia cuenta con factores sociales y económicos que los hace más propensos a padecer de esta patología. Por ejemplo, el sobrepeso y la obesidad, población mayor de adultos mayores, sedentarismo y malos hábitos alimenticios. Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de glucemia de los adultos mayores con diagnóstico de diabetes mellitus tipo 2 en la colonia Maximiliano R. López?

Antecedentes

La diabetes tipo 2 (DT2) es un desafío para los sistemas de salud a nivel global. En 2021, 485 millones de personas en el mundo vivían con DT2. En 2022 la DT2 fue la segunda causa de muerte en México, ocasionando más de 115 mil defunciones. Para 2022, 18.5% de la población mexicana tenía DT2, lo que representa un incremento de casi 30% respecto de 2006. Además, 32% de las personas que viven con DT2 desconocía que padecía la enfermedad. (Basto-Abreu, et al., 2024)

La Canadian Diabetes Association (CDA, 2008) dice que para pacientes con DM2 tratados únicamente con modificaciones del estilo de vida o con tratamiento oral, la frecuencia de la AMGC debe individualizarse según el control glucémico y el tipo de tratamiento, y debe incluir determinaciones preprandiales y posprandiales. En muchas situaciones, para todas las personas con diabetes, debe aumentarse la frecuencia de los test para tener más información, realizar ajustes en el tratamiento o alcanzar los objetivos glucémicos deseados y disminuir el riesgo de hipoglucemia. La Internacional Diabetes Federation recomienda a los pacientes sujetos a control estándar que la AMGC debe estar al alcance de todos los pacientes con DM2 de diagnóstico reciente como parte integral de la educación para el autocuidado del paciente. Se recomienda para los pacientes tratados con fármacos orales, con el fin de obtener información sobre el riesgo de hipoglucemia, para evaluar el efecto de los cambios del estilo de vida y, sobre todo, en el caso de enfermedades agudas intercurrentes. También se aconseja AMGC en caso de pacientes con valores altos de HbA1C que tengan glucemia en ayunas o preprandial en el intervalo normal con el fin de evaluar la glucemia posprandial. La OMS-IDF recomienda, para pacientes tratados con agentes orales y dentro de los objetivos, realizar una determinación de glucemia capilar al día y un perfil glucémico una vez a la semana. Para aquellos pacientes no tratados con fármacos y dentro de los objetivos del control metabólico se aconseja un perfil semanal con el fin de que sirva como guía de la alimentación y actividad física del paciente. La American Association of Clinical Endocrinologists recomienda el aprendizaje de todos los pacientes con DM2 de reciente diagnóstico como parte de la educación diabetológica. Los pacientes tratados con agentes orales y que estén fuera de objetivos deben realizar determinaciones de glucemia capilar al menos 2 veces al día, y los que estén en objetivos deben hacerlos al menos una vez al día. También dice que los pacientes que tengan episodios de hipoglucemia

frecuentes deben determinar su glucemia con más frecuencia, incluyendo determinaciones preprandiales y posprandiales (García, 2010). La población mexicana enfrenta una alta predisposición genética a la diabetes, y la dieta, especialmente rica en carbohidratos, desempeña un papel crucial en su desarrollo. Según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de 2022, el consumo de bebidas azucaradas es significativamente elevado en contraste con la escasa ingesta de alimentos considerados saludables entre los mexicanos. Además, se ha observado un incumplimiento generalizado de las recomendaciones de actividad física, con un 65% de niños y niñas que no las cumplen y pasan más de 2 horas al día frente a pantallas. Asimismo, el 91% de los adolescentes pasa más de 2 horas frente a pantallas, y más del 30% de adolescentes y adultos no alcanzan las recomendaciones de activación física. Estos factores contribuyen al sobrepeso, estimado en un 38.3%, y a la obesidad, que afecta al 36.9% de la población. Destaca que la obesidad abdominal es especialmente alta, alcanzando el 81.0%, y las mujeres tienen 1.4 veces más probabilidad de padecer obesidad y obesidad abdominal en comparación con los hombres.

El elevado consumo de bebidas azucaradas, con una cifra alarmante de 133.6 litros por persona en México en 2022, agrava aún más estos problemas de salud pública. (Paniagua-Herrera, 2024)

Justificación

En México, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (Ensanut) 2021, señala que 12 millones 400 mil personas padecen diabetes, una enfermedad crónica que puede ocasionar daños irreversibles en la vista, el riñón o la piel. La diabetes mellitus o diabetes tipo II es la más común en personas mayores de 60 años; sin embargo, puede presentarse a cualquier edad. El efecto de la diabetes no controlada es la hiperglucemia, que significa aumento de azúcar en la sangre que, con el tiempo, daña gravemente nervios y vasos sanguíneos. (Secretaría de Salud, 2022). Los datos estadísticos para población adulta sonorenses en el año 2000 mostraban que había un 46% de prevalencia de sobrepeso y un 25% de obesidad. Las cifras indican que la prevalencia de diabetes mellitus a nivel nacional es de 10.1%, mientras que en Sonora es de 11.2%. (CIAD, 2020). 7,556 pacientes bajo tratamiento de Obesidad, de los cuales el 32.84% se encuentra controlado. 9,794 pacientes bajo tratamiento por Diabetes Tipo 2; obteniendo en el 39.5% un adecuado control. Estas cifras nos muestran que Sonora se encuentra cursando una doble transición: demográfica

refiriéndose al envejecimiento poblacional; y epidemiológica, traducida en el aumento de las Enfermedades Crónicas No Transmisibles como la Diabetes Tipo 2. (Secretaria de Salud, 2015). El investigar las cifras nos puede mostrar de una forma más clara el panorama de la diabetes en México y el estado de Sonora, lo que nos permite ver la importancia de tener que medir los niveles glucémicos de los pacientes para poder llevar un manejo correcto de la diabetes.

Objetivos

Identificar los niveles glucémicos de adultos mayores con diagnóstico de diabetes mellitus tipo II en la colonia Maximiliano R. López.

Referencias Teóricas

La Diabetes Mellitus tipo II (DM2) es una enfermedad crónica de etiología multifactorial, caracterizada por hiperglucemia mantenida debido a una resistencia a la insulina y una disfunción progresiva de las células beta pancreáticas (Cruz León et al., 2018). Esta condición representa un problema de salud pública a nivel mundial, especialmente en países en vías de desarrollo, donde las tasas de diagnóstico, complicaciones y mortalidad se encuentran en aumento.

En México, la DM2 es la principal causa de muerte por enfermedad no transmisible. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT, 2022), aproximadamente el 15% de los adultos mayores padece esta enfermedad, con una prevalencia aún mayor en zonas urbanas marginadas. Esta problemática se agrava en comunidades con limitado acceso a servicios de salud, como es el caso de la colonia Maximiliano R. López, escenario del presente estudio.

El envejecimiento conlleva una serie de cambios fisiológicos que predisponen a la aparición y complicación de la DM2. Entre estos cambios destacan la disminución de la masa muscular, aumento del tejido adiposo, disminución de la sensibilidad a la insulina y alteración en la función pancreática (Galván Ojeda et al., 2019). Estas modificaciones dificultan el control metabólico y aumentan la vulnerabilidad a complicaciones agudas y crónicas.

En adultos mayores, la DM2 suele presentarse de manera atípica, con síntomas como fatiga, pérdida de peso, infecciones recurrentes o alteraciones cognitivas, lo que puede retrasar el diagnóstico (American Diabetes Association, 2022). Esto resalta la necesidad de implementar estrategias diagnósticas y de seguimiento oportunas, tal como se realizó en este estudio mediante la medición de glucosa capilar con glucómetro.

El nivel glucémico constituye una variable clave para evaluar el estado metabólico de los pacientes con DM2. Las guías clínicas recomiendan realizar un monitoreo regular mediante glucosa capilar, glucosa plasmática en ayuno y hemoglobina glucosilada (HbA1c). Sin embargo, en contextos comunitarios, el uso de glucómetros representa una herramienta práctica, accesible y validada para estudios de campo como el presente (Reynoso Mercado & Guzmán Morales, 2025).

Para personas adultas mayores, se recomiendan metas glucémicas individualizadas. Generalmente, se busca mantener niveles de glucosa en ayuno entre 90-130 mg/dL, dependiendo del estado funcional, comorbilidades y esperanza de vida (Viveros-García et al., 2020). El presente estudio se enfocó en la medición de glucosa capilar como indicador del control glucémico en una muestra de adultos mayores con diagnóstico confirmado de Diabetes Mellitus tipo 2 (DM2), mediante un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo.

En esta investigación, la condición de ser adulto mayor con DM2 se consideró como la variable independiente, mientras que el nivel de glucosa capilar representó la variable dependiente. Este grupo poblacional presenta características clínicas, funcionales y sociales particulares que pueden influir significativamente en su capacidad para lograr un adecuado control de la enfermedad.

Uno de los factores más influyentes es la adherencia al tratamiento, la cual puede verse afectada por problemas visuales, deterioro cognitivo, polifarmacia, barreras económicas o limitaciones en la movilidad (Ramírez Gómez et al., 2023). Además, el apoyo familiar y la funcionalidad del entorno doméstico se correlacionan positivamente con un mejor control glucémico (Reynoso Mercado & Guzmán Morales, 2025).

El diseño metodológico adoptado en esta investigación fue de tipo campo, lo cual implicó la recolección directa de datos en el entorno natural de los participantes, sin alterar ni controlar las condiciones del contexto. Esta estrategia permitió observar el fenómeno de estudio tal como ocurre en la realidad cotidiana, proporcionando información auténtica, cercana y contextualizada. Como señalan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), el diseño de campo resulta idóneo cuando se requiere estudiar situaciones reales sin manipular variables, ya que ofrece una perspectiva más fiel del entorno y las conductas de los sujetos involucrados. Esta modalidad de trabajo facilitó una interacción más directa con los participantes y favoreció la generación de confianza durante el proceso de recolección de datos, lo que contribuyó a mejorar la calidad y confiabilidad de la información obtenida.

Por otra parte, el enfoque descriptivo fue igualmente apropiado, ya que se centró en observar, registrar y analizar una situación tal como se presenta, sin buscar establecer relaciones de causalidad ni realizar intervenciones. Este tipo de enfoque es útil para caracterizar un fenómeno, identificar patrones generales y obtener un panorama claro sobre su magnitud y naturaleza en un momento determinado. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), los estudios descriptivos permiten retratar con precisión una realidad observable, lo cual es clave en investigaciones que pretenden servir como base diagnóstica o punto de partida para futuras acciones o estudios más complejos. En ese sentido, la combinación del diseño de campo con el enfoque descriptivo permitió obtener datos relevantes y representativos que reflejan fielmente las condiciones presentes en la población estudiada.

El uso del glucómetro como instrumento principal responde a la necesidad de medir una variable cuantitativa continua de forma sencilla y confiable en entornos no clínicos. Tal como señala Dimas Altamirano et al. (2024), la educación terapéutica y el monitoreo regular son claves para mejorar el autocuidado en adultos mayores diabéticos, y su implementación en el primer nivel de atención puede reducir significativamente las complicaciones.

Asimismo, el respeto a los principios bioéticos, el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos personales son elementos esenciales en estudios con poblaciones vulnerables, como lo establece la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012 sobre la investigación en seres humanos

Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativa, con un diseño de campo, descriptivo y transversal. El objetivo fue conocer los niveles de glucemia en adultos mayores con diagnóstico de Diabetes Mellitus tipo II. El escenario fue la colonia Maximiliano R. López, también conocida como Machi López, ubicada en el municipio de Cajeme, al sur del estado de Sonora. Geográficamente, se encuentra a 4.54 km en dirección sur del núcleo urbano de Ciudad Obregón y a 39.32 km del centro del municipio de Cajeme. En la colonia Maximiliano R. López residen aproximadamente 3,930 personas distribuidas en 1,060 hogares, siendo una de las más pobladas de la región. El universo se compuso por la población adulta mayor, definida como personas de 60 años o más, con diagnóstico confirmado de Diabetes Mellitus tipo II. Se desconoce la población total exacta de este grupo en la colonia. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, compuesta por 25 adultos mayores que fueron contactados durante recorridos a pie por la comunidad durante dos días. Se contó con la autorización previa de la líder comunitaria del centro de salud de la zona para realizar el estudio en la comunidad.

Como Criterios de inclusión: Tener un diagnóstico confirmado de Diabetes Mellitus tipo II y Tener 60 años de edad o más. Criterios de exclusión: Tener menos de 60 años y no estar diagnosticado con Diabetes Mellitus tipo II.

El instrumento principal para la recolección de datos fue un glucómetro, dispositivo electrónico portátil que mide la concentración aproximada de glucosa en una muestra de sangre capilar. Para este estudio, donde las mediciones se realizaron en ayunas, los criterios para interpretar los niveles glucémicos en los adultos mayores con Diabetes Mellitus tipo II se basaron en las recomendaciones generales para el control de esta población, considerando como glucosa controlada los niveles entre 80-130 mg/dL y como descontrol glucémico los niveles mayores a 130 mg/dL. Los resultados de cada medición fueron registrados directamente por los investigadores.

En el procedimiento, los investigadores se acercaron a los posibles participantes para explicarles el objetivo del estudio y solicitar su colaboración. Aquellos que aceptaron participar de forma voluntaria, expresaron su consentimiento verbal y firmaron un

documento donde se especificaban los detalles del estudio y los posibles riesgos asociados a la toma de glucosa capilar.

Posteriormente, se realizó la medición de glucosa utilizando el glucómetro por un investigador, mientras otro registraba los resultados. El procedimiento convencional para la toma de glucosa capilar incluyó los siguientes pasos: 1) preparación del material (glucómetro, tiras reactivas, lanceta estéril y torundas con alcohol); 2) lavado de manos del investigador y uso de guantes; 3) selección y desinfección del sitio de punción en el dedo del participante; 4) realización de la punción con la lanceta para obtener una gota de sangre; 5) aplicación de la gota de sangre en la tira reactiva colocada en el glucómetro encendido; y 6) lectura y registro del valor numérico de glucosa mostrado en la pantalla del dispositivo. Durante el proceso, se aplicaron en todo momento las medidas de seguridad e higiene necesarias, incluyendo el desecho adecuado del material punzocortante utilizado.

Los datos obtenidos se analizaron mediante estadística descriptiva. En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta el consentimiento informado de los participantes, la protección de su privacidad mediante el manejo confidencial de la información y el respeto a los principios bioéticos.

Resultados y discusión

A continuación, presentaremos los datos obtenidos en esta investigación, en la cual fueron participes 25 adultos mayores con diagnóstico de Diabetes Mellitus tipo II, a los cuales se les tomó su glucosa en ayunas.

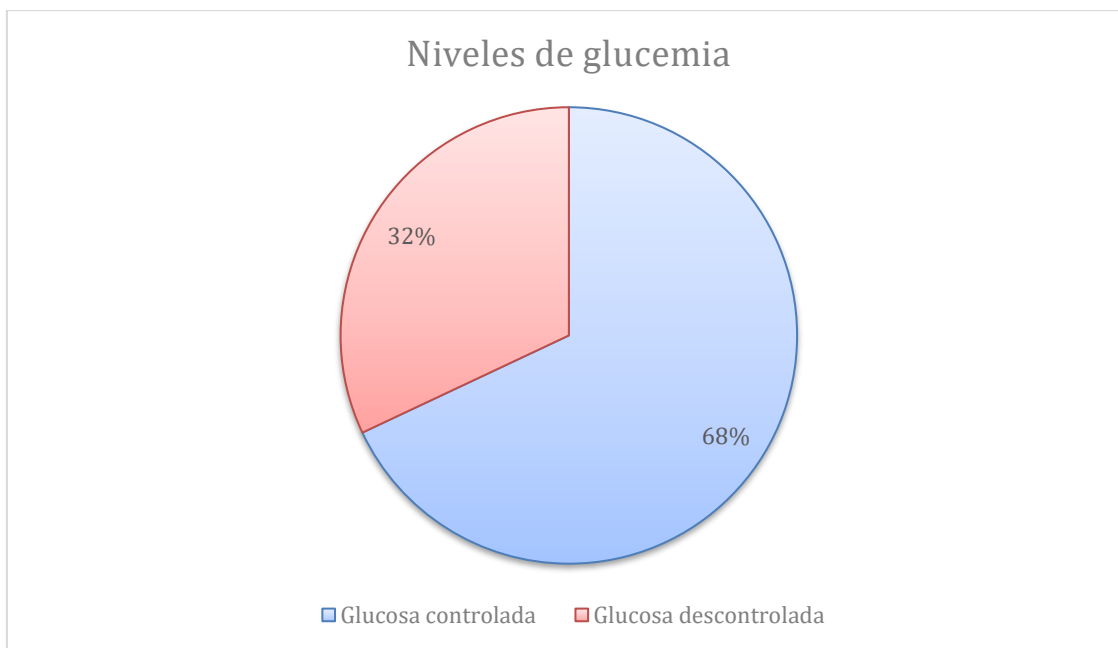


Gráfico 1: Representa los niveles glucémicos obtenidos por los adultos mayores de la comunidad

La toma de glucosa en los habitantes de la comunidad nos permitió observar que dentro de la población observada encontramos que el 68% de la población se encuentra con niveles de entre 80-130 mg/dL, teniendo su glucosa controlada, mientras que el 32% restante cuenta con niveles superiores a 130 mg/dL, refiriendo un descontrol de su glucosa y poco cuidado con la enfermedad

Se puede observar que la mayor parte de la población se encuentra con una glucosa controlada, siendo que $\frac{2}{3}$ de esta está controlada, lo cual a comparación de otros estudios similares es un nivel consistente, siendo que en un estudio realizado igualmente en la misma ciudad tomando un mayor rango de edades, iniciando desde los 18 años, se encontró que el 70.4% contaba con su glucosa controlada, mientras que en el 29.6% (Reyes et al., 2015), mientras que en otro realizado en Ciudad Juárez, Chihuahua a una población de ≥ 60 se obtuvo que el 48.7 de la población se encontraba con niveles de glucosa alterados (Sánchez et al., 2021).

Conclusión

El estudio en 25 adultos mayores con DMII en la comunidad reveló un preocupante descontrol glucémico. Un 32% presentó niveles alterados (>130 mg/dL). El 68% mostró un control adecuado (80-130 mg/dL). Estos hallazgos subrayan la necesidad de presentar estrategias efectivas para mejorar el manejo de la diabetes y prevenir complicaciones en esta población.

Propuestas

Para abordar el descontrol glucémico observado, se propone: intensificar la educación en autocuidado, incluyendo el monitoreo continuo de glucosa; facilitar el acceso a servicios de salud para evaluación y ajuste terapéutico oportuno. Además, es de suma importancia implementar programas comunitarios que promuevan activamente estilos de vida saludables (alimentación balanceada y actividad física) e involucren a las familias en el apoyo al manejo integral de la enfermedad.

Fuentes bibliográficas

American Diabetes Association. (2022). Standards of medical care in diabetes—2022. *Diabetes Care*, 45(Suppl 1), S1–S264. <https://doi.org/10.2337/dc22-SINT>

Basto Abreu, A., Reyes Garcia, A., Stern, D., Torres Ibarra, L., Rojas Martínez, R., Aguilar Salinas, C. A., Romero Martínez, M., Campos Nonato, I., López Ridaura, R., & Barrientos Gutiérrez, T. (2024). Cascadas de tamizaje y atención de la diabetes tipo 2 en México. *Salud Pública de México*, 66(4), 530–538. <https://doi.org/10.21149/16209>

Buichia Sombra, F. G., Dórame López, N. A., Miranda Félix, P. E., Castro Juarez, A. A., & Esparza Romero, J. (2020). Prevalencia y factores asociados a diabetes mellitus tipo 2 en población indígena de México: revisión sistemática [Prevalence and factors associated with type 2 diabetes mellitus in the indigenous population of Mexico: systematic review]. *Revista medica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(3), 317–327. <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000036>

Canadian Diabetes Association. (2008). Canadian Diabetes Association clinical practice guidelines for the prevention and management of diabetes in Canada. *Can J Diabetes*. 2008;32(Suppl 1): S1–S201.

CIAD (2020) Entidades con mayor sobrepeso y obesidad a nivel nacional. Recuperado el 4 de mayo del 2025, de <https://www.ciad.mx/sonora-dentro-de-las-entidades-con-mayor-sobrepeso-y-obesidad-a-nivel-nacional/#:~:text=Las%20cifras%20indican%20que%20la,en%20Sonora%20es%20de%2011.2%25>.

Cruz León, A., Guzmán Priego, C. G., Arriaga Zamora, R. M., Colorado Fajardo, M., Morales Ramón, F., & Baeza Flores, G. del C. (2018). Calidad de vida en adultos mayores con diabetes mellitus tipo 2 en un centro de salud en Villahermosa, Tabasco, México. *Atención Familiar*, 26(1), 23–27.

<https://doi.org/10.22201/facmed.14058871p.2019.1.67713>

Dimas Altamirano, B., Dimas Altamirano, C. R., Santana González, C. C., Gómez Ortega, M., Bobadilla Serrano, M. E., & Maciel Vilchis, A. del C. (2024). Estudio de caso: Educación terapéutica a adulto mayor con diabetes mellitus tipo 2 y osteoporosis. *SANUS Revista de Enfermería*, 9(20). <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.408>

Galván Ojeda, I., Álvarez Aguilar, C., & Gómez García, A. (2019). Control metabólico en adultos mayores con diabetes mellitus tipo 2 vulnerables y no vulnerables. *Atención Familiar*, 26(3), 95–99. <https://doi.org/10.22201/facmed.14058871p.2019.3.70035>

García, R. (2010). Monitorización de la glucemia capilar en pacientes con diabetes mellitus de tipo 2 no tratados con insulina. *Medicina clínica*, 134(15), 688–691.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Montoya A, Gallardo Rincón H, Silva Tinoco R, García Cerde R, Razo C, Ong L, et al. (2023) Type 2 diabetes epidemic in Mexico. Burden of disease 1990-2021 analysis and implications for public policies. *Gac Med Mex*. 2023;159(6):488-500. Available from: <http://dx.doi.org/10.24875/GMM.M24000835>

Paniagua Herrera. (2024). La situación asistencial de las personas que viven con diabetes en México. Recuperado el 04 de mayo del 2025, de <https://www.revistadiabetes.org/miscelanea/la-situacion-asistencial-de-las-personas-que-viven-con-diabetes-en-mexico/>

Ramírez Gómez, A., Maldonado Muñiz, G., & Maya Sánchez, A. (2023). Diferencia de adherencia terapéutica del adulto mayor que vive con diabetes mellitus por género. *Revista Salud y Cuidado*, 2(4), 8–10. <https://doi.org/10.36677/saludycuidado.v2i3.22248>

Reyes, B., Coghlan, J., & Castañeda, O. (2015). Estilo de vida y control glucémico en pacientes con Diabetes Mellitus en el primer nivel de atención. *Atención Familiar*, 22(3), 68–71.

Reynoso Mercado, P. J., & Guzmán Morales, M. (2025). Asociación del Apoyo Familiar y la Funcionalidad Familiar con el Control Glucémico en Adultos Mayores con Diabetes Mellitus Tipo 2: Un Estudio en la Unidad de Medicina Familiar N°57 de Irapuato. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 181–195.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15677

Sánchez, K., Ramírez, M., García, Y., & Muñoz, J. (2021). Prácticas de autocuidado del adulto mayor con diabetes mellitus tipo dos. *Salud y administración*, 8(22), 33–41.

Secretaría de Salud. (2015). Estrategia estatal para la prevención y el control del sobrepeso, la obesidad y la diabetes. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/documentos/estrategia-sod-sonora#:~:text=2,508%20pacientes%20con%20Síndrome%20Metabólico,como%20la%20Diabetes%20Tipo%202>

Secretaría de Salud. (2022). 547. En México, 12.4 millones de personas viven con diabetes. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/prensa/547-en-mexico-12-4-millones-de-personas-viven-con-diabetes?idiom=es>

Viveros García, J. C., Moreno Cervantes, C. A., Yáñez Quiñones, D. E., Luna Torres, S., & Torres Gutiérrez, J. L. (2020). Efecto del control glucémico en la calidad de vida en ancianos mexicanos con diabetes. *Medicina Interna de México*, 36(5), 609–614.
<https://doi.org/10.24245/mim.v36i5.3152>

APEGO TERAPÉUTICO DE LA HIPERTENSIÓN ARTERIAL EN ADULTOS MAYORES EN UNA COMUNIDAD AL SUR DEL ESTADO DE SONORA

Doumerc Ruelas Emily Aylin, Aguilar Quijano Eris Giovanna, Duarte Valenzuela Ximena,
Elenes Félix Arigael, Sánchez Urias Valeria Gisell.

Resumen

Introducción: La hipertensión arterial (HTA) es una enfermedad crónica prevalente que representa una de las principales causas de morbilidad y mortalidad a nivel mundial. En México, cerca del 29.9% de los adultos la padecen, pero solo un bajo porcentaje mantiene un control adecuado, principalmente debido a la falta de apego terapéutico, donde factores socioeconómicos, educativos y estructurales dificultan el cumplimiento del tratamiento médico.

Objetivo: Identificar el grado de apego terapéutico a la hipertensión arterial en adultos mayores de la comunidad rural del Sur de Sonora.

Metodología: Tipo mixto, con diseño etnográfico de campo, descriptivo y transversal. La muestra fue de 20 adultos mayores seleccionados por muestreo no probabilístico. Se utilizó el cuestionario MMAS-8 de Morisky-Green, para medir el apego al tratamiento, el cual fue aplicado durante visitas domiciliarias con apoyo de estudiantes de medicina, este consta de siete preguntas de opción “Sí” o “No” y una octava de opción múltiple que presentan cinco opciones, Se evalúa en niveles; Alto, Mediano y Bajo. El análisis estadístico fue descriptivo, en hojas de Excel, respetando en todo momento la autonomía y confidencialidad del entrevistado.

Resultados: Los resultados mostraron un bajo nivel de apego terapéutico en la mayoría de los participantes. La incomodidad para seguir el tratamiento, la falta de educación médica, y la limitada comunicación médico-paciente fueron factores determinantes. Estos hallazgos coinciden con estudios previos realizados en poblaciones rurales y geriátricas.

Conclusión: Se encontró bajo apego terapéutico. Es necesario diseñar intervenciones comunitarias enfocadas en educación sanitaria y apoyo social. Contar y mejorar la comunicación entre los profesionales de la salud y los adultos mayores con esta patología.

Palabras clave: hipertensión arterial, Apego, adultos mayores.

Introducción

La hipertensión arterial (HTA) es una condición médica crónica prevalente a nivel mundial, considerada una de las principales causas de mortalidad y morbilidad, especialmente por su asociación con enfermedades cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares e insuficiencia renal. En México, según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) durante el periodo 2020-2023 se estima que el 29.9 % de los adultos vive con hipertensión.

Aunque existen tratamientos eficaces, el control de la HTA sigue siendo insuficiente, en gran parte debido a la falta de apego al tratamiento. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), 42% de la población es diagnosticada y tratada por HTA, pero sólo 21% alcanza un adecuado control de la presión arterial. El bajo nivel de apego terapéutico no solo compromete seriamente la salud del paciente, sino que también incrementa los costos en salud pública, las tasas de hospitalización y la carga para los sistemas de salud.

Este trabajo de investigación se centra en el apego terapéutico en adultos mayores con hipertensión arterial, en una comunidad rural del Sur de Sonora, en un grupo de adultos mayores, vulnerable también, por los cambios propios de la edad, las comorbilidades y las dificultades para cumplir con las indicaciones médicas.

Planteamiento del problema

La hipertensión arterial (HTA) es una enfermedad crónica, no transmisible que, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), afecta a 1 de cada 3 adultos. Es la primera causa de muerte en todo el mundo, además de ser el principal factor de riesgo para el padecimiento de ataques cardíacos, insuficiencia cardíaca, enfermedades cardiovasculares y de insuficiencia renal crónica. (INSP, 2023).

En México, aproximadamente el 29.9% de la población adulta vive con HTA, y su incidencia ha incrementado de manera significativa en las últimas décadas según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) durante el periodo 2020-2023. La HTA siendo una enfermedad asintomática afecta de manera grave la salud pública, aumentando significativamente las tasas de mortalidad a nivel mundial. En 2019, la enfermedad causó

10.8 millones de muertes, y la prevalencia mundial de HTA en adultos oscila entre el 26% en América Latina (OMS, 2023).

A pesar de su alta prevalencia y las consecuencias asociadas, el control de la HTA sigue siendo un desafío, especialmente en países en desarrollo como México. Entre las principales barreras para el control de la hipertensión se encuentran factores socioeconómicos, falta de información sobre la enfermedad, deficiencias en la relación médico-paciente, y dificultades en la adherencia al tratamiento.

Según la OMS, el apego terapéutico es crucial para controlar la HTA, pero la falta del mismo es un problema importante para la salud pública. Se ha observado que hasta el 39% de los pacientes con HTA desconocen su diagnóstico, y de los pacientes diagnosticados solo el 21% logra un buen control de la HTA. En el contexto rural, como en la comunidad de La Noria, ubicada en el municipio de Bacum, sonora, el panorama es aún más complejo. La Noria, una comunidad de nivel socioeconómico bajo a medio, carece de atención médica oportuna y continua para su creciente número de pacientes hipertensos debido a limitaciones en equipo, personal especializado y recursos en su casa de salud.

En este contexto, entre los adultos mayores, el apego terapéutico es fundamental para lograr un control efectivo de la hipertensión. Sin embargo, en comunidades rurales, se ve afectado por factores socioeconómicos, culturales y de comunicación entre los pacientes y los profesionales de salud.

Por otro lado, la falta de educación y promoción de la salud sobre la enfermedad, las dificultades económicas y el acceso limitado a servicios médicos son solo algunas de las barreras que los habitantes enfrentan en su lucha contra la hipertensión. Estos factores, junto con la falta de seguimiento adecuado y de apoyo social, generan un ciclo de desatención que dificulta la efectividad del tratamiento.

Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo es el apego terapéutico de la hipertensión arterial en una comunidad rural del Sur de Sonora?

Antecedentes

La hipertensión arterial (HTA) es una de las enfermedades crónicas más prevalentes en la población mundial y está caracterizada por una presión arterial elevada persistente de >140/90 mmHg. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), en México, el 24.9% de los hombres y el 26.1% de las mujeres padecen esta condición. El apego terapéutico en pacientes con HTA es un pilar fundamental para la salud pública, ya que la falta de este resulta en problemas de morbilidad, mortalidad y altos costos.

Sonora se posiciona como el segundo estado con mayor prevalencia de hipertensión arterial en personas mayores de 20 años, con una tasa del 24.6%, según datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición del 2018 reportada por la Secretaría de Salud (2022), de los cuales sólo se ha reportado que el 46.6% mantiene un control adecuado de la enfermedad.

La ENSANUT 2017 también reveló un incremento en enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles en adultos mayores, evidenciando que el diagnóstico de hipertensión aumenta conforme avanza la edad (GOB, 2022). Con la pandemia de COVID-19, que afectó especialmente a adultos mayores y personas con enfermedades preexistentes se reportó un incremento de la presión arterial durante la fase activa y convaleciente del virus, lo que pudo agravar la sintomatología y aumentar la probabilidad de desenlaces fatales.

Uno de los principales desafíos en el manejo de la HTA es el apego terapéutico, que se ve afectada por múltiples factores. Al ser una enfermedad frecuentemente asintomática, muchos pacientes no perciben el riesgo asociado y, en consecuencia, suspenden el tratamiento, lo que compromete su evolución y control. (Garcés, 2020).

Justificación

La hipertensión arterial es una de las enfermedades crónicas más prevalentes en adultos mayores (Campos, 2024), y representa un problema importante de salud pública. A pesar de contar con tratamientos eficaces, el apego terapéutico sigue siendo bajo, lo que compromete el control adecuado de la enfermedad y aumenta el riesgo de complicaciones graves como infartos o accidentes cerebrovasculares.

Esta situación se agrava en comunidades rurales, donde gran parte de la población está conformada por personas adultas mayores, un grupo altamente vulnerable debido a los cambios fisiológicos propios de la edad, como la pérdida de elasticidad arterial y la acumulación de lípidos (GOB, 2022).

Por lo tanto, los factores socioeconómicos y el bajo nivel educativo dificultan aún más el apego al tratamiento antihipertensivo. Muchos adultos mayores carecen de apoyo familiar y presentan dificultades para entender las indicaciones médicas, lo cual provoca una escasa colaboración con el tratamiento prescrito (Garces et al., 2020).

En México, el 29.9% de la población adulta vive con hipertensión arterial, y un mal apego terapéutico contribuye significativamente a un pobre control de la presión arterial, incrementando el riesgo cardiovascular (Barrera et al., 2022).

Frente a esta problemática, se ha demostrado que mejorar el apego al tratamiento puede reducir hasta en un 45% el riesgo de eventos cardiovasculares graves (Burnier & Egan, 2019). Por ello, es fundamental desarrollar estrategias que permitan identificar las barreras al apego terapéutico, especialmente en zonas rurales.

En este trabajo se emplea el cuestionario de Morisky-Green, una herramienta accesible y eficaz para evaluar el apego terapéutico mediante preguntas directas al paciente durante la asistencia de estudiantes de medicina a la comunidad (Neus et. al., 2018), permitiendo obtener información clave para abordar esta situación desde un enfoque preventivo y comunitario.

Objetivos

Identificar el apego terapéutico y la hipertensión arterial en adultos mayores de la comunidad rural.

Referencias teóricas

La mayoría de las personas acuden a los servicios médicos cuando presentan síntomas o complicaciones graves e irreversibles, momento en que se puede constatar falta de apego al tratamiento farmacológico. La identificación de los pacientes incumplidores resulta fundamental y los profesionales de la salud deben incorporar a la práctica clínica métodos como el cuestionario de Morisky-Green (refleja la conducta del enfermo respecto al cumplimiento y trata de valorar si el enfermo adopta actitudes correctas en relación con el tratamiento para su enfermedad). (Barrera et. al., 2022).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2004, considera que el mal apego al tratamiento farmacológico es un problema de salud pública y lo define como “el grado de seguimiento de las instrucciones médicas por parte del paciente”, lo que va más allá de la ingestión adecuada de los fármacos. Hay 5 factores que influyen en el apego terapéutico: 1. Factores socioeconómicos; 2. Factores relacionados con el tratamiento; 3. Factores relacionados con el paciente; 4. Factores relacionados con la enfermedad y 5. Factores relacionados con el equipo sanitario.

A nivel mundial, la falta de apego terapéutico es un problema de gran importancia, ya que este predomina en pacientes con enfermedades crónicas como la Hipertensión Arterial, que corresponde a un 50% a largo plazo. Este porcentaje baja aún más en países en vías de desarrollo, por lo que hay más tasas de hospitalización, fracaso terapéutico y aumento de costos sanitarios. Todo esto ocasiona que se ponga en riesgo al paciente, aun más cuando son adultos mayores. (Ortega et. al, 2018).

Según Luna et al. (2019), en un estudio realizado en México en 2017, en 3480 pacientes que presentaban HTA bajo tratamiento farmacológico y que fueron evaluados con el instrumento MGL para la determinación del apego terapéutico, se demostró que cerca de 50 % de los pacientes no contó con un adecuado apego. En el país, en otro estudio sobre adultos mayores que padecen Hipertensión Arterial en el Centro de Salud de la Magdalena,

durante abril – diciembre de 2016, mediante la aplicación del test MGL se determinó que el 53.63% no tuvieron un apego hacia su tratamiento, hecho ante el cual se presume que la falta de conocimientos y tratamiento reduce la adhesión en pacientes ancianos. (Mejía, 2017).

En Sonora, se realizó un estudio observacional, transversal, analítico y prospectivo, fue realizado de enero a noviembre de 2021 en una muestra de 289 pacientes con HAS de una unidad de medicina familiar. La prevalencia del apego terapéutico, se utilizó el Test de Morisky-Green para evaluarlo, fue del 57%, por lo que cuatro de cada 10 pacientes con HAS no tuvieron adherencia al tratamiento. (Peña et. al, 2023).

En comunidades rurales es totalmente diferente. Un estudio de diseño descriptivo, transversal, donde participaron 255 pacientes, realizado en una comunidad rural de México, mostró que el apego al tratamiento, los resultados revelaron que casi la totalidad de la población estudiada (98%) carece de apego al tratamiento. El instrumento utilizado fue el de Morisky Green, lo que mostró que más de la mitad de los participantes no siguen con su apego al tratamiento en al menos uno de los comportamientos específicos asociados a la ingesta de medicamentos. Se destaca especialmente la falta de apego en el abandono de la medicación antihipertensiva en el grupo de 60-69 años. El porcentaje del apego en comunidades es mejor por la falta de información que hay en el uso del tratamiento que se les indica a los pacientes. (Cota et. al, 2024).

Metodología

En el presente trabajo se realizó una investigación de tipo mixta. Diseño; Etnográfico de campo, descriptivo y transversal. El escenario; fue una comunidad rural, en el Ejido Miguel Alemán, también conocido como “La Noria”, perteneciente al municipio de Bácum del estado de Sonora, localizado al sur del estado; en donde, Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en una encuesta realizada el 2020, Miguel Alemán tiene un total de 448 habitantes, con un nivel socioeconómico bajo y donde su principal actividad económica es el cultivo o cosecha de productos agrícolas.

La muestra teórica se conformó por 20 personas, seleccionadas por medio de muestreo no probabilístico, durante recorridos de campo por la comunidad. Se tomaron en cuenta criterios de exclusión; personas que no tengan su residencia en Miguel Alemán, que no

tengan la disposición para participar en el presente trabajo, así como la edad necesaria dentro del rango 60 años o más, y personas que no padecían de hipertensión arterial.

El instrumento utilizado fue el cuestionario the 8-item Morisky Medication Adherence Scale (MMAS-8), el cual mide comportamientos de apegos específicos asociados a la ingesta de medicamentos, con siete preguntas cuyas alternativas de respuestas son SÍ/NO, y una pregunta en escala de tipo Likert. MMAS-8 es útil en estudios de investigación para evaluar el apego en diferentes poblaciones y contextos. Los datos obtenidos pueden informar políticas de salud y estrategias de intervención para mejorar el apego a la medicación a nivel comunitario y nacional.

En la escala de “sí” tiene una asignación de 0 puntos, a “no” se le asignan 1 puntos, a excepción de la pregunta 5 que un “sí” tiene un valor de 1 punto y un “no” tiene un valor de 0 puntos; el último cuestionamiento se califica con la escala likert y se divide entre 4. El total debe estar entre 0 y 8 puntos, se identifican los niveles; donde 8 representa alto apego, 7-6 un apego mediano y menor a 6 representa poco apego. (Valencia et al., 2017).

8-item Morisky Medication Adherence Scale		
1. ¿Olvida tomar su medicina algunas veces?	Sí =0	No =1
2. Algunas veces las personas no toman su medicina por razones diferentes al olvido. Piense en las dos semanas pasadas. ¿Dejó de tomar su medicina algún día?	Sí =0	No =1
3. ¿Alguna vez ha tomado menos pastillas, o ha dejado de tomarlas sin decírselo al doctor porque se sentía peor cuando las tomaba?	Sí =0	No =1
4. ¿Cuándo viaja o sale de casa olvida llevar sus medicinas algunas veces?	Sí =0	No =1

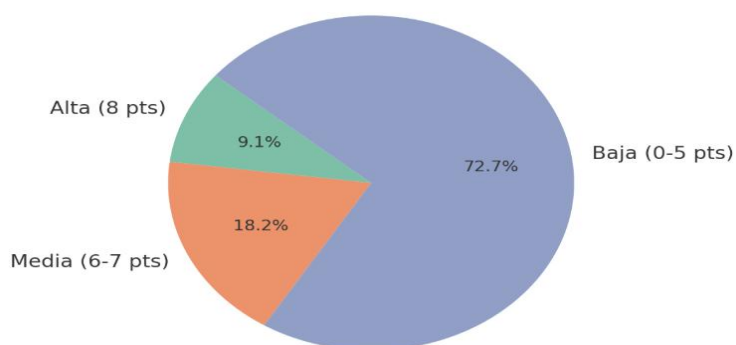
5. ¿Se tomó sus medicinas ayer?		Sí =1	No =0	
6. Cuando siente que sus síntomas están bajo control, ¿deja de tomar su medicina algunas veces?		Sí =0	No =1	
7. Tomar las medicinas todos los días es realmente incómodo para algunas personas, ¿siente usted que es un fastidio lidiar con su plan de tratamiento?		Sí =0	No =1	
8. ¿Con qué frecuencia le es difícil recordar que debe tomar todas sus medicinas?				
Nunca /raramente 1	De vez en cuando 0.75	A veces 0.5	Normalmente 0.25	Siempre 0

Procedimiento, la entrevista se llevó a cabo por dos investigadores por cada paciente, uno encargado de cuestionar directamente al paciente, previo consentimiento verbal informado y otro de registrar cada respuesta. Los datos obtenidos de los test fueron registrados en hojas de Excel, el análisis estadístico fue descriptivo para las variables categóricas.

Se respetaron los aspectos bioéticos para la realización de esta investigación, tales como la confidencialidad y autonomía.

Resultados y discusión

En este estudio se encontró, dentro del análisis global del cuestionario, se observó que la mayoría de los adultos mayores presenta un bajo nivel de apego terapéutico, según los criterios del cuestionario de Morisky-Green, lo que puede interpretarse como una falta de conciencia general sobre la importancia de llevar su tratamiento. (gráfica 1)



Gráfica 1- Porcentajes de nivel de apego terapéutico.

Estos resultados coinciden con los de otros estudios en contextos similares. Por ejemplo, un estudio de Koch et al. (2020) titulado “Adherencia terapéutica en pacientes geriátricos: Un enfoque clínico y educativo en la hipertensión. “donde se encontró que más del 60% de los adultos mayores con hipertensión arterial presentaban dificultades para adherirse al tratamiento, particularmente en aquellos con comorbilidades o que experimentaban efectos secundarios importantes. La baja adherencia observada en nuestra población podría estar relacionada con una falta de educación sobre la importancia del tratamiento para el control de la hipertensión, y la falta de abordaje tanto de las barreras cognitivas como las emocionales hacia el tratamiento.

Conclusiones y propuestas

A través del análisis de los resultados obtenidos, se concluye que, en la comunidad estudiada hay un bajo apego al tratamiento, lo que sugiere una necesidad de reforzar estrategias que fomenten la relación médico-paciente y la confianza en el proceso terapéutico. El poco apego al tratamiento no solo compromete la efectividad de este, sino que también incrementa el riesgo de complicaciones asociadas a la enfermedad.

Se identificó que a la mayoría de los entrevistados les resultaba incómodo seguir adecuadamente el tratamiento, por lo que se propone realizar investigaciones adicionales que evalúen las razones específicas por las que a los adultos mayores de la comunidad se comportan de esta manera. Así mismo, se propone implementar medidas que mejoren la comunicación entre los profesionales de la salud y los pacientes, promoviendo la educación sobre HTA y fortaleciendo el compromiso con su cuidado, siendo imperativo la gestión de una atención medica oportuna y continua en la comunidad.

Referencias bibliográficas

Barrera, C., Ramírez, R., García, O., & Álvarez, A. (2022). Apego al tratamiento farmacológico en pacientes con hipertensión arterial sistémica y su asociación con el ciclo

vital de la familia según la OMS. *Medicina General y de Familia*, 11(1), 3-8.

<https://doi.org/10.24038/mgyf.2022.001>

Barrera M., et al. (2022) Apego al tratamiento farmacológico en pacientes con hipertensión arterial sistémica y su asociación con el ciclo vital de la familia según la OMS.

Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <http://dx.doi.org/10.24038/mgyf.2022.001>

Burnier, M., & Egan, B. M. (2019) Adherence in hypertension. *Circulation research*.

Recuperado el 1 de mayo de 2025 de

https://www-ahajournals-org.translate.goog/action/cookieAbsent?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Campos N. (2024) 29.9% de las personas adultas en México vive con hipertensión.

Recuperado el 1 de mayo de 2025 de

<https://www.insp.mx/avisos/299-de-las-personas-adultas-en-mexico-vive-con-hipertension>

Campos I. (2021). Epidemiología de la hipertensión arterial en adultos mexicanos:

diagnóstico, control y tendencias. *Ensanut 2020*. Recuperado el 02 de mayo de 2025

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=102600>

Campos, I., Oviedo, C., Vargas, J., Ramírez, D., Medina, C., Gómez, E., Hernández, L., & Barquera, S. (2023). Prevalencia, tratamiento y control de la hipertensión arterial en adultos mexicanos: resultados de la Ensanut 2022. *Salud Pública de México*, 65, s169-s180.

Recuperado el 02 de mayo de 2025 de <https://doi.org/10.21149/14779>

Choudhry, N. K., et al. (2017). Adherence to hypertension treatment: A systematic review of interventions and their effectiveness. *Hypertension*, 70(2), 278-286. Recuperado el 02 de

mayo de 2025 de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-72032018000300226&script=sci_arttext)

[72032018000300226&script=sci_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-72032018000300226&script=sci_arttext)

Cota V., Yessica & Castro Leyva, Nidia & Miranda F., Patricia & Buichia Sombra, Félix Gerardo & Félix, Rosario Edith. (2024). CONDUCTAS DE ADHERENCIA AL TRATAMIENTO EN ADULTOS CON HIPERTENSIÓN ARTERIAL DE UNA COMUNIDAD RURAL TREATMENT ADHERENCE BEHAVIORS IN ADULTS WITH ARTERIAL HYPERTENSION IN A RURAL COMMUNIT

Dávila P., et al. (2022). Factores de riesgo de la falta de adherencia a los antihipertensivos.

Recuperado el 2 de abril de 2025 de <https://doi.org/10.37954/se.v0i0.102>

Garcs O., et al. (2022) Adherencia al tratamiento de la hipertensión arterial en adultos mayores. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <https://doi.org/10.5281/zenodo.4484355>

GOB. (2022) Hipertensión arterial en personas adultas mayores. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <https://www.gob.mx/inapam/articulos/>

Inegi. (2020). México en cifras. Recuperado el 1 de abril del 2025 de <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=260120088>

Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). (2023). Epidemiología de la hipertensión arterial en México. Recuperado el 02 de mayo de 2025 de <https://www.insp.mx/avisos/panorama-de-la-hipertension-arterial-en-mexico>

Koch, M., Lenz, M., & Kuhlmann, D. (2020). Adherencia terapéutica en pacientes geriátricos: Un enfoque clínico y educativo en la hipertensión. *Clinical Hypertension*, 21(1), 25-32. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de. <https://doi.org/10.1186/s12325-020-01273-4>

Luna, U., Del Rocío, S., Uriostegui, L., De Jesús Barajas, T., & Rosas, D. (2019). Nivel de adherencia terapéutica en pacientes con hipertensión arterial: experiencia en una unidad de medicina familiar de Zapopan Jalisco, México. *Atención Familiar*, 24(3), 116-120. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <https://doi.org/10.1016/j.af.2017.07.004>

Maldonado C., et al. (2022). Hipertensión arterial como secuela de COVID-19. Recuperado el 2 de abril de 2025 de <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.10>

Mejía Rodríguez, F. (2017). *Percepciones actitudes y prácticas de la adherencia al tratamiento farmacológico en adultos mayores con enfermedades crónicas no transmisibles del club Renovación Dorada del Centro de Salud de la Magdalena en el periodo abril – diciembre de 2016 Investigación Cualitativa*. Repositorio Digital UCE. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10332>

Neus P., et al (2018) Métodos para medir la adherencia terapéutica. *Ars Pharmaceutica*. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de <http://dx.doi.org/10.30827/ars.v59i3.7387>

Organización Mundial de la Salud (2004). ADHERENCIA A LOS TRATAMIENTOS A LARGO PLAZO: Pruebas para la acción. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/WHO-Adherence-Long-Term-Therapies-Spa-2003.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Hipertensión arterial: Datos clave.

Recuperado el 02 de mayo de 2025 de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hypertension>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Plan de acción mundial para la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles. Recuperado el 02 de mayo de 2025 de www.who.int

Peña V., A. N., Ruiz C, W., Barrios O., C., & Chávez A., A. I. (2023). Relación médico-paciente y adherencia terapéutica en pacientes con hipertensión arterial [Doctor-patient relationship and therapeutic adherence in patients with arterial hypertension]. *Revista medica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 61(1), 55–60.

Secretaria de Salud (2018). Estrategia SOD Sonora. Recuperado el 07 de mayo del 2025, de: <https://www.gob.mx/salud/documentos/estrategia-sod-sonora>

Secretaría de salud. (2022). Programa sectorial 2022-2027. Recuperado el 2 de abril de 2025 de https://salud.sonora.gob.mx/images/informes-y-resultados/Programa_Sectorial_de_Salud_2022-2027%202.pdf

Valencia, F., Mendoza, S., & Luengo, L. (2017). Evaluación de la escala Morisky de adherencia a la medicación (MMAS-8) en adultos mayores de un centro de atención primaria en Chile. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(2), 245. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.342.2206>

Vilchez, D. (2021). Factores que afectan la adherencia terapéutica en pacientes hipertensos. *Revista Mexicana de Cardiología*, 32(5), 148-157. Recuperado el 02 de mayo de 2025

APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS COGNITIVAS Y META COGNITIVAS EN LA PRODUCCIÓN DE ENSAYOS

Guillermo Alfonso Soto Yescas, Luis Carlos Ochoa Alamea, José Martín Alcantar García, Javier Adrián Reyes Islas y Josué Gabriel Sandoval Gutiérrez

Asesora: Dra. Ángela Montaña Cota

Resumen

El artículo sobre la aplicación de estrategias cognitivas y metacognitivas en la producción de ensayos profundiza en cómo estas técnicas pueden optimizar la escritura académica. A lo largo del texto, se explica cómo las estrategias cognitivas no solo ayudan a organizar y desarrollar las ideas, sino que también mejoran la capacidad de argumentación y la claridad en la exposición. Se resalta que estas estrategias incluyen la elaboración de esquemas, la toma de notas efectivas y la planificación previa del ensayo, elementos que permiten estructurar el texto de manera lógica y coherente.

En cuanto a las estrategias metacognitivas, el artículo destaca su rol crucial en el monitoreo del proceso de escritura. Al contrario de las estrategias cognitivas, que se centran en el "qué" escribir, las metacognitivas se enfocan en el "cómo" y "por qué" de la escritura. El autor discute cómo la reflexión constante sobre el propio desempeño, la autoevaluación de la calidad del contenido y el ajuste de enfoques según sea necesario, facilita la mejora continua durante la redacción. Estas estrategias no solo promueven la autorregulación, sino que también incrementan la autonomía del escritor, permitiéndole tomar decisiones más informadas y mejorar la calidad del texto de manera constante.

El artículo también aborda la importancia de entrenar a los estudiantes en el uso de estas estrategias desde etapas tempranas de la escritura académica. Se concluye que la integración de estrategias cognitivas y metacognitivas no solo mejora los ensayos finales, sino que fomenta el desarrollo de habilidades críticas y de reflexión, esenciales para cualquier tarea intelectual en el ámbito académico.

Introducción

Aplicar estrategias cognitivas y metacognitivas en la escritura de ensayos es un enfoque que ayuda a mejorar la calidad del texto, haciendo que el proceso sea más efectivo y organizado. Las estrategias cognitivas son aquellas técnicas que utilizamos para organizar nuestras ideas, buscar información relevante, planificar la estructura del ensayo y elaborar nuestros argumentos. Son las herramientas que nos permiten darle sentido a lo que queremos comunicar y asegurarnos de que nuestro ensayo esté claro y bien estructurado.

Las estrategias metacognitivas, por su parte, tienen que ver con la capacidad de reflexionar sobre cómo estamos escribiendo. Es decir, mientras escribimos, somos conscientes de si estamos logrando el objetivo que nos propusimos y ajustamos lo que estamos haciendo si es necesario. Implica, por ejemplo, preguntarnos si estamos desarrollando bien nuestras ideas, si necesitamos más información o si la organización del texto necesita mejorar. Es un proceso de autoevaluación constante que nos permite tomar el control de nuestra escritura.

Al combinar estas dos estrategias, conseguimos no solo un ensayo más claro y coherente, sino también un proceso de escritura más autónomo. Las estrategias cognitivas nos ayudan a estructurar bien nuestro trabajo, mientras que las metacognitivas nos permiten hacer ajustes sobre la marcha. Este enfoque no solo mejora el resultado final, sino que también desarrolla habilidades clave como la reflexión crítica y el autocontrol, esenciales para escribir de manera más efectiva y con confianza.

Antecedentes

La concepción cognitiva de procesamiento y almacenamiento de la información propuesta por ATKINSON y SHIFFRIN (1968) plantea que cuando aprende el sujeto moviliza diversos procesos cognitivos, procesos atencionales, de codificación, de almacenamiento y retención, de recuperación de la información y de respuesta, activados desde una serie de estructuras cognitivas (los registros o receptores sensoriales, la memoria a corto plazo, la memoria a largo plazo y los efectores expresivos o generadores de respuesta), que son dirigidos por el procesador central (cerebro humano) por medio de las estrategias de aprendizaje.

Respecto a los planteamientos teóricos en estrategias de aprendizaje, se asumen los postulados de NISBET y SHUCKSMITH (1987) y WEINSTEIN y otros (1988-1989), que plantean que son procesos flexibles que facultan un uso adecuado de las estrategias de aprendizaje.

En las investigaciones en el entrenamiento de estrategias de aprendizaje ha habido un fuerte crecimiento, como los trabajos de BRATEN y OLAUSEN (1988) centrados en identificar las estrategias de aprendizaje usadas por los estudiantes. Del mismo modo, los de CHAMOT (1987), CARR y JESSUP (1995), CHALUPA, CHEN y CHARLES, (2001) y CHEN (2002), que investigaron en los estudiantes el uso de las estrategias de aprendizaje en diversos contextos. Asimismo, los de ABLARD y LIPZCHULTZ (1998), BARTLET (2002), BEMBENUTTY y ZIMMERMAN, (2003) que examinaron las variables que influyen en el uso de estrategias de aprendizaje en los estudiantes. De igual modo, los hallazgos obtenidos por GARGALLO (2000) en la aplicación del programa de entrenamiento en estrategias de aprendizaje en estudiantes de 1º y 2º de secundaria en la que logra la transferencia de las estrategias de aprendizaje, asimismo, el trabajo de Castro (2008) que logra efectos en la mejora de las estrategias de aprendizaje, luego de la aplicación de un módulo.

Justificación

La importancia de las estrategias cognitivas y metacognitivas en la escritura de ensayos se basa en cómo estas herramientas ayudan a los estudiantes a enfrentar y superar varios de los desafíos comunes que encuentran al escribir. Aquí se explican los principales puntos por los cuales es necesario integrar estas estrategias en el proceso de aprendizaje.

1. **Dificultades comunes al escribir ensayos:** Muchos estudiantes, aunque tienen conocimientos sólidos sobre un tema, no saben cómo organizar y comunicar sus ideas de manera clara y coherente en un ensayo. A menudo, los textos resultan confusos, mal estructurados o con argumentos poco sólidos. Las **estrategias cognitivas**, como hacer un esquema previo, elaborar un borrador o planificar bien los puntos principales, ayudan a ordenar las ideas y a estructurar el ensayo de forma lógica. Esto no solo mejora el producto final, sino que también permite al estudiante pensar de manera más clara y efectiva mientras escribe.

2. **Desarrollo del pensamiento crítico y la autorregulación:** Las **estrategias metacognitivas** juegan un papel clave en el proceso de reflexión sobre cómo estamos escribiendo y en cómo podemos mejorar mientras avanzamos. A través de la autoevaluación y la toma de decisiones conscientes, el estudiante puede ajustar su enfoque y mejorar su escritura de manera constante. Este tipo de reflexión no solo hace que los ensayos sean más efectivos, sino que también ayuda al estudiante a ser más autónomo y crítico con su propio trabajo. Así, los estudiantes aprenden a identificar sus debilidades y a hacer cambios para mejorar, lo cual es una habilidad valiosa no solo en la escritura, sino en cualquier tarea académica.
3. **Mejor desempeño académico general:** Los estudiantes que aprenden a utilizar estas estrategias no solo mejoran en la escritura de ensayos, sino que también se benefician en otras áreas del aprendizaje. Las habilidades metacognitivas, como reflexionar sobre su proceso de estudio o saber cuándo hacer ajustes en su estrategia, los hacen más eficientes en la resolución de problemas y en la gestión de sus tareas académicas. Así, los beneficios de usar estas estrategias se extienden más allá de un solo ensayo, afectando positivamente todo el rendimiento académico.
4. **Fomento de la autonomía en el aprendizaje:** Enseñar a los estudiantes a reflexionar sobre su proceso de escritura les da las herramientas para ser más independientes en su aprendizaje. En lugar de depender únicamente de los profesores o de la retroalimentación externa, los estudiantes pueden identificar por sí mismos cómo mejorar sus trabajos y cómo abordar nuevas tareas. Esta independencia les da confianza y les permite enfrentar desafíos académicos de manera más proactiva.
5. **Apoyo de la investigación educativa:** Diversos estudios en educación han demostrado que los estudiantes que son entrenados en el uso de estas estrategias tienden a obtener mejores resultados académicos. No solo escriben mejores ensayos, sino que desarrollan habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas que les sirven a lo largo de toda su carrera académica y profesional. La investigación respalda que la enseñanza explícita de estas técnicas tiene un impacto directo en el desempeño y en la formación integral de los estudiantes.

En resumen, integrar **estrategias cognitivas y metacognitivas** en la enseñanza de la escritura no solo mejora la calidad de los ensayos, sino que también ayuda a los estudiantes a

desarrollar habilidades clave como el pensamiento crítico, la autoevaluación y la autonomía en su aprendizaje. Estas habilidades les serán útiles no solo en el ámbito académico, sino también en su vida profesional, donde la capacidad de organizar ideas, reflexionar sobre el propio trabajo y ajustar enfoques es crucial para el éxito.

Planteamiento del Problema

Realmente hay una necesidad de cambiar, así como de mejorar la calidad de la escritura académica de los estudiantes, especialmente en el contexto de la educación superior. A pesar de la importancia que tienen los ensayos en el desarrollo académico, muchos estudiantes enfrentan dificultades a la hora de organizar sus ideas, estructurar sus argumentos de forma coherente y redactar de manera efectiva. Esta falta de habilidad para escribir de manera clara y argumentativa no solo afecta la calidad de los ensayos, sino que también limita el desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico y la autorregulación.

El problema se agrava cuando se observa que, aunque los estudiantes puedan tener conocimientos sobre el tema que escriben, muchas veces no cuentan con las herramientas necesarias para gestionar de manera adecuada el proceso de escritura. La escritura de un ensayo no solo requiere conocimiento del contenido, sino también la capacidad de organizar y analizar la información, reflexionar sobre la estructura y el propósito del texto y, además, revisar y ajustar constantemente el trabajo en curso.

Aunque se sabe que las estrategias cognitivas y metacognitivas pueden ser clave para superar estos obstáculos, muchos estudiantes no son conscientes de su importancia o no saben cómo implementarlas de manera efectiva. Esto pone en evidencia la necesidad de un enfoque pedagógico que enseñe explícitamente el uso de estas estrategias, de modo que los estudiantes puedan mejorar no solo en la producción de ensayos, sino en su capacidad para reflexionar y autoevaluarse durante todo el proceso de escritura.

En resumen, el problema es doble: por un lado, los estudiantes carecen de habilidades específicas para producir ensayos coherentes y bien estructurados; y por otro, no se les enseña adecuadamente cómo aplicar estrategias cognitivas y metacognitivas que les permitan optimizar su proceso de escritura y mejorar su desempeño académico.

Objetivos Principales

1. **Mejorar la calidad de los ensayos:** El primer objetivo es que los estudiantes aprendan a escribir ensayos más coherentes, bien estructurados y argumentados, utilizando estrategias cognitivas que les ayuden a organizar sus ideas y a desarrollar sus argumentos de manera lógica y clara.
2. **Fomentar el pensamiento crítico y la autorregulación:** Se busca que los estudiantes no solo mejoren su escritura, sino también que desarrollen una mayor capacidad para reflexionar sobre su proceso de redacción. Esto implica que aprendan a evaluar su propio trabajo, identificar áreas de mejora y hacer ajustes durante el proceso de escritura.
3. **Desarrollar habilidades metacognitivas:** El objetivo es enseñar a los estudiantes a tomar control de su proceso de escritura mediante el uso de estrategias metacognitivas, como la planificación previa, la supervisión durante la escritura y la evaluación del resultado final. Estas habilidades permitirán a los estudiantes ser más autónomos y reflexivos en su aprendizaje.
4. **Fomentar la autonomía en el proceso de escritura:** El objetivo es que los estudiantes se conviertan en escritores autónomos, capaces de gestionar y mejorar su propio proceso de escritura sin depender excesivamente de la retroalimentación externa. Esto implica enseñarles a reconocer sus fortalezas y debilidades y a tomar decisiones informadas sobre cómo proceder en cada fase de la escritura.

Metodología

Cómo se llevará a cabo

1. **Enseñanza explícita de estrategias cognitivas y metacognitivas:** Se comenzará por enseñar a los estudiantes cómo aplicar estrategias cognitivas básicas, como la elaboración de esquemas, la toma de notas, la organización de ideas y la planificación del ensayo. Además, se les instruirá en estrategias metacognitivas, como la reflexión sobre su proceso de escritura, la autoevaluación y la modificación de enfoques según sea necesario. Se utilizarán ejemplos prácticos y ejercicios guiados para ayudar a los estudiantes a internalizar estas técnicas.

2. **Prácticas de escritura con retroalimentación continua:** Los estudiantes serán guiados a través de diversas actividades de escritura, en las que aplicarán las estrategias cognitivas y metacognitivas. Durante estas prácticas, se fomentará la revisión y reflexión continua sobre su propio trabajo, mediante la autoevaluación y la retroalimentación entre compañeros. Los docentes proporcionarán retroalimentación regular para ayudar a los estudiantes a identificar áreas de mejora y a ajustar su enfoque.
3. **Desarrollo de un plan de escritura:** Los estudiantes aprenderán a planificar cada fase del proceso de escritura, desde la investigación y la recopilación de ideas hasta la redacción final. Este plan incluirá momentos de reflexión, revisión y ajustes, para que los estudiantes se acostumbren a monitorear su propio proceso y no solo al resultado final. Además, se les enseñará a usar herramientas como mapas conceptuales o esquemas de estructura argumentativa.
4. **Evaluación y ajuste del trabajo final:** Después de completar un ensayo, los estudiantes deberán reflexionar sobre cómo su enfoque de escritura cambió a lo largo del proceso. Esto se hará mediante una revisión metacognitiva del trabajo, en la que el estudiante será capaz de identificar las decisiones tomadas, evaluar lo que funcionó y lo que no, y realizar ajustes para futuros ensayos.
5. **Fomentar la autonomía mediante el seguimiento de progreso:** Finalmente, se creará un sistema de seguimiento personal que permita a los estudiantes evaluar su progreso de manera independiente. Se les animará a establecer metas de mejora a corto y largo plazo, asegurándose de que los estudiantes se sientan responsables de su propio aprendizaje y de sus avances en la escritura.

En resumen, la implementación de estas estrategias se llevará a cabo a través de una combinación de enseñanza directa, práctica constante, reflexión y retroalimentación, todo enfocado en ayudar a los estudiantes a mejorar sus habilidades de escritura, desarrollar su autonomía y fomentar un proceso reflexivo y crítico en su aprendizaje.

Se organiza en tres fases clave:

1.Fase de preparación

Objetivo: Organizar ideas y planificar el ensayo.

- **Lluvia de ideas:** Los estudiantes escriben todas sus ideas sobre el tema para generar contenido.
- **Esquema o mapa conceptual:** Organizan sus ideas en un esquema o mapa para estructurar el ensayo.
- **Definir tesis y objetivos:** Establecen la idea principal (tesis) y los puntos a desarrollar en el ensayo.

2.Fase de Redacción

Objetivo: Escribir el ensayo siguiendo una estructura clara.

- **Primer borrador:** Escriben sin preocuparse por la perfección, siguiendo el esquema.
- **Uso de plantillas:** Utilizan guías para estructurar párrafos (introducción, desarrollo, conclusión).
- **Revisión de coherencia:** Aseguran que cada párrafo esté conectado con el siguiente.)

3.Fase de revisión

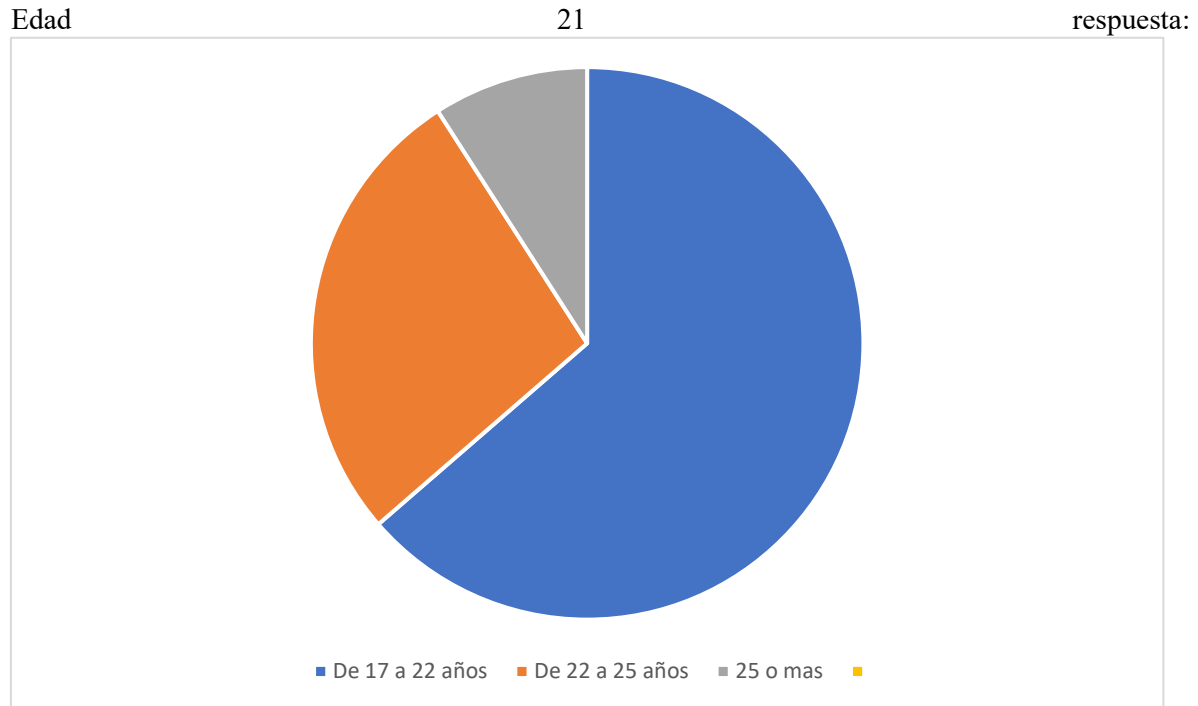
Objetivo: Mejorar el ensayo a través de la revisión.

- **Revisión de contenido:** Evalúan si los argumentos son sólidos y si siguen la tesis.
- **Revisión de estilo:** Mejoran la claridad y fluidez de los párrafos.
- **Autoevaluación y retroalimentación:** Reflexionan sobre el proceso y reciben sugerencias de compañeros.

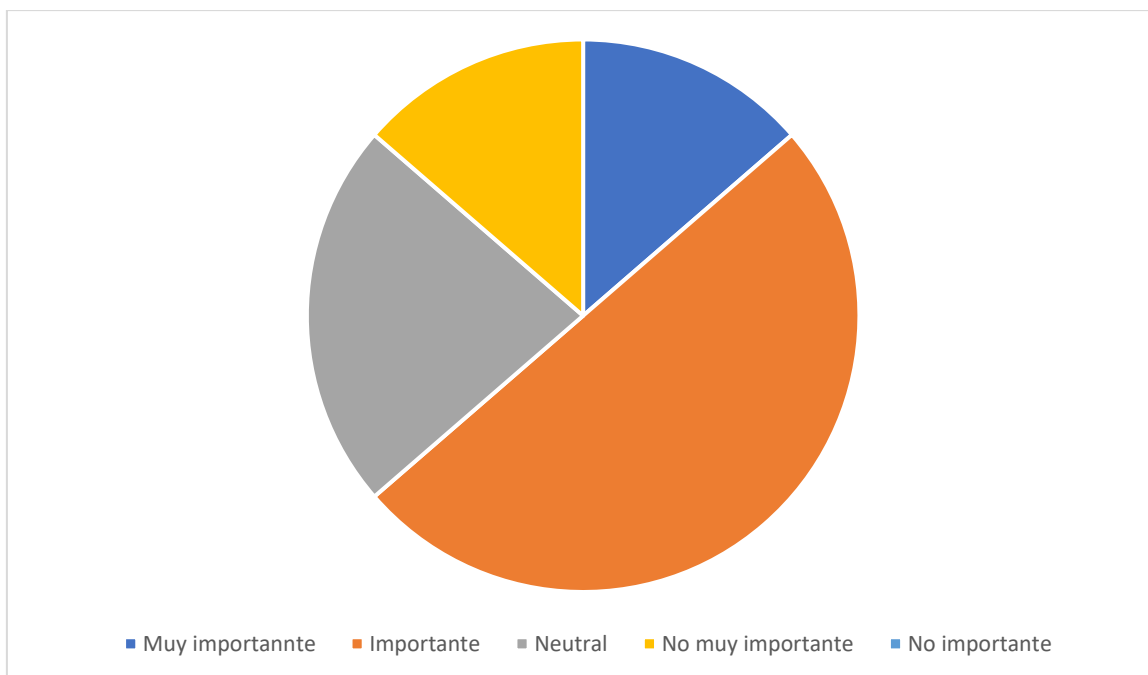
Resultados

Realizamos una serie de preguntas a los alumnos de la universidad de sonora para saber que opinaban sobre el desarrollo de estrategias meta cognitivas y cuestiones relacionadas acerca del mismo, los datos recopilados serán utilizados únicamente para fines académicos.

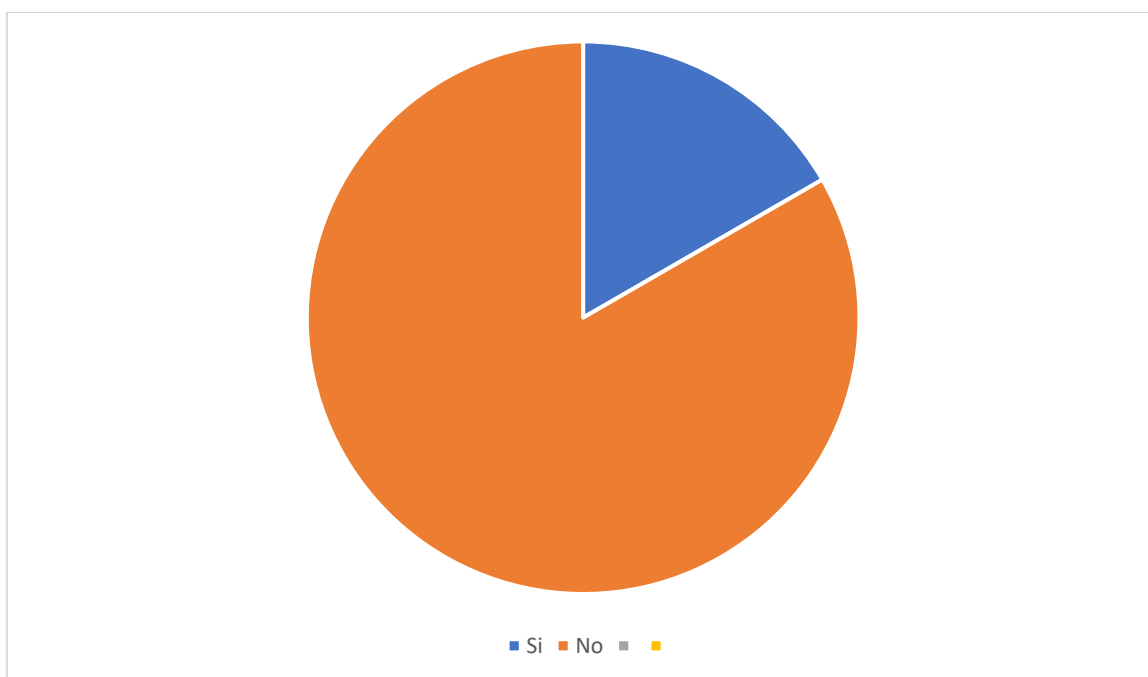
A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos en las encuestas.



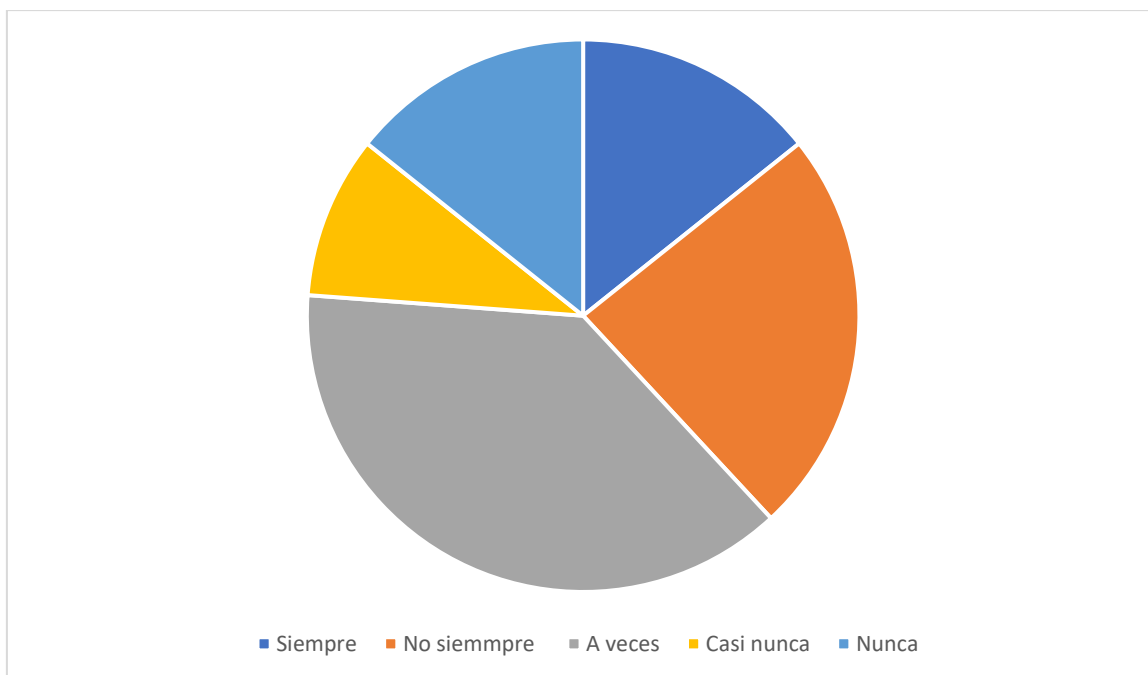
¿consideras que las estrategias metacognitivas son importantes?:



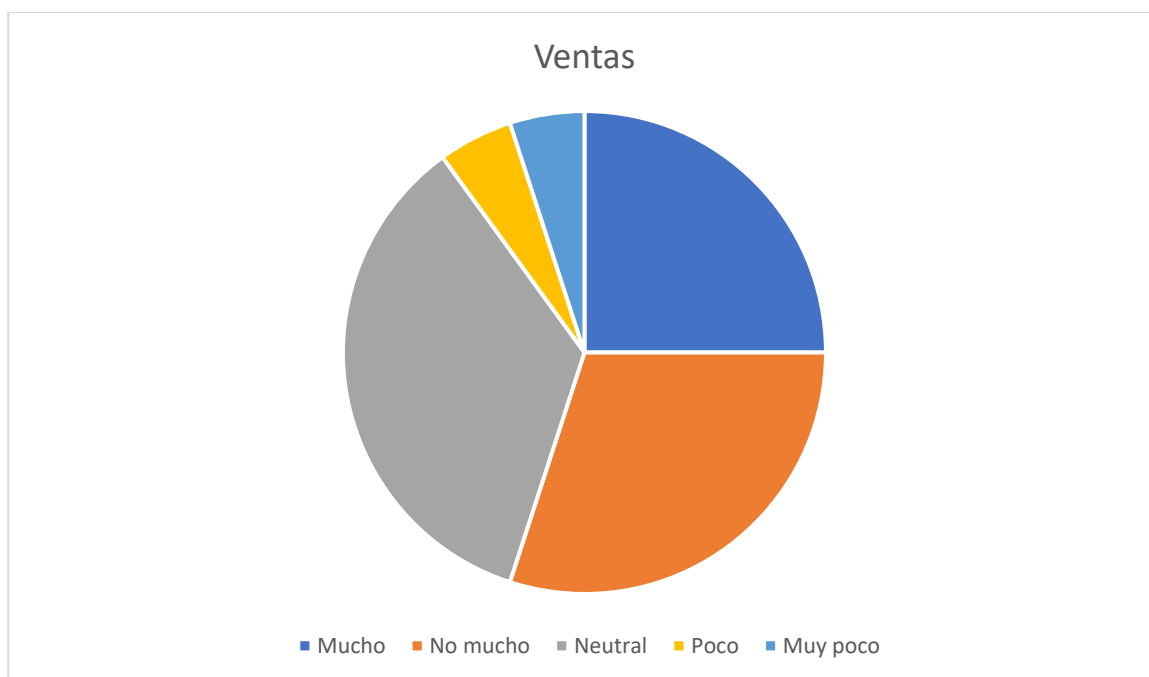
¿Has considerado usar estrategias metacognitivas en tu vida diaria?:



¿Has usado estrategias metacognitivas al momento de hacer ensayos?:



Cuando haces un ensayo ¿Usar estrategias te ayuda?:



Conclusión

En conclusión, las estrategias cognitivas y metacognitivas son fundamentales para mejorar la calidad de la escritura y el aprendizaje en general. Las estrategias cognitivas permiten a

los estudiantes organizar y estructurar sus ideas de manera lógica y coherente, asegurando que sus argumentos sean claros y bien desarrollados. Por otro lado, las estrategias metacognitivas fomentan la reflexión sobre el propio proceso de escritura, ayudando a los estudiantes a ser conscientes de cómo están aprendiendo y a autorregularse para mejorar continuamente.

La combinación de ambas estrategias no solo mejora la calidad de los ensayos, sino que también contribuye al desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, autonomía y autorreflexión. Al enseñar a los estudiantes a planificar, monitorear y evaluar su propio trabajo, se les proporciona una herramienta poderosa para ser escritores más efectivos y aprendices más independientes. En definitiva, integrar estas estrategias en el proceso de escritura fortalece el desempeño académico, favorece el aprendizaje autónomo y fomenta una actitud proactiva ante los desafíos intelectuales.

Referencias teóricas

1. **Flavell, J. H. (1979).** *Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry*. *American Psychologist*, 34(10), 906–911.
 - Esta es una de las referencias más citadas sobre la metacognición. Flavell introduce el concepto de metacognición y define la capacidad de los individuos para monitorear, controlar y planificar sus propios procesos cognitivos, lo que es esencial para el aprendizaje autónomo y efectivo
2. **Brown, A. L. (1987).** *Metacognition, executive control, self-regulation, and self-monitoring*. In F. E. Weinert & H. Kluwe (Eds.), *Metacognition, motivation, and understanding* (pp. 65–116). Erlbaum.
 - Este texto profundiza en la relación entre metacognición y autorregulación. Brown destaca la importancia de la capacidad de los estudiantes para autorregularse durante el proceso de aprendizaje y cómo la metacognición se relaciona con el control ejecutivo y la toma de decisiones.
3. **Schraw, G., & Moshman, D. (1995).** *Metacognitive theories*. *Educational Psychology Review*, 7(4), 351–371.
 - En este artículo, los autores presentan una visión integral sobre la metacognición, incluyendo su definición, modelos teóricos y cómo se aplica al contexto educativo. También exploran las dimensiones cognitivas y afectivas de la metacognición, además de su influencia en el rendimiento académico.
4. **Anderson, J. R. (2005).** *Cognitive psychology and its implications* (6th ed.). Worth Publishers.
 - Anderson ofrece un análisis comprensivo sobre la cognición, explicando cómo los individuos procesan la información, aprenden y resuelven problemas. Aunque se enfoca principalmente en la psicología cognitiva, su

obra también aborda cómo el conocimiento se organiza y se aplica en contextos de aprendizaje y escritura.

5. **Vygotsky, L. S. (1978).** *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

- Vygotsky no aborda directamente la metacognición, pero su teoría sociocultural tiene implicaciones importantes para la comprensión de la cognición. Según Vygotsky, los procesos cognitivos se desarrollan mediante la interacción social, y la autorregulación (metacognición) es esencial para el aprendizaje.

ERIC (Education Resources Information Center): <https://eric.ed.gov>

The Writing Center at University of North Carolina at Chapel Hill:
<https://writingcenter.unc.edu>

HABILIDADES BLANDAS

María de Jesús Lagarda Orduño, Rosa María Rincón Ornelas y

Angelica María Rascón Larios

Resumen

En las empresas para que operatividad apegada al éxito deben de considerar tanto las habilidades duras como las blandas, por lo cual esta investigación se aborda estas últimas considerando que estamos en escenarios competitivos tanto a nivel local, estatal, federal e internacionalmente. Los dirigentes de las empresas deben de generar y fomentar el que su recurso humano se desempeñe con habilidades blandas, es decir que el comportamiento de sus colaboradores sea con puntualidad, honestidad, trabajo en equipo, inteligencia emocional, educación, creatividad, liderazgo, comunicación eficaz, ética, actitud positiva, entre otras.

Palabras clave: Habilidades blandas, recurso humano y empresas

Introducción

Las habilidades blandas de los colaboradores en las empresas del sector comercio al por menor son aspectos importantes, ya que tienen contacto directo con los cliente y la atención o el trato que le den a este son relevantes para llevar a cabo la actividad preponderante de la entidad económica en la cual se desempeñan laborando. Por lo anterior, las empresas deben de ocuparse de que adquieran las destrezas mencionadas al atender a los visitantes a sus establecimientos.

Planteamiento del problema

En muchas empresas se ha notado que, aunque los trabajadores saben hacer bien su trabajo técnico, presentan dificultades al momento de comunicarse, trabajar en equipo o manejar los conflictos. Esto causa malentendidos, estrés, baja productividad y un ambiente de trabajo tenso. También hay líderes que no saben cómo motivar a su equipo o escuchar sus ideas, lo que hace que las personas pierdan el interés o decidan renunciar.

Antecedentes

Las habilidades blandas o también conocidas como soft skills, se deben de considerar para que se presente el desarrollo integral de una persona no basta solo con el conocimiento que puede aprender, además de ello, es necesario un complemento de habilidades que le permitan comunicarse, tener autocontrol, confianza en sí mismo, entre otros. En la actualidad, los empleadores demandan de profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas, es decir, que combinen el saber hacer con el saber ser y saber convivir (Marrero, ed al, 2018)

En los últimos años, la incorporación de las habilidades blandas en los procesos de contratación ha cobrado relevancia debido a su impacto en el desempeño organizacional y la adaptación al entorno laboral (Fernández y Ramírez, 2021).

Diversas organizaciones enfrentan desafíos significativos en la identificación y evaluación de estas competencias durante el proceso de selección. Esto puede llevar a decisiones de contratación que no solo afectan el rendimiento individual, sino también la cultura organizacional y la satisfacción general de los empleados (Kahn, 2017). Por lo tanto, es crucial desarrollar estrategias que mejoren la selección y contratación de personal, integrando de manera efectiva la evaluación de habilidades blandas en los procesos existentes (Lara ed al, 2025).

De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las empresas que priorizan estas competencias en sus procesos de contratación presentan mayores niveles de productividad y satisfacción de los empleados. Adicionalmente, la transformación digital y los cambios en el mercado laboral han impulsado a las organizaciones a modificar sus métodos de reclutamiento, incorporando herramientas tecnológicas y evaluaciones psicométricas para medir estas competencias (Rodríguez & Hernández, 2020). Tomado de Lara ed al, 2025).

Las habilidades blandas constituyen las competencias, actitudes, conocimientos y valores que permiten a la persona la resolución de problemas o una respuesta pertinente a una situación nueva o específica, principalmente en el medio laboral. También incluyen hábitos de trabajo y habilidades socioemocionales básicas relevantes para la capacitación en el trabajo (Secretaría de trabajo y previsión social 9 de enero de 2019). En efecto, estas

habilidades tienen que ver con la puesta en práctica, de manera integrada, de actitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores (Cordero, Cordova, Moreir Y Quevedo, 2020), tomado de Zepeda Ed al. 2022.

En un marco laboral en constante cambio, las habilidades blandas se han vuelto tan importantes, si no más que las habilidades técnicas. La capacidad de resolver problemas de manera efectiva es una habilidad blanda esencial en cualquier entorno laboral. Implica analizar la situación, identificar las causas subyacentes y desarrollar soluciones viables (Rodríguez, 2024).

Justificación

Estas habilidades son esenciales como saber comunicarse, tener empatía, trabajar en equipo, ser responsables y adaptarse a los cambios ayuda a mejorar la convivencia y hace que el trabajo sea de forma más agradable y eficiente (Chiavenato, 2017).

Según las empresas con empleados sin habilidades blandas enfrentan problemas de:

Mayor rotación de personal y un ambiente de trabajo desgastante.

Menor crecimiento como individuo

Menor crecimiento empresarial

Menores utilidades

Nulo o menor liderazgo empresarial

La formación de los trabajadores inicia en la escuela, entonces su preparación debe de estar acompañada de un desarrollo de habilidades específicas y en constante actualización para que sean competentes en el ámbito laboral y pueden ejercer su derecho a un empleo digno (Campos-Vázquez y Martínez, 2024).

Objetivos

Objetivo general

Analizar las habilidades blandas que perciben los empleadores de empresas comerciales de la ciudad de Navojoa, Sonora de sus colaboradores.

Objetivos específicos

- Analizar las habilidades blandas que más perciben los empleadores de sus colaboradores.

- Proponer estrategias para enriquecer al recurso humano de habilidades blandas.

Las habilidades blandas en el recurso humano de las empresas lleven una mejor productividad y tengan un buen ambiente laboral. Así mismo dando capacitaciones, mentorías, talleres para fortalecer las habilidades y crear un ambiente laboral positivo.

Referencias teóricas

Habilidades blandas

Las habilidades blandas permiten que la persona que las posee pueda desempeñarse eficazmente en sus actividades laborales lo que ha sido muy valorado por las empresas (Lozano et al, 2022). En el día a día se puede constatar que los empresarios se están enfocando en requerir profesionales con habilidades duras de su perfil profesional, y no menos importante las habilidades blandas, al igual que el colaborador cumpla con normatividades y/o códigos establecidos vigentes.

Se considera que es un desafío el desarrollo de habilidades blandas en su fuerza laboral (Carranza y Sánchez, 2022). Las habilidades blandas, son atributos personales que permiten a los individuos interactuar efectiva y armoniosamente con otros (Robles, 2012). A diferencia de las habilidades técnicas o duras, que se refieren a conocimientos específicos y tareas, estas habilidades blandas son esenciales para facilitar interacciones positivas en el lugar de trabajo, mejorar la colaboración y fomentar un entorno laboral productivo y agradable (Romero, Granados, López y González, 2021) tomado de Serrano, (2024).

Las empresas buscan que sus potenciales empleados tengan habilidades que incrementen su competitividad en el mercado laboral. Es particularmente ventajoso que, más allá de una sólida formación académica, los candidatos manifiesten una predisposición para el trabajo en equipo, tengan una comunicación con otras personas o tengan experiencia laboral (V

Hablar de habilidades blandas en la actualidad, y ligado a las dinámicas organizacionales se hace sumamente importante, dado que la motivación laboral, concebida como un complemento entre elementos que están fuera y dentro del individuo, los cuales, basados en deseos y necesidades movilizan al sujeto a conseguir su propósito (Chiavenato, 2000), este se encuentra vinculado en mayor o menor medida a las condiciones ambientales

a la cuales es sometido el individuo en el ejercicio de cualquier actividad laboral plenamente identificada (Escorcia y Mercado, 2024).

Recurso humano

Según Dessler y Varela (2017) los gerentes de las empresas tienen bastante responsabilidad sobre el recurso humano contratado tales como:

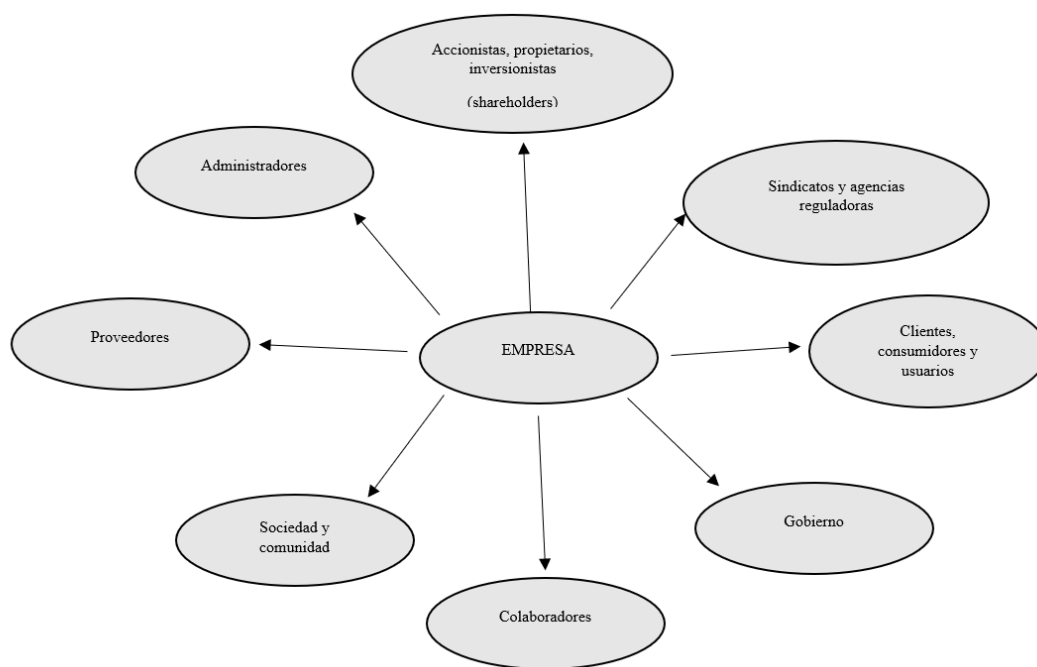
1. Colocar a la persona indicada en el puesto correcto.
2. Iniciar a los empleados nuevos dentro de la organización(inducción).
3. Capacitar a los empleados para desarrollar trabajos que sean nuevos para ellos.
4. Mejorar el desempeño laboral de cada persona.
5. Lograr una mayor cooperación y desarrollar buenas relaciones laborales.
6. Interpretar las políticas y los procedimientos de la empresa.
7. Controlar los costos laborales.
8. Desarrollar las capacidades de cada individuo.
9. Fomentar y mantener el buen estado de ánimo del departamento.
10. Proteger la salud y la condición física de los trabajadores.

Empresa

Una empresa es un grupo social en el que, a través del capital, el trabajo y la administración, se producen bienes o distribución de bienes y servicios con fines lucrativos o sin ellos y tendientes a la satisfacción de diversas necesidades de la comunidad (Münch, 2015).

Se puede considerar una entidad en la que se transforman unos recursos (humanos, materiales e inmateriales), que deben ser organizados y dirigidos de la mejor manera posible (a través de una estructura, reglas y procedimientos), en bienes y servicios que satisfagan necesidades, con la finalidad de obtener beneficios para distribuir a sus propietarios, actuando siempre condiciones de riesgo.

Imagen: Partes Interesadas de las empresas (Stakeholders)



Fuente: Chiavenato, (2017)

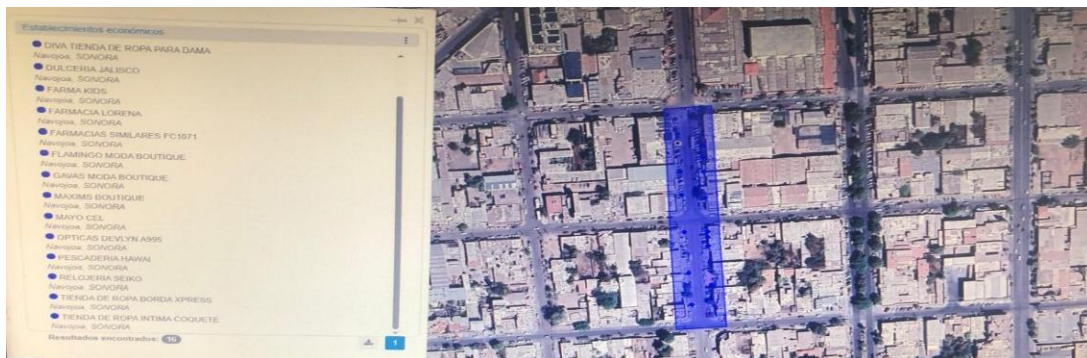
Metodología

Este trabajo de investigación se diseñó con un enfoque cuantitativo, ya que es el mapa operativo en la ruta cuantitativa. Representa el punto donde se conecta las fases conceptuales del proceso con la recolección y análisis de los datos (Hernández y Mendoza, 2023). Se trabajó con una población de 16 empresas localizadas en el primer cuadro de la ciudad de Navojoa, Sonora. Ubicándose la dirección exacta por la calle García Morales, abarcando desde la calle Ignacio López Rayón a la calle Vicente Guerrero, correspondiendo a la colonia centro con código postal 85800. Se tomó una muestra de 16 empresas, siendo estas las que se encontraban en el segmento seleccionado y además que están identificadas en el rango de 0 a 5 empleados (Según INEGI, 2025). De lo anterior se muestra la imagen en donde se encuentran el listado y la localizadas las empresas indagadas

Listado desplegado de INEGI



Listado e imagen desplegada de INEGI



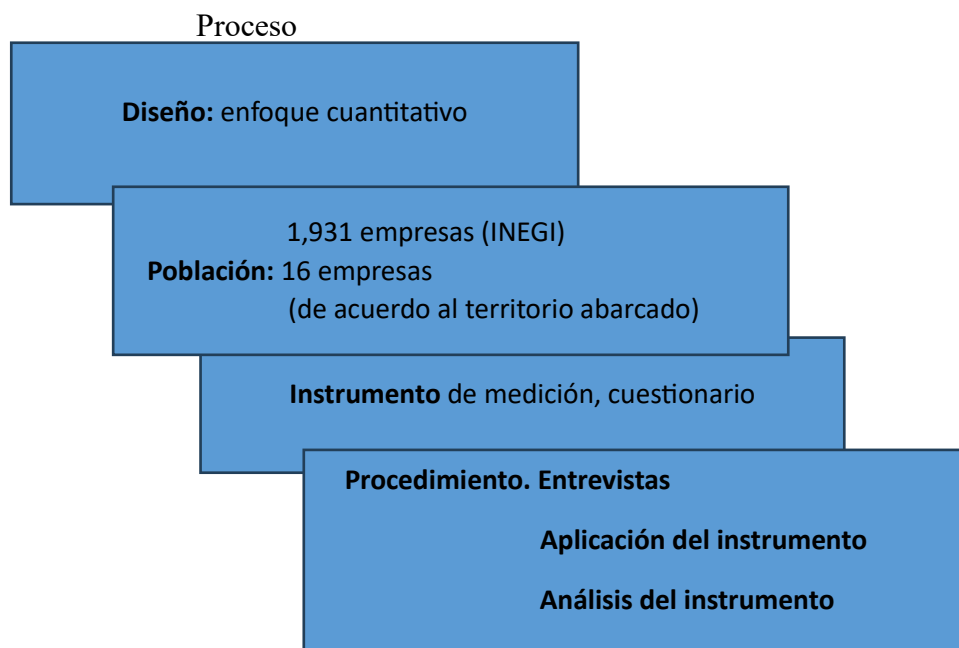
Fuente: INEGI, 2025

En una primera fase se entrevistó a 12 empresarios de la localidad a los cuáles se les cuestionó sobre cuáles eran las habilidades blandas que consideraban importantes y que deberían de tener sus colaboradores, en donde las que más coincidencia tuvieron son:

1. Puntualidad
2. Honestidad
3. Trabajo en equipo
4. Inteligencia emocional
5. Educación
6. Creatividad
7. Liderazgo

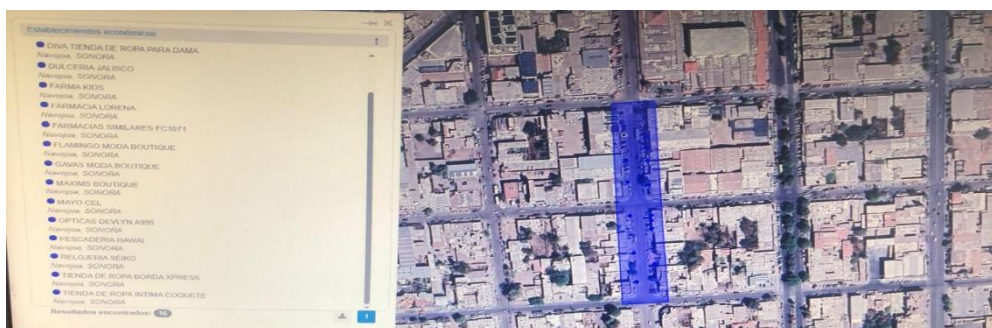
8. Comunicación efectiva
9. Ética
10. Actitud Positiva
- 11.

El instrumento se diseñó con un cuestionario de 10 preguntas



Fuente: Elaboración propia

Listado e imagen desplegado de INEGI (2025)



Ubicación del trabajo de indagación



Fuente: Google map

Resultados

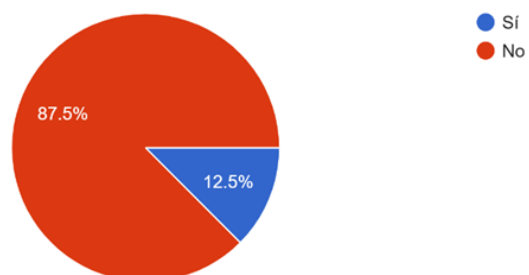
Los resultados que se obtuvieron en esta investigación son que los empresarios consideran que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas, tales como: puntualidad ya que el 87.5% contestó que no son puntuales, el 81.3% contestó que no eran honestos, el 87.5% contestó que no trabajan en equipo, el 68.8% contestó que no tienen inteligencia emocional, el 75% contestó que no tienen liderazgo y el 62.5% consideró que no tienen comunicación efectiva.

Por otro lado, contestaron generalmente que si son creativos el 81.3% y con actitud positiva el 68.8%.

Por lo cual, los empresarios contestaron que, de las diez habilidades en cuestión, tienen ocho en las cuales se tienen como área de oportunidad y dos en las cuales si sobresalen generalmente sus habilidades blandas.

1.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: puntualidad?

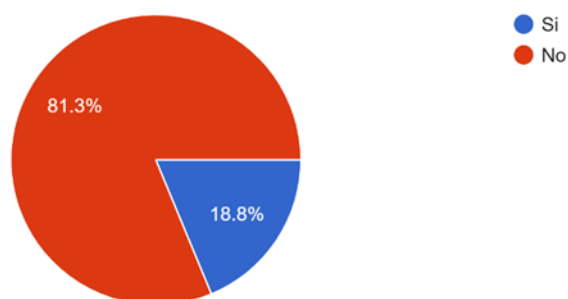
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el primer cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la puntualidad, a lo cual el 87.5% contestó que no y el 12.5% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría sus colaboradores no son puntuales.

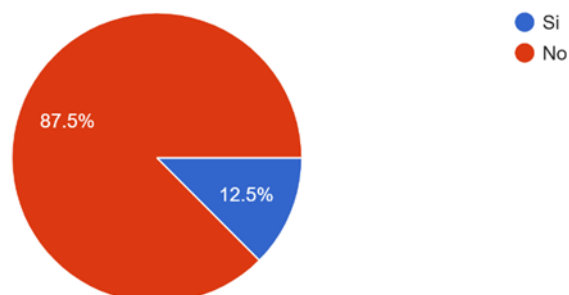
2.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: honestidad?

16 respuestas



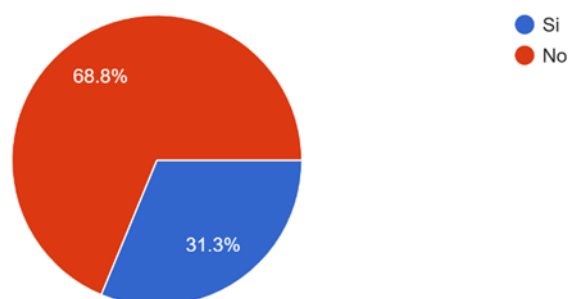
Después de contestar los empleadores el segundo cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la honestidad, a lo cual el 81.3% contestó que no y el 18.8% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría sus colaboradores no son honestos.

3.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: trabajo en equipo?
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el tercer cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como el trabajo en equipo, a lo cual el 87.5% contestó que no y el 12.5% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría sus colaboradores no trabajan en equipo.

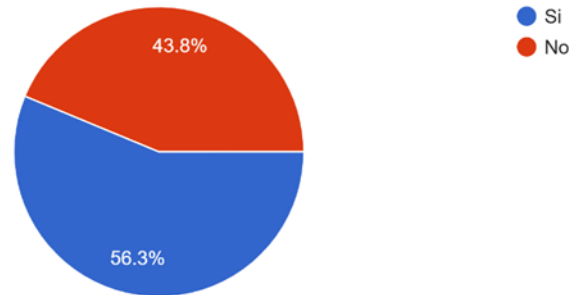
4.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: inteligencia emocional?
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el cuarto cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la inteligencia emocional, a lo cual el 68.8% contestó que no y el 31.3% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría que sus colaboradores no tienen inteligencia emocional.

5.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como:
Educación ?

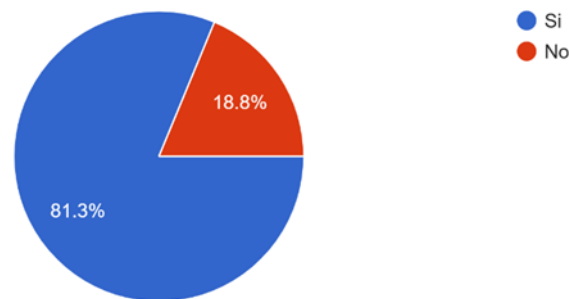
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el quinto cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la educación, a lo cual el 43.8% contestó que no y el 56.3% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría sus colaboradores tienen educación.

6.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como:
creatividad?

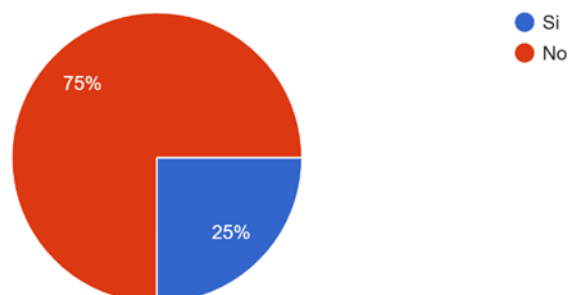
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el sexto cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la creatividad, a lo cual el 18.8% contestó que no y el 81.3% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría sus colaboradores tienen creatividad.

7.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: liderazgo?

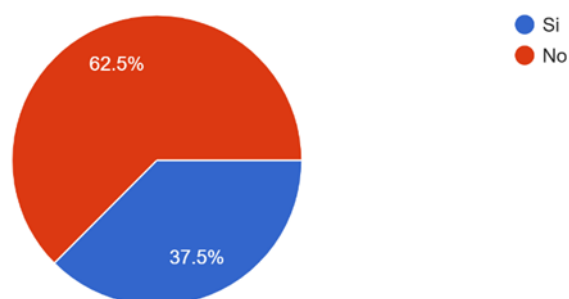
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el séptimo cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como el liderazgo, a lo cual el 75% contestó que no y el 25% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría que sus colaboradores no tienen liderazgo.

8.¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como: comunicacion efectiva?

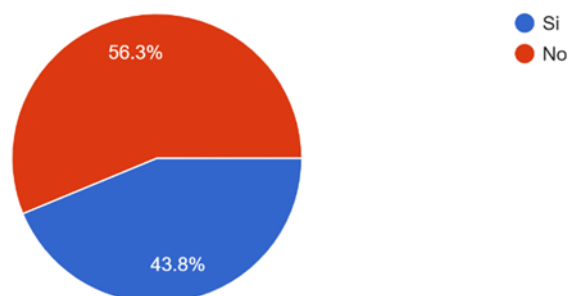
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el octavo cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como la comunicación efectiva, a lo cual el 62.5% contestó que no y el 37.5% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría que sus colaboradores no tienen comunicación efectiva.

9.¿Considera que sus colaboradores de desempeñan con habilidades blandas tales como: etica?

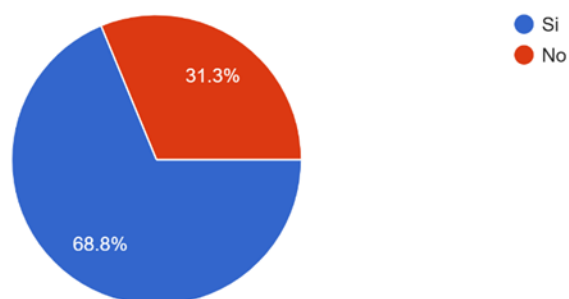
16 respuestas



Después de contestar los empleadores el noveno cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como ética, a lo cual el 56.3% contestó que no y el 43.8% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría que sus colaboradores no son éticos.

10.¿Considera que sus colaboradores de desempeñan con habilidades blandas tales como: actitud positiva?

16 respuestas



Después de contestar los empleadores el décimo cuestionamiento de que, si considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas tales como actitud positiva, a lo cual el 31.3% contestó que no y el 68.8% que sí. Es decir, los empleadores consideran en su mayoría que sus colaboradores tienen actitud positiva.

Núm.	Pregunta	SI	NO
1	¿Considera que sus colaboradores se desempeñan con habilidades blandas, tales como: puntualidad?	12.5%	87.5%
2	“ honestidad?	18.8%	81.3%
3	“ trabajo en equipo?	12.5%	87.5%
4	“ Inteligencia emocional?	31.3%	68.8%
5	“ Educación?	56.3%	43.8%
6	“ Creatividad?	81.3%	18.8%
7	“ Liderazgo?	25%	75%
8	“ Comunicación efectiva?	37.5%	62.5%
9	“ ética?	43.8%	56.3%
10	“ Actitud positiva?	68.8%	31.3%

Tabla. Pguas realizadas al empleador, con datos recopilados de las entrevistas

Fuente: Elaboración propia, generada con las entrevistas

Teniendo como resultado que el porcentaje máximo fue de 87.5% en donde el empleador contesto que su colaborador NO se desempeña con:

- Puntualidad
- Trabajo en equipo

Conclusiones y propuestas

Podemos concluir que los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación se cumplieron al 100 %, así como se dieron respuestas a las preguntas de investigación aplicadas.

La indagación generada podrá servir de base para que los empleadores tomen decisiones para promover las habilidades blandas.

Pudiéndose considerar el contar con ciertas habilidades blandas para poder contratar a sus colaboradores, o reflexionar en tenerlas como requisitos para contratar al recurso humano requerido.

Se concluye con la necesidad de capacitación en la temática abordada.

En este trabajo después de concluir con los resultados de las encuestas, se propone que se ofrezcan conferencias o cursos sobre la importancia y practica de las habilidades blandas. Por lo anterior, se propone:

- Implementar programas de capacitación de habilidades blandas para los empleadores y muy en particular en puntualidad y trabajo en equipo
- Fomentar el reforzamiento de habilidades blandas.
- Fomentar el aumento de habilidades blandas en el quehacer de los colaboradores
- Establecer incentivos para que el colaborador se desenvuelva cada día con habilidades blandas
- Promover los beneficios para la empresa, cuando el colaborador tiene un comportamiento enriquecido con habilidades blandas.

Bibliografía

Campos-Vázquez, R. y Martínez, I. (2024) Habilidades buscadas por las empresas en el mercado laboral Mexicano: un análisis de las ofertas laborales publicadas en internet. *Estudios Económicos*, Vol.39, núm.2, julio-dic. Pág. 243-278.

Chiavenato, I. (2017) Gestión del talento humano. Editorial. McGraw-Hill. México.

Dessler, G. y Varela, R. (2017) Administración de Recursos humanos enfoque latinoamericano. Edición Pearson. México.

Escorcía; L. y Mercado; Z. (2024). Caracterización de habilidades blandas como herramienta de gestión académica y organizacional. *Ad-gnosis*, 13(14). e-783. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.13.14.783>

Fernández, A., y Ramírez (2021) Habilidades blandas y su impacto en la empleabilidad. *Revista de Recursos Humanos*, 9(3), 120-135

Hernández-Sampiere y Mendoza, Ch. (2023) Metodología de la investigación. Rutas cuantitativas y cualitativas y mixtas. Editorial Mc Graw Hill. México

Instituto Nacional de Estadística y Geográfica (2025). INEG

<https://www.ispring.es/blog/soft-skills>

Lara, O., Figueroa J., Valles I. y Samayoa D. (2025) Transformando la contratación de personal. *LATAM Revista Latinoamericana de ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 1404-1415. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3705>.

Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018) Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Edición especial.

Münch, L. (2015) Administración Proceso Administrativo. Clave del éxito empresarial. Pearson Educación. México.

Münch L., y García J. (2017) Fundamentos de administración. Editorial trilla. México.

Pérez, L. et al (2019) Selección de personal basada en competencias interpersonales. Universidad de Buenos Aires.

Rodríguez, H. (2024) Habilidades blandas para el éxito profesional. Universidad Loyola de América. México.

Serrano, H. (2024) Estrategias de neurocoaching para el desarrollo de habilidades blandas. *Revista Negotium*. Núm. 57 abril (año19) Editada por Fundación Unamuro. Venezuela.

Zepeda M., Cortés J., & Cardoso E. (2022). Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas a partir del aprendizaje basado en proyectos y gamificación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e057. Epub 12 de junio de 2023. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1348>

CONSUMO DE ALIMENTOS NO ADECUADOS Y NIVEL GLUCÉMICO EN PERSONAS CON DIABETES DE UNA COMUNIDAD RURAL

Sánchez Wilson Xally Nikol, Espinoza Rascón Marisol, Serna Estrada Andrea Karolina, Vega Gracia Máximo, Cruz Villalobos Ana Sofía

Resumen

Introducción: La diabetes mellitus tipo 2 representa una de las principales causas de morbilidad en México, particularmente en comunidades rurales donde los hábitos alimentarios tradicionales, ricos en grasas y carbohidratos simples, dificultan el control glucémico. La evidencia científica señala que el tipo de alimento ingerido influye significativamente en los niveles de glucosa en sangre, siendo los alimentos con bajo índice glucémico más adecuados para personas con esta condición.

Objetivo: Observar los niveles glucémicos después del consumo de alimentos no adecuados en personas con diabetes de una comunidad rural.

Metodología: investigación mixta, con enfoque etnográfico, descriptivo y transversal. El estudio se llevó a cabo en una comunidad rural al sur de Cajeme, Sonora, con una muestra teórica de 10 personas, a quienes se les aplicó una encuesta de 2 preguntas, qué desayunó y el nivel glucémico tras el desayuno. Análisis de los datos con estadística descriptiva para variables categóricas, en hoja de EXCELL. Apego a la Bioética.

Resultados: El 25% de los participantes presentó niveles de glucosa superiores a 180 mg/dl, y consumieron: la birria, debido a su alto contenido calórico y en sodio. 80% de Quienes consumieron huevo o fruta registraron niveles dentro del rango recomendado.

Conclusión y propuesta: El consumo de alimentos adecuados; como el huevo y las frutas naturales presentan niveles glucémicos dentro de los parámetros recomendados, mientras que platillos tradicionales de la región; birria, cereales, generaron elevaciones de glucosa capilar. Estos hallazgos evidencian la necesidad de reforzar la educación alimentaria en comunidades rurales como herramienta de prevención y control de la diabetes.

Palabras clave: diabetes, comunidad rural, alimentación.

Introducción

La diabetes tipo 2 es una de las enfermedades crónicas más comunes en México y representa un serio reto para la salud pública, especialmente en comunidades rurales donde los hábitos alimenticios, el sedentarismo y el acceso limitado a servicios médicos complican aún más su control (OMS, 2024).

En estados como Sonora, las dietas tradicionales suelen estar compuestas por alimentos ricos en grasas saturadas, azúcares y harinas refinadas, con un consumo muy bajo de frutas y verduras frescas (CIAD, 2022). Estas condiciones alimentarias a causa del difícil acceso de alimentos de calidad en comunidades rurales, junto con factores sociales y culturales, aumentan el riesgo de descompensaciones en personas que viven con diabetes.

A lo largo de este documento se plantea el contexto del problema, se explican las razones que motivaron este estudio, se describe la metodología empleada y se presentan los hallazgos obtenidos en campo. Finalmente, se proponen conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la educación alimentaria y el autocuidado en comunidades rurales.

Planteamiento del problema

La diabetes es una enfermedad crónica de larga duración que afecta la forma en que el cuerpo convierte los alimentos en energía, se caracteriza por mantener elevados los niveles de azúcar (glucosa) en sangre (Gobierno de México, 2021). En México, la prevalencia en 2018 fue de 16.8%, volviéndose la segunda causa de muerte y la primera de discapacidad en el país. En 2022 la prevalencia de diabetes diagnosticada y no diagnosticada fue de 18.3% o aproximadamente 14.6 millones de personas. (INSP, 2024).

Las personas con diabetes en zonas rurales suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a servicios de salud, lo que incrementa el riesgo de complicaciones a largo plazo. La pobreza, el bajo nivel educativo y la marginación social limitan la adopción de estilos de vida saludables y el acceso a tratamientos adecuados (Urban, 2022).

En México las comunidades rurales han cambiado la alimentación notablemente, la dieta tradicional basada en maíz, cereales y leguminosas ha sido desplazada por un mayor consumo de alimentos procesados y comidas rápidas, ricos en azúcares y grasas. Este cambio aumenta

la vulnerabilidad a la diabetes tipo 2 y dificulta su control en quienes ya la padecen (Ávila, 2020)

La comunidad rural tiene distintas condiciones sociales y económicas vulnerables que influyen en las determinantes para seguir una dieta alta en proteínas y fibra, como la accesibilidad, disponibilidad y recursos de salud de promoción en la comunidad afectan el control glucémico de las personas diabéticas (Ávila, 2020)

Lo anterior nos lleva a la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel glucémico después del consumo de alimentos no adecuados en personas con diabetes de una comunidad rural?

Antecedentes

La diabetes mellitus tipo 2 (DM2) es una enfermedad crónica cuya prevalencia ha aumentado exponencialmente en las últimas décadas. En 2022, había alrededor de 830 millones de personas con diabetes en el mundo, un incremento notable desde los 200 millones reportados en 1990, especialmente en países de ingresos bajos y medianos (OMS, 2024).

Las organizaciones internacionales alertan que la DM2 está estrechamente vinculada al sobrepeso, la obesidad y el sedentarismo (OPS, s.f.). Por ejemplo, en las Américas, el 68% de los adultos tiene sobrepeso u obesidad y el 36% realiza poca actividad física (OPS, s.f.). Estas condiciones favorecen el desarrollo de complicaciones graves —ceguera, insuficiencia renal, cardiopatía y accidentes cerebrovasculares— si la enfermedad no se controla adecuadamente (OMS, 2024). La OMS destaca que mantener hábitos de vida saludables —como una dieta equilibrada, ejercicio regular y peso adecuado— es una de las medidas más eficaces para prevenir o retrasar la aparición y progresión de la DM2 (OMS, 2024).

En el ámbito nacional, México es uno de los países más afectados por la DM2. Según la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT), el 18.3% de los adultos mexicanos vive con diabetes (12.6% diagnosticada y 5.8% no diagnosticada) (Basto et al., 2024). El país ocupa el séptimo lugar mundial de personas con esta enfermedad, y actualmente, la diabetes

es la segunda causa de muerte en México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (Paniagua 2024).

Los hábitos alimenticios del mexicano han sido identificados como factores clave en la epidemia de diabetes. Estudios recientes muestran que la dieta nacional es rica en carbohidratos simples, azúcares añadidos y grasas saturadas. Por ejemplo, el consumo per cápita de bebidas azucaradas en México alcanzó los 133.6 litros en 2022 (Paniagua, 2024).

La ENSANUT también destaca un consumo elevado de alimentos ultra procesados y una baja ingesta de frutas, verduras y cereales integrales (Basto et al., 2024). Este desequilibrio explica las altas tasas de sobrepeso y obesidad observadas en la población: aproximadamente el 38.3% tiene sobrepeso y el 36.9% obesidad, con una prevalencia de obesidad abdominal cercana al 81% (Paniagua, 2024). Estos hábitos dietéticos poco saludables se asocian con un deficiente control glucémico y un mayor riesgo de desarrollar diabetes tipo 2 (ADA, s.f.).

En Sonora, la situación es similar e incluso más crítica en algunos aspectos. Este estado ocupa el cuarto lugar nacional en prevalencia de sobrepeso y obesidad en adultos, con siete de cada diez personas afectadas (CIAD, 2022).

La transición nutricional ha sido muy marcada: la dieta sonorensa aporta entre 34% y 41% de grasa, superando el límite recomendado por organismos internacionales como la OMS (<30%) debido al alto consumo de productos animales, especialmente carne asada, embutidos y quesos grasos (CIAD, 2022). A diferencia de otras regiones del país donde predomina el consumo de maíz, frijol y vegetales, en Sonora se observa una alta ingesta de carnes rojas y harinas refinadas, así como un bajo consumo de frutas y verduras frescas (CIAD, 2022).

También es común el uso excesivo de aceites, manteca y condimentos procesados en la preparación de alimentos, lo cual eleva el contenido calórico y glucémico de la dieta. Este patrón alimentario ha sido identificado como un impulsor del aumento de enfermedades crónicas como la diabetes (CIAD, 2022). En comunidades rurales, estos hábitos se combinan con acceso limitado a servicios médicos, lo que complica aún más el control de la

enfermedad. Así, estudiar el impacto de los alimentos sobre los niveles glucémicos en este contexto tiene especial relevancia.

Por último, la evidencia científica señala que la composición de los alimentos ingeridos influye directamente en los niveles de glucosa en sangre. Los hidratos de carbono son los principales determinantes de la respuesta glucémica postprandial (Meneses, 2022). Dietas con alimentos de bajo índice glucémico, ricos en fibra, como granos integrales, legumbres y vegetales, tienden a mantener niveles glucémicos más estables, mientras que el consumo de alimentos refinados o azucarados provocan picos rápidos de glucosa (Meneses, 2022).

Por ello, comprender cómo varían los niveles glucémicos al consumir distintos alimentos en una comunidad rural puede ayudar a diseñar estrategias personalizadas para el control efectivo de la DM2 en poblaciones vulnerables.

Justificación

La diabetes mellitus tipo 2 representa un problema de salud pública en México, especialmente en zonas rurales y sobre todo en Sonora, donde las condiciones sociales, económicas y culturales influyen directamente en el estilo de vida y en los hábitos alimentarios de la población.

El 100% de los encuestados padece diabetes mellitus tipo 2 enfatizando que, en estas comunidades, el acceso limitado a servicios médicos especializados, la falta de información clara sobre alimentación saludable y la persistencia de patrones dietéticos tradicionales dificultan el control adecuado de la enfermedad, lo cual puede derivar en complicaciones crónicas que deterioran la calidad de vida y aumentan la carga para los servicios de salud.

Realizar una investigación que observe el nivel glucémico tras el consumo de alimentos no adecuados permite generar evidencia concreta y localizada sobre los efectos inmediatos de la dieta en personas con diabetes tipo 2. Esto no solo proporciona datos útiles para la comunidad médica, sino que también puede traducirse en estrategias educativas y preventivas más efectivas, adaptadas al contexto cultural y económico de una comunidad rural.

Objetivo

Observar el nivel glucémico después del consumo de alimentos no adecuados en personas con diabetes de una comunidad rural.

Referencias Teóricas

La diabetes mellitus tipo 2 es una enfermedad metabólica crónica por niveles altos persistentes de glucosa en la sangre, se clasifica en tipo 1, que se caracteriza por la deficiencia absoluta de insulina, tipo 2 que es la resistencia a la insulina y deficiencia relativa, por último, la diabetes gestacional que ocurre durante el embarazo (Apolinario et al, 2024), se presenta con frecuencia con los siguientes síntomas característicos poliuria, polidipsia, polifagia y pérdida de peso (OMS, 2024).

Cuenta con los criterios diagnósticos de glucemia basal ≥ 126 mg/dl en ayunas de al menos 8 horas, hemoglobina glucosilada de $\geq 6,5\%$, glucemia ≥ 200 mg/dl a las 2 horas tras sobrecarga oral de 75 mg de glucosa y glucemia al azar ≥ 200 mg/dl en presencia de síntomas clásicos de diabetes (Fisterra, 2024), con complicaciones como pie diabético, nefropatía diabética, retinopatía diabética y dislipidemia (Medina, 2022).

La medición de la glucemia en ayunas es una herramienta diagnóstica clave para evaluar el metabolismo de la glucosa, los niveles elevados de glucosa en ayunas son un indicador eficaz de la diabetes (Arias, 2022). Hay alimentos con alto índice glucémico como el pan blanco o los refrescos que provocan picos altos rápidos de glucosa en sangre (Estefes et al, 2022) lo que puede dificultar el control metabólico.

Una alimentación adecuada para pacientes con diabetes mellitus tipo 2 se considera la dieta mediterránea (IMSS, 2018) la cual consiste en alimentos de origen vegetal, pescados y mariscos, aceite de oliva como fuente de grasa principal, productos lácteos en cantidades moderadas, menos de cuatro huevos a la semana y carne roja en baja frecuencia (ADA, 2025).

Además de definir el tipo de alimentos se establece una correcta distribución calórica diaria, organizada en varias comidas para mantener estable el nivel glucémico y evitar picos posprandiales, las calorías diarias de una persona tienen un rango de 1500 a 2500 calorías a lo largo de un día, divididas en 5 comidas al día, siendo el desayuno con 20% de las calorías

(300-500 calorías), media mañana con 5-10% de las calorías (75-250 calorías), comida con 30% de las calorías (450-750 calorías), merienda con 5-10% de las calorías (75-250 calorías) y cena con 25-30% de calorías (375-750 calorías) (Ministerio de sanidad, 2020)

Las comunidades rurales enfrentan condiciones que influyen directamente en su salud, la limitada disponibilidad de alimentos saludables, escasa educación nutricional y prácticas alimentarias tradicionales que en su mayoría tienen alto índice glucémico (Ramírez et al, 2024). En el entorno rural se dificulta el monitoreo de la glucemia, tienden a tener menor adherencia al tratamiento debido a cuestiones culturales (Montero, 2014).

Metodología

El tipo de investigación utilizado fue mixto, con un diseño etnográfico de campo descriptivo, prospectivo y transversal. El campo etnográfico fue el ejido de Quetchehueca, ubicado al sur del Estado de Sonora, en la región del Valle del Yaqui, a 24 metros de altura y a 25 kilómetros de distancia de la cabecera municipal de Ciudad Obregón (PueblosAmerica, 2024).

El universo de este estudio está compuesto de 3,002 habitantes. La muestra teórica está compuesta por 10 personas con diabetes de la comunidad que se escogieron a juicio de los investigadores. El instrumento está compuesto por 2 preguntas, ambas abiertas, que trataron sobre su alimento del desayuno y dependiendo de la ingesta del desayuno se manejaron criterios de adecuado y no adecuado.

La recolección de datos se realizó de manera presencial en la comunidad, mediante la visita al casino ejidal. Las encuestas fueron aplicadas por los mismos investigadores, quienes previamente explicaron el objetivo de la investigación. Se solicitó el consentimiento verbal informado de las 10 personas participantes.

El procedimiento se llevó a cabo en el casino ejidal de Quetchehueca, en donde cada investigador entrevistó a 2 personas, aplicando una encuesta descriptiva con preguntas abiertas sobre el alimento consumido, aplicando una de las leyes de la alimentación según la OMS. En este estudio se manejó el criterio de alimento adecuado considerando principalmente el estado fisiológico de la persona, en este caso, la diabetes. Para el nivel glucémico se aplicó la técnica de la glucemia capilar.

El análisis de los datos cualitativos, las respuestas fueron organizadas por categorías de “alimento adecuado” y “alimento no adecuado”, junto con el porcentaje de las personas que obtuvieron valores mayores o menores a 180 mg/dl, se reportaron en forma de tabla con el apoyo del software Microsoft Excel.

Durante el estudio, los investigadores respetaron la autonomía y la beneficencia de las personas participantes de la comunidad.

Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados de esta investigación, donde participaron 10 personas con diabetes de la comunidad.

Como lo muestra el Gobierno de México. (2021), la causa principal de la diabetes en las comunidades son los hábitos alimenticios inadecuados, llenos de azúcares, grasas saturadas y sodio, lo cual es estos datos son consistentes con otros estudios realizados en comunidades de Sonora. Por ejemplo, el estudio realizado en 2016, en coordinación con un grupo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Pública, evaluó que existe influencia de una dieta inadecuada como parte del estilo de vida de comunidades rurales de Sonora con la prevalencia de diabetes (Romero, 2016).

Tabla 1: Alimentos adecuados, no adecuados y su nivel glucémico.			
Alimentos adecuados	Nivel glucémico	Alimentos no adecuados	Nivel glucémico
Huevo	El 75% obtuvo un valor menor a 180 mg/dl	Birria	El 25% obtuvo un valor mayor a 180 mg/dl
Ensalada de frutas		Cereal	

Tabla 1: Se muestran los alimentos adecuados y no adecuados consumidos, así como el porcentaje de las personas que obtuvieron valores menores y mayores a 180 mg/dl.

Fuente: Elaboración propia, con base en encuestas aplicadas, 2025.

Estos datos tienen consistencia con un estudio de 2024, que señala que el huevo es un alimento adecuado para personas con diabetes, ya que proporciona proteína sana, es alto en vitaminas, minerales, bajo en grasa y carbohidratos y con un índice glucémico de 0 (CONAVE, 2024).

Estos datos revelan que el 75% de las personas con diabetes se encuentran en los valores normales de glucosa en sangre. Esto indica que la mayoría de las personas de este estudio pueden tener una alimentación adecuada, como, por ejemplo, consumir frutas, verduras, proteínas y granos integrales, por lo que sus niveles de glucosa fueron menores a 180 mg/dl.

Por otro lado, los valores mayores de 180 mg/dl fueron de personas que consumieron alimentos inadecuados, por ejemplo, birria y cereal, estos son alimentos con alto contenido de azúcar, grasas saturadas y sodio. Estos causan elevaciones rápidas de los niveles de glucosa en sangre.

Según la Guía de Práctica Clínica para el tratamiento de la diabetes mellitus tipo 2 en el primer nivel de atención (IMSS, 2018), se debe priorizar el consumo de alimentos naturales, ricos en fibra y con bajo índice glucémico, y reducir aquellos con alto contenido calórico y bajo valor nutricional.

Conclusión y propuestas

El consumo de alimentos adecuados; como el huevo y las frutas naturales presentan niveles glucémicos dentro de los parámetros recomendados, mientras que platillos tradicionales de la región; birria, cereales de alto contenido de azúcares refinados y altos en grasas saturadas, sodio y carbohidratos simples, generaron elevaciones de glucosa capilar.

Entre las propuestas destacan la implementación de jornadas comunitarias de educación nutricional con apoyo de estudiantes y personal de salud, utilizando herramientas visuales para explicar el impacto de los alimentos en la glucosa.

El diseño de materiales impresos y digitales con menús saludables adaptados a ingredientes típicos de la región, pero con bajo impacto glucémico.

El fomento del uso compartido de glucómetros comunitarios como herramienta de autoconocimiento y empoderamiento del paciente.

Formación de promotores de salud locales que brinden acompañamiento continuo y refuercen los hábitos alimenticios saludables.

Además, se identificó la necesidad de fortalecer la educación alimentaria desde un enfoque culturalmente sensible y práctico

Referencias

- ADA. (2025). Alimentación para el control de la diabetes. Recuperado 7 de mayo de 2025, de American Diabetes Association: <https://diabetes.org/es/alimentos-nutricion/alimentacion-para-controlar-la-diabetes>
- ADA. (s.f.). Alimentación para el control de la diabetes. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de American Diabetes Association: <https://diabetes.org/es/alimentos-nutricion/alimentacion-para-controlar-la-diabetes>
- Apolinario. V, Cajas. M, Jaramillo. P & Montecé. E. (2024). Diferencias de la diabetes tipo 1 y diabetes tipo 2. RECIMUNDO, 8(2), 35-44. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(2\).abril.2024.35-44](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(2).abril.2024.35-44)
- Arias, J. (2022). Medición de la glucemia en ayuno durante el primer trimestre de embarazo como predictor para el desarrollo de diabetes gestacional. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Universidad de Autónoma de Honduras Valle de Sula: <http://eprints.uanl.mx/28882/7/28882.pdf#>
- Ávila, S. (2020). Riesgo de diabetes de una comunidad rural en México: un estudio observacional. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Universidad de Santander: [Riesgo de diabetes de una comunidad rural en México: un estudio observacional](#)
- Basto. A, López. N, Rojas. R, Aguilar. C, Moreno. G, Carnalla. M, Rivera. J, Romero. M, Barquera. S & Barrientos. T. (2024). Prevalencia de prediabetes y diabetes en México: Ensanut 2022. Salud Pública de México, 66(4), 530–538. <https://doi.org/10.21149/14832>
- CDC. (2024). Manejo de los niveles de azúcar en la sangre. Recuperado el 04 de mayo de 2025, de Cdc.gov: [Manejo de los niveles de azúcar en la sangre | Diabetes | CDC](#)
- CIAD. (2022). La dieta sonorensis promueve la obesidad. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Gobierno de México: <https://www.ciad.mx/dieta-sonorense-promueve-la-obesidad/>
- CIAD. (2022). Obesidad y transición alimentaria en Sonora. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Gobierno de México: <https://www.ciad.mx>

- ClinicalKey. (2024). Diabetes Mellitus tipo 2. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Guías Fisterra. https://www.clinicalkey.es/#!/content/guides_techniques/52-s2.0-mt_fis_93#section0070
- CONAVE. (2024). El huevo y su lucha contra la diabetes e hipertensión. Recuperado el 04 de mayo de 2025, de Conave.org: [El huevo y su lucha contra la diabetes e hipertensión - CONAVE](#)
- Estefes, J, González, U, Hernández, A, Jottar, A & Campos, R. (2022). Utilidad del índice glucémico y la carga glucémica de los alimentos como herramientas de recomendación dietética. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Boletín de Ciencias Agropecuarias: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icap/issue/archive>
- Gobierno de México. (2021). Conoce más sobre la diabetes para proteger y cuidar tu salud. Recuperado el 04 de mayo de 2025, de Gob.mx: [Diabetes en México. | Hablemos de salud | Gobierno | gob.mx](#)
- IMSS. (2018). Diagnóstico y Tratamiento Farmacológico de la Diabetes Mellitus Tipo 2 en el Primer Nivel de Atención. Recuperado el 07 de mayo de 2025, de Guías de Práctica Clínica: <http://imss.gob.mx/profesionales-salud/gpc>
- INSP. (2024). Prevalencia de prediabetes y diabetes en México. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Gobierno de México: [Prevalencia de prediabetes y diabetes en México - Portal INSP](#)
- Medina, H. (2022). Protocolo de Atención Integral: complicaciones crónicas de diabetes mellitus 2. Revista Médica Del IMSS, 60, S19–S33.
- Meneses, P. (2022). Aspectos culinarios y control glucémico. ¿Qué hacer desde la cocina para reducir el impacto glucémico de los alimentos? Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Revista Diabetes: <https://www.revistadiabetes.org/>
- Ministerio de Sanidad. (2020). Estilos de vida saludable. Recuperado 7 de mayo de 2025, de <https://estilosdevidasaludable.sanidad.gob.es/alimentacionSaludable/queSabemos/enLaPractica/distribuir/diario/home.html>
- Montero, E. (2014). Control de diabetes mellitus e hipertensión arterial en personas afiliadas al Seguro Popular. El caso de habitantes de las localidades rurales en México. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Universidad de Costa Rica: <http://ccp.ucr.ac.cr/revista/>
- OMS. (2024). Diabetes. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>
- OPS. (s.f.). Diabetes. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/temas/diabetes>

- Paniagua, D. (2024). La situación asistencial de las personas que viven con diabetes en México. Revista Diabetes. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de: <https://www.revistadiabetes.org/miscelanea/la-situacion-asistencial-de-las-personas-que-viven-con-diabetes-en-mexico/>
- PueblosAmérica. (2024). Quetchehueca. Recuperado el 04 de mayo de 2025, de PueblosAmerica.com: <https://mexico.pueblosamerica.com/i/quetchehueca/>
- Ramírez, J, García, L, Buichia, S, Miranda, C, Heredia, M & Ortiz, R. (2024). Prevalencia de diagnóstico previo de diabetes mellitus tipo 2 y nivel socioeconómico en una comunidad Yoreme Mayo. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 12, 1–18.
- Romero, J. (2016). Estudio sobre diabetes y obesidad en indígenas de Sonora. Recuperado el 04 de mayo de 2025, de Ciencia y Tecnología: [ESTUDIO SOBRE DIABETES Y OBESIDAD EN INDÍGENAS DE SONORA - Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo \(CIAD\)](#)
- Torres, A. (2022). La diabetes en la comunidad latina: mitos y realidades. Asociación Americana de Diabetes. [Recuperado el 05 de mayo de 2025, de https://www.diabetes.org](https://www.diabetes.org)
- Urban, P. (2022). Disparidades en la diabetes: donde resides afecta las consecuencias de salud a largo plazo. Recuperado el 05 de mayo de 2025, de AARP: [Cuidado de la diabetes en las zonas rurales](#)

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DE NAVOJOA

Guadalupe Balvanera Borquez Flores

Resumen

El presente estudio examina cómo el clima organizacional influye en el desempeño y la operación de las empresas situadas en Navojoa, Sonora. El objetivo es identificar de qué manera elementos como la comunicación interna, el liderazgo, la motivación, las condiciones físicas de trabajo y las relaciones entre el personal afectan la productividad y la satisfacción laboral. A través de encuestas aplicadas a trabajadores de diversos sectores económicos, se busca obtener una perspectiva amplia sobre la percepción del clima organizacional y su efecto en los resultados empresariales. Los resultados obtenidos servirán para proponer acciones que contribuyan a mejorar el ambiente laboral en las empresas de la región.

Introducción

El clima organizacional es un elemento clave para el éxito de cualquier empresa, ya que influye directamente en el desempeño, la motivación y la permanencia del personal. En la actualidad, las empresas enfrentan entornos competitivos que requieren trabajadores comprometidos y un ambiente laboral saludable. En Navojoa, al igual que en otras ciudades del país, las organizaciones buscan mejorar sus procesos internos y fortalecer su capital humano, por lo que resulta importante analizar cómo perciben los trabajadores su entorno laboral y de qué manera este influye en su rendimiento.

Este trabajo tiene como propósito estudiar la influencia del clima organizacional en empresas de Navojoa, identificando los componentes principales que lo conforman y evaluando su impacto en la eficiencia y satisfacción de los empleados.

Antecedentes

El clima organizacional ha sido estudiado desde la década de los setenta como un elemento determinante en la conducta de los empleados. Autores como Litwin y Stringer, Chiavenato y Robbins coinciden en que el clima laboral se compone de percepciones que los trabajadores desarrollan en relación con su entorno de trabajo.

Diversos estudios en México han demostrado que un clima positivo incrementa la motivación, reduce la rotación, mejora la comunicación interna y fortalece el sentido de pertenencia. En Sonora, investigaciones en sectores industriales y de servicios han señalado que la principal problemática se relaciona con la comunicación insuficiente, estilos de liderazgo rígidos y falta de reconocimiento al trabajador.

Estos antecedentes permiten contextualizar la importancia de analizar el clima organizacional específicamente en Navojoa.

Justificación

El estudio es relevante porque permite identificar cómo perciben los trabajadores su ambiente laboral y qué factores están influyendo en su desempeño. Contar con un clima organizacional adecuado ayuda a las empresas a mejorar su productividad, reducir conflictos, aumentar la satisfacción laboral y promover un entorno más colaborativo.

En Navojoa, muchas empresas buscan profesionalizar sus procesos internos; sin embargo, no siempre cuentan con diagnósticos formales sobre su clima laboral. Por ello, esta investigación servirá como referencia para generar estrategias de mejora y contribuir al fortalecimiento del capital humano en la región.

Descripción del objeto de estudio

El objeto de estudio está conformado por las percepciones que los trabajadores de distintas empresas de Navojoa tienen respecto al clima organizacional, considerando factores como:

- Comunicación interna	- Trabajo en equipo
- Liderazgo	- Ambiente físico
- Motivación	- Relaciones interpersonales y reconocimiento

Estas variables permiten medir de forma general cómo influye el clima en el desempeño y satisfacción de los empleados.

Pregunta principal

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas de Navojoa?

Objetivo general

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño y funcionamiento de las empresas de Navojoa, identificando los factores que lo integran y su impacto en los trabajadores.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores que componen el clima organizacional dentro de las empresas de Navojoa.
2. Evaluar la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral.
3. Determinar cómo influyen elementos como la comunicación, liderazgo y motivación en el desempeño del personal.

Marco teórico

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y experiencias que los trabajadores desarrollan respecto a su entorno laboral. Según Chiavenato, es “la atmósfera interna que perciben los miembros de la organización”.

- Componentes del clima organizacional

Comunicación interna: Flujo claro y oportuno de la información.
Liderazgo: Estilo de dirección que influye en la motivación y desempeño.
Motivación: Factores internos y externos que impulsan al trabajador a cumplir sus tareas.
Relaciones interpersonales: Interacción entre compañeros y superiores.
Ambiente físico: Condiciones materiales y de infraestructura del lugar de trabajo.
Trabajo en equipo: Grado de cooperación entre los integrantes.

- Influencia del clima organizacional

Un clima positivo favorece la satisfacción laboral, el compromiso, la productividad y la innovación; mientras que un clima negativo genera desmotivación, rotación de personal y bajo rendimiento.

Delimitación de la investigación

Lugar: Empresas ubicadas en la ciudad de Navojoa, Sonora.

Tiempo: Estudio realizado durante el periodo académico actual.

Población: Trabajadores de distintos sectores: comercio, servicios e industria.

Alcance: Investigación de tipo descriptivo-exploratorio basada en encuestas.

Metodología

La investigación será cuantitativa con enfoque descriptivo. Se aplicará una encuesta estructurada a trabajadores de distintas empresas para conocer su percepción del clima organizacional.

Los resultados se analizarán mediante estadísticas básicas (porcentajes y promedios) que permitan identificar tendencias generales y relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral.

Conceptos analíticos

- **Clima organizacional:** Percepción compartida sobre el ambiente dentro de una empresa.
- **Desempeño laboral:** Grado de cumplimiento y eficiencia con que los empleados realizan sus actividades.
- **Motivación:** Impulso que orienta el comportamiento del trabajador hacia sus metas.
- **Satisfacción laboral:** Nivel de bienestar y conformidad del empleado con su trabajo.
- **Productividad:** Relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.

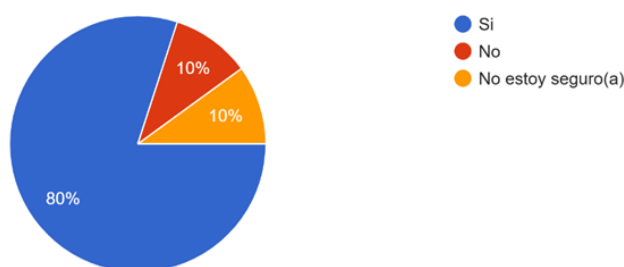
- **Liderazgo:** Capacidad de influir y dirigir a un grupo hacia objetivos comunes.

Resultados

Para analizar la influencia del clima organizacional en las empresas de Navojoa, se aplicó una encuesta a 10 trabajadores de distintos sectores. A partir de sus respuestas, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿Cree que el clima organizacional influye en el desempeño laboral dentro de las empresas de Navojoa?

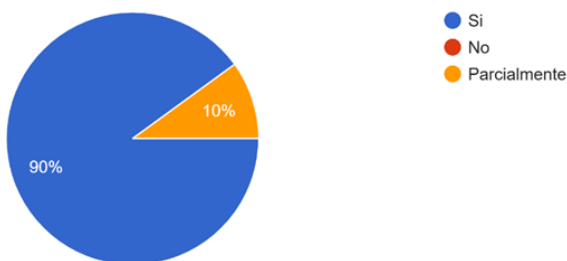
10 respuestas



El 80% de los encuestados considera que el clima organizacional sí influye directamente en el desempeño laboral, mientras que solo un 10% opina que no y otro 10% no está seguro. Este resultado evidencia que la mayoría de los trabajadores perciben una relación directa entre el ambiente laboral y su rendimiento.

2. ¿Considera que un buen ambiente laboral mejora la productividad de los trabajadores en las empresas de Navojoa?

10 respuestas

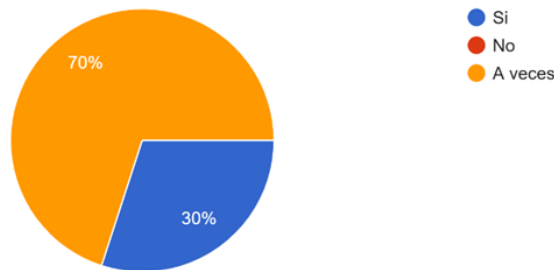


El 90% considera que un buen ambiente laboral mejora la productividad. Un 10% piensa que solo influye parcialmente.

Esto confirma que la productividad está estrechamente ligada a la calidad del clima laboral y a las condiciones internas de trabajo.

3. ¿Piensa que la comunicación interna afecta el clima laboral en su empresa?

10 respuestas



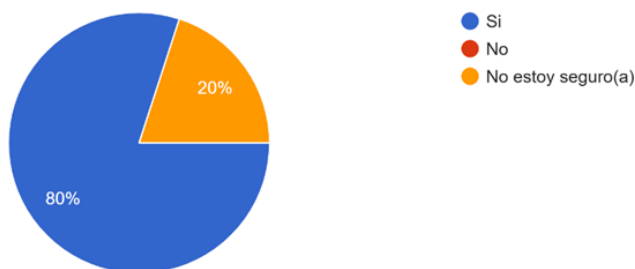
El
70%
de los

encuestados considera que la comunicación interna a veces afecta el clima laboral, mientras que el 30% afirma que sí influye de manera clara.

Esto muestra que la comunicación es un área donde aún existe variabilidad y oportunidades de mejora dentro de las empresas.

4. ¿Cree que el liderazgo ejercido por los jefes o supervisores influye en el clima organizacional?

10 respuestas



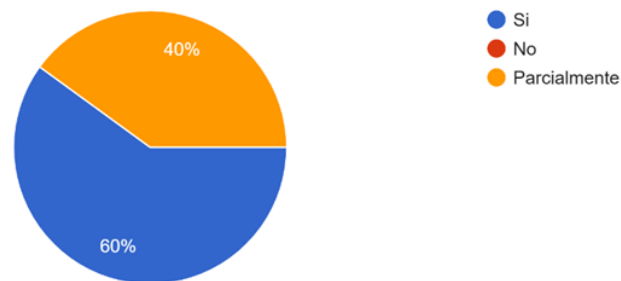
El 80% cree que el liderazgo ejercido por jefes o supervisores influye en el clima organizacional. Solo un 20% no está seguro.

Esto evidencia que el estilo de liderazgo es un factor decisivo para mantener ambientes laborales sanos.

El 60% afirma que las relaciones entre compañeros sí impactan en el ambiente de trabajo, y un 40% considera que influyen parcialmente.

5. ¿Considera que las relaciones entre compañeros impactan en el clima laboral de su área de trabajo?

10 respuestas

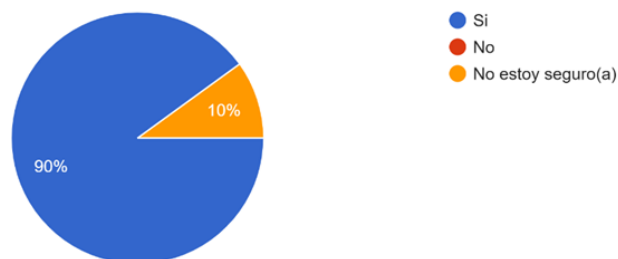


El 60% afirma que las relaciones entre compañeros sí impactan en el ambiente de trabajo, y un 40% considera que influyen parcialmente.

Este resultado refuerza la idea de que las relaciones interpersonales son clave para el buen clima laboral.

6. ¿Opina que un clima organizacional negativo puede disminuir el rendimiento del personal?

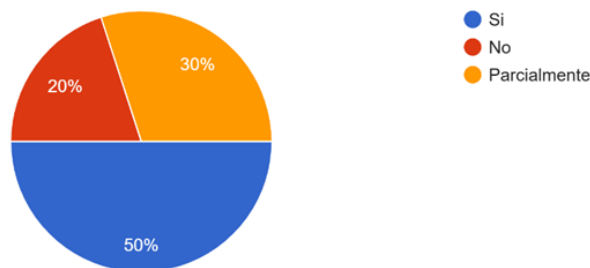
10 respuestas



El 90% considera que un clima organizacional negativo puede disminuir el rendimiento del personal, demostrando la importancia de mantener un entorno favorable para evitar disminuciones en la productividad.

7. ¿Cree que la motivación laboral está relacionada directamente con el clima organizacional en las empresas de Navojoa?

10 respuestas

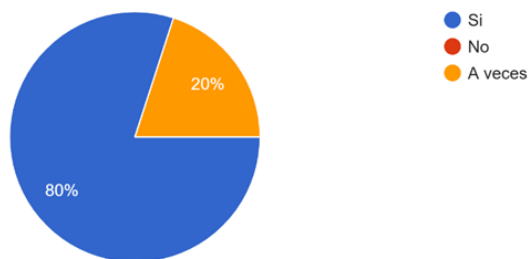


El 50% considera que la motivación está directamente relacionada con el clima organizacional, mientras que el 30% afirma que esta relación se da parcialmente y un 20% señala que no existe relación.

Aunque la mayoría reconoce esta conexión, se observa que algunos trabajadores no perciben su motivación como un factor dependiente del ambiente laboral.

8. ¿Considera que el clima laboral influye en la permanencia o rotación de personal en las empresas?

10 respuestas

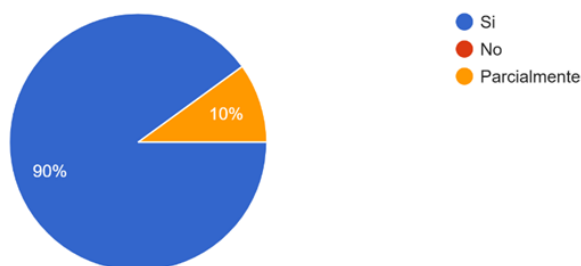


El 80% piensa que sí influye en la permanencia o rotación de personal, mientras que el 20% considera que solo a veces.

Esto sugiere que un mal clima laboral puede provocar renuncias y cambios constantes de personal.

9. ¿Cree que mejorar el clima organizacional ayudaría a elevar la calidad del trabajo en una empresa?

10 respuestas

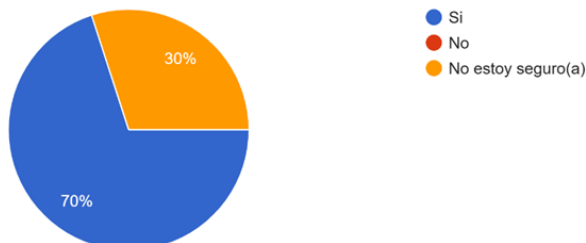


El 90%

cree que mejorar el clima organizacional ayuda a elevar la calidad del trabajo, lo que indica que los trabajadores perciben beneficios directos en el desempeño general de la empresa.

10 . ¿Piensa que las empresas de Navojoa deberían implementar acciones para fortalecer el clima organizacional?

10 respuestas



El 70% considera necesario que las empresas implementen acciones para fortalecer el clima organizacional, mientras que el 30% no está completamente seguro.

Esto refleja una demanda importante de parte del personal para que las empresas inviertan en mejorar su ambiente laboral.

Conclusiones

La presente investigación permitió analizar la influencia del clima organizacional en las empresas de Navojoa y comprender cómo este factor impacta en el desempeño, productividad y bienestar de los trabajadores. A partir de la encuesta aplicada a empleados de distintos

sectores, se identificó que la mayoría reconoce al clima organizacional como un elemento determinante en su rendimiento laboral y en la calidad del trabajo desempeñado.

Los resultados muestran que aspectos como el liderazgo, la comunicación interna y las relaciones interpersonales son componentes fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo. El 80% de los encuestados afirmó que el clima organizacional influye directamente en su desempeño, mientras que el 90% indicó que un buen ambiente mejora su productividad y evita un rendimiento deficiente. Asimismo, un alto porcentaje destacó que un clima organizacional negativo puede provocar desmotivación, bajo desempeño e incluso la rotación de personal.

Se concluye que las empresas de Navojoa requieren fortalecer estrategias enfocadas en mejorar la comunicación, promover estilos de liderazgo efectivos y fomentar relaciones laborales saludables. Estas acciones permitirían elevar la motivación, la calidad del trabajo y, en consecuencia, los resultados organizacionales. Además, el 70% de los participantes considera necesario que las empresas implementen programas o acciones específicas para mejorar el clima laboral, lo que evidencia una necesidad real y percibida dentro del entorno empresarial local.

En general, la investigación confirma que el clima organizacional no solo es un factor relevante, sino un componente estratégico que influye directamente en el rendimiento, la satisfacción y la permanencia del personal. Por lo tanto, se recomienda a las empresas tomar medidas preventivas y correctivas que permitan construir entornos laborales más positivos, eficientes y orientados al bienestar de sus colaboradores.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). McGraw-Hill.

Davis, K., & Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo* (14.^a ed.). McGraw-Hill.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos* (8.^a ed.). Pearson.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Comportamiento organizacional* (12.^a ed.). Cengage Learning.

Hussein, A. (2018). The impact of organizational climate on employee performance. *International Journal of Management*, 9(3), 45–58.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson.

Schneider, B., Ehrhart, M., & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

Silva, M., & Zambrano, J. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en empresas latinoamericanas. *Revista de Ciencias Administrativas*, 7(2), 112–130.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos* (7.^a ed.). McGraw-Hill.

LA ENSEÑANZA EN CONTEXTOS JUVENILES: UN ANÁLISIS DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE Y LA IDENTIDAD ADOLESCENTE EN LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA ESCUELA SECUNDARIA GENERAL “IGNACIO JOSE ALLENDE”.

María José Félix Orozco

Resumen

El presente estudio examina la relación entre los estilos de aprendizaje y la identidad adolescente en el contexto de la educación secundaria, con el objetivo de identificar las implicaciones pedagógicas que ambos factores tienen para la enseñanza en contextos juveniles.

A partir de un enfoque mixto, se aplicó un test de estilos de aprendizaje y se realizaron entrevistas semiestructuradas y observaciones en aula. Los resultados muestran que los adolescentes aprenden principalmente a través de experiencias visuales y kinestésicas, y que su identidad se configura a partir de la convivencia y la interacción social.

El análisis de las percepciones docentes y estudiantiles evidencia la necesidad de incorporar estrategias de enseñanza flexibles, dinámicas y culturalmente relevantes. Se concluye que reconocer la diversidad de estilos de aprendizaje y la identidad juvenil favorece un ambiente educativo más inclusivo, participativo y motivador.

Introducción

La enseñanza en contextos juveniles representa uno de los mayores retos para la educación secundaria actual, ya que implica comprender no solo los procesos cognitivos del aprendizaje, sino también las dimensiones emocionales, sociales y culturales que configuran la identidad de los adolescentes. En esta etapa, los jóvenes atraviesan una serie de transformaciones que influyen directamente en su forma de aprender, relacionarse y participar en la vida escolar. Por ello, resulta fundamental que la práctica docente reconozca la diversidad de estilos de aprendizaje y las particularidades de la identidad juvenil, a fin de generar estrategias pedagógicas más inclusivas y significativas.

Planteamiento del problema

La adolescencia constituye una etapa de profundos cambios en el desarrollo humano, marcada por transformaciones biológicas, cognitivas, emocionales y sociales que impactan directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Erikson (1950, como se citó en Adolescent Psychology, s.f), se refirió a la quinta tarea psicosocial de la vida como la de la confusión de identidad versus rol, cuando los adolescentes deben afrontar las complejidades de encontrar su propia identidad. Esta etapa incluye preguntas sobre su apariencia, elecciones vocacionales y aspiraciones profesionales, educación, relaciones, sexualidad, opiniones políticas y sociales, personalidad e intereses.

Estas transformaciones suelen manifestarse a través de conductas, intereses y actitudes que reflejan el deseo de integrarse a un grupo, ser aceptados por sus pares y afirmar su identidad frente a las figuras de autoridad. Sin embargo, este proceso de construcción no siempre se desarrolla de manera armónica y, cuando los adolescentes enfrentan dificultades para adaptarse a las normas escolares o expresar su individualidad, pueden surgir comportamientos que alteran la convivencia. Según Jurado (2015), las conductas disruptivas son definidas como: aquellas conductas que dificultan los aprendizajes y distorsionan la relación individual y la dinámica del grupo, afectando tanto al individuo que la provoca como a los que reciben las consecuencias.

La escuela secundaria se convierte en un escenario donde confluyen múltiples influencias sociales, culturales, tecnológicas y emocionales que inciden en la manera en que los jóvenes aprenden y se relacionan con el conocimiento. En este contexto, resulta esencial reconocer que cada estudiante posee una forma particular de percibir, procesar y retener la información, lo que se conoce como estilo de aprendizaje.

El modelo de estilos de aprendizaje de la Programación Neurolingüística (PNL) toma en cuenta el criterio neurolingüístico, el que considera que la vía de ingreso de información al cerebro (ojo, oído, cuerpo) resulta fundamental en las preferencias de quién aprende o enseña. Concretamente, el ser humano tiene tres grandes sistemas para representar

mentalmente la información: visual, auditivo y kinestésico (Romo, M., López, D. & López, I., 2006).

Un estudiante se sentirá más interesado y aprenderá mejor si el maestro utiliza y pone a su disposición el canal sensorial de su preferencia en las experiencias de aprendizaje. No obstante, en la práctica docente, en numerosas ocasiones se genera una brecha entre las estrategias de enseñanza implementadas y las formas en que los jóvenes realmente aprenden, piensan y expresan sus ideas. Por ello, comprender los estilos de aprendizaje e identidades juveniles resulta clave para diseñar prácticas pedagógicas más inclusivas y efectivas que favorezcan la participación y reduzcan las conductas disruptivas en el aula.

Antecedentes

Ruiz, J. (2014). “La relación entre procesos de identidad personal y estilos de pensamiento: un recurso para la orientación educativa en la enseñanza secundaria”. Los estudiantes de enseñanza secundaria se encuentran en una edad crítica por ser la etapa en que construyen su identidad personal: las chicas y chicos adolescentes buscan aclarar qué les interesa y cómo quieren ser en distintas facetas de la vida, planteándose su futuro entre un abanico de opciones vitales y asumiendo compromisos, provisionales o estables. Al mismo tiempo, expresan preferencias en la forma de abordar las tareas y situaciones, al margen de mostrarse más o menos hábiles al hacerlo. En definitiva, están consolidando tanto su personalidad como su inteligencia. Este libro indaga sobre estos aspectos cruciales de la adolescencia, realizando un recorrido por el panorama investigador de la formación de la identidad y los estilos de pensamiento con el fin de comprobar después empíricamente su conexión y la capacidad que poseen para optimizar el desarrollo adolescente. Dicha relación se presenta como una herramienta útil e innovadora para la orientación educativa en la enseñanza secundaria.

Koga, D. (2021). “Estilos de personalidad y su relación con el estilo de aprendizaje de adolescentes del Centro Educativo Intercol del año 2021”. El propósito de esta investigación es identificar la fuerza de relación existente entre los estilos de personalidad y los estilos de aprendizaje que poseen los estudiantes del nivel medio del centro educativo INTERCOLL de la ciudad de Fernando de la Mora, año 2021. El enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance temporal seccional, y de tipo descriptivo y de estudio

transversal. En el estudio participaron 51 estudiantes de 13 a 16 años. Para analizar el estilo de personalidad y su relación con el estilo de aprendizaje que poseen los estudiantes. Se utilizaron el Inventario de Personalidad de Eysenck y Eysenck (1975) y el Inventario de Estilos de Aprendizaje IEA Modelo VAK de De la Parra Eric (2004). A partir de los resultados de la investigación se concluye que no existe una relación fuerte entre las variables en la muestra encuestada, las diferentes personalidades demostraron ciertas tendencias hacia determinados estilos de aprendizaje, pero no lo suficientemente firmes para definirse como como un resultado estable y confiable

Justificación

El estudio de la enseñanza en contextos juveniles es fundamental para comprender los desafíos que enfrenta la educación secundaria en el siglo XXI. En esta etapa formativa, los adolescentes construyen no sólo conocimientos académicos, sino también valores, actitudes, relaciones sociales e identidades que influirán en su vida futura. Desde el ámbito social, contribuye a una mejor comprensión de las juventudes actuales, frecuentemente estigmatizadas por su desinterés o rebeldía, pero que en realidad buscan espacios donde puedan ser escuchadas y reconocidas.

Sin embargo, las escuelas muchas veces se encuentran rezagadas en cuanto a la comprensión de las características de los jóvenes y la forma en que estas impactan en el aprendizaje. Investigar los estilos de aprendizaje e identidad adolescente dentro de la práctica educativa permite visibilizar la necesidad de un enfoque más humano, flexible y contextualizado.

Esta investigación es importante porque busca generar una comprensión profunda sobre la interacción entre los estilos de aprendizaje y la identidad adolescente dentro del contexto escolar. En particular, comprender cómo se manifiestan estas dimensiones en la Escuela Secundaria General “Ignacio Jose Allende” permitirá identificar estrategias que favorezcan la participación activa del alumnado y una enseñanza más significativa.

Los resultados servirán para diseñar propuestas pedagógicas más efectivas, mejorar la gestión del aula y fortalecer el vínculo entre docentes y estudiantes. Además, contribuirán a la creación de ambientes educativos donde se valore la diversidad, se promueva el

desarrollo integral del alumnado y se reduzcan las conductas disruptivas derivadas de la falta de comprensión de las características juveniles en los procesos de enseñanza.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los estilos de aprendizaje en los alumnos de secundaria y su relación con la construcción de identidades juveniles y las condiciones laborales de los docentes, con el fin de diseñar planeaciones didácticas inclusivas en el área de humanidades.

Objetivos Específicos

- Identificar los estilos de aprendizaje predominantes en los estudiantes de secundaria mediante la aplicación de diagnóstico
- Explorar las percepciones de los docentes de secundaria sobre las condiciones laborales que enfrentan en su práctica profesional
- Analizar la opinión de los estudiantes sobre la construcción de identidades juveniles y el papel de la escuela en este proceso
- Elaborar propuestas didácticas que integren los hallazgos del diagnóstico, las entrevistas y la práctica docente en secundaria

Referencias teóricas

Estilos de Aprendizaje PNL:

Estilo de aprendizaje visual: Las personas con un estilo de aprendizaje visual tienden a procesar la información principalmente a través de imágenes y representaciones visuales. Prefieren ver gráficos, diagramas, mapas mentales o presentaciones visuales para comprender y recordar la información (Cortes, 2024).

Estilo de aprendizaje auditivo: Las personas con un estilo de aprendizaje auditivo se centran en el sonido y el lenguaje hablado. Aprende mejor a través de la audición, por lo que prefieren escuchar conferencias, debates o discusiones (Cortes, 2024).

Estilo de aprendizaje kinestésico: Las personas con un estilo de aprendizaje kinestésico aprenden mejor a través de la experiencia práctica y la interacción física con el entorno. Les resulta más efectivo aprender haciendo y experimentando directamente (Cortes, 2024).

Identidad Adolescente:

Erikson (1950, como se citó en Adolescent Psychology, s.f), se refirió a la quinta tarea psicosocial de la vida como la de la confusión de identidad versus rol, cuando los adolescentes deben afrontar las complejidades de encontrar su propia identidad. Esta etapa incluye preguntas sobre su apariencia, elecciones vocacionales y aspiraciones profesionales, educación, relaciones, sexualidad, opiniones políticas y sociales, personalidad e intereses.

Conductas Disruptivas

Las conductas disruptivas son comportamientos inapropiados que interrumpen el desarrollo normal de las actividades en clase, dificultando el aprendizaje tanto del estudiante que las muestra como de sus compañeros (UFV, 2024).

Metodología

Diseño: La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto y un diseño de investigación-acción.

Muestra: constó de 27 alumnos de entre 12 y 13 años de 1° grado de secundaria.

Escenario: Escuela Secundaria General “Ignacio Jose Allende” ubicada en Av. Las Palmas S/N entre Calle Valle del Fuerte y Calle Valle Grande Colonia Miravalle en Navojoa, Sonora.

Técnicas de Recolección de Datos:

- Diagnóstico: Se realizó un test de estilos de aprendizaje PNL que constaba de 40 ítems, los cuales fueron redactados con una escala Likert donde los alumnos tenían tres posibles opciones de respuesta.
- Entrevista a docente: Se realizó una entrevista sobre identidades juveniles a una docente que constaba de 12 preguntas acerca de su jornada diaria con los estudiantes,

qué actividades realiza, las dificultades que enfrenta, las estrategias que emplea y cómo organiza su tiempo. Además, de 3 preguntas sobre cómo describiría a los adolescentes de hoy, al igual que le preocupa o le gusta de ellos y cómo influyen las redes sociales en su aprendizaje.

- Entrevista a estudiantes: Se realizó una entrevista a dos alumnos, 1° grado y 3° grado, que constaba de 3 preguntas acerca de cómo ven a la escuela secundaria. Posteriormente, se fotografió a los alumnos (respetando su privacidad) y se hizo un collage que representaban aspectos de su cultura juvenil (moda, intereses, convivencia).
- Diario de campo: En la práctica educativa se usó como herramienta para registrar lo que ocurre día a día, observaciones, situaciones importantes y reflexiones personales, durante la experiencia docente.

Técnica de Análisis:

Cuantitativo SPSS: Se utilizó como herramienta para analizar y organizar datos obtenidos del test de estilos de aprendizaje PNL.

El programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es una hoja de cálculo capaz de resolver operaciones aritméticas, algebraicas y trigonométricas, es un gestor de datos que permite procesar información de forma dinámica y expresarlos de forma personalizada, eficaz y sencilla según sea el caso, así el investigador puede obtener un análisis estadístico completo de los datos (Mayorga-Ponce et al, 2021).

Los datos cuantitativos obtenidos del test de estilos de aprendizaje se complementaron con la información cualitativa de las entrevistas a docentes y alumnos, así como con los registros del diario de campo. Esta triangulación permitió interpretar de manera más integral las características del alumnado y las prácticas docentes en contextos juveniles.

Procedimiento: Primeramente, se llevó una carta compromiso al director de la institución para pedir permiso y poder realizar nuestra práctica educativa. Después se acudió con el maestro titular de la materia “historia” para organizar las clases. Posteriormente, se acudió el día martes 25 de septiembre a aplicar a los alumnos un test sobre estilos de

aprendizaje PNL. Una vez analizada la información, se comenzaron a desarrollar las secuencias didácticas en conjunto con el maestro titular de la materia.

Resultados

Encuesta Estilos de Aprendizaje

El gráfico muestra la distribución porcentual de los diferentes estilos de aprendizaje. Se observa que los estilos **visual (38.5%)** y **kinestésico (38.5%)** son los predominantes, indicando que la mayoría de los alumnos aprenden mejor mediante la observación, el uso de



imágenes, colores o esquemas, así como a través de la práctica, la manipulación de materiales y experiencia directa. El **auditivo** representa un **15.4%**, lo que sugiere que una menor proporción de estudiantes prefieren aprender escuchando explicaciones o participando en discusiones. Finalmente, los estilos **auditivo-kinestésico** y **visual-kinestésico** tienen una representación mínima, con un **3.8%** cada uno, lo que indica una combinación menos frecuente de modalidades.

A partir de la entrevista realizada, la docente describe a los adolescentes actuales como distraídos, con poca disposición para pensar y analizar, pero también reconoce en ellos energía, espontaneidad, imaginación y creatividad. Expresa preocupación por la falta de visión a futuro de los estudiantes y por la influencia de las redes sociales, que considera útiles para investigar, pero también una fuente de distracción que fomenta la copia sin comprensión. Menciona que su jornada depende del estado de ánimo de los grupos, muchas veces no participan ni muestran interés. A la maestra le agrada conocer las diferentes personalidades e ideas de sus alumnos, aunque le resulta difícil manejar la indisciplina y que aprendan por iniciativa propia. En cuanto a su labor docente, organiza su tiempo según las demandas del ciclo escolar, realiza actividades como videos reflexivos, ejercicios de activación o

relajación. Considera necesario contar con apoyo psicológico y de educación especial, muchos estudiantes requieren atención profesional.

A partir de las entrevistas realizadas, los alumnos perciben a la escuela como un lugar para estudiar, compartir con amigos y adquirir conocimientos básicos para su vida laboral. Mencionan que disfrutaban el recreo y la convivencia con sus amigos, aunque algunos expresan desagrado hacia ciertas materias debido a la actitud de los maestros o la dificultad de levantarse temprano. Entre sus sugerencias para mejorar la escuela, destacan permitir el uso de teléfono, ampliar los grupos, mantener juntos a los compañeros de primaria y contar con un laboratorio de química.

Conclusiones y propuestas

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que los docentes diversifiquen sus estrategias didácticas que respondan a los estilos de aprendizaje predominantes del alumnado, favoreciendo así una participación más activa y significativa. Asimismo, es importante fortalecer la formación docente, promoviendo ambientes de aprendizaje inclusivos donde se reconozca la diversidad y se fomente la expresión de las identidades juveniles. De igual forma, se sugiere integrar el uso de tecnologías educativas que capten el interés de los estudiantes y potencien su aprendizaje. Finalmente, se plantea continuar con investigaciones similares que permitan profundizar en la comprensión de los estilos de aprendizaje y las identidades juveniles, con el propósito de mejorar la práctica educativa y la convivencia escolar.

Bibliografía

Adolescent Psychology (s.f.). Identity Development Theory.

Fuente: <https://courses.lumenlearning.com/adolescent/chapter/identity-development-theory/>

Cortes, D. (2024). *Estilos de aprendizaje según la PNL*. Maestrías y MBA.

Fuente: <https://www.cesuma.mx/blog/estilos-de-aprendizaje-segun-la-pnl.html>

Jurado, P. (2015). Informe “Influencia de los comportamientos disruptivos en el fracaso escolar de los alumnos de ESO. Hacia un modelo de intervención centrado en la institución educativa. Barcelona UAB *Proyecto I+D-2010. EDU2010-20105 (subprograma EDUC)*.

Romo, M., López, D. & López, I. (2006). ¿Eres visual, auditivo o kinestésico? Estilos de aprendizaje desde el modelo de la Programación Neurolingüística (PNL). *Revista Iberoamericana De Educación*. 38(2). 1-10.

Fuente: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2664>

Postgrado UFV (2024). *¿Qué son las Conductas Disruptivas y cómo afrontarlas en clase?* Universidad Francisco de Vitoria. Fuente: <https://postgrado.ufv.es/conductas-disruptivas-que-son/>



EL SABER DE MIS HIJOS HARA MI GRANDEZA