

ISSN: 2448-6388



TRASCENDER

CONTABILIDAD Y GESTIÓN



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

VOLUMEN 6

17 NÚMERO

MAYO-
AGOSTO 2021

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. DOI: 10.36791.
Indexada a Latindex. Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
Indexada a Clase. Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades.
Indexada a Biblat. Bibliografía Latinoamericana en Revistas de Investigación Científica y Social.
Indexada a SeriUNAM. Catálogo público colectivo, registro núm. 165152.

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

Dra. María Rita Plancarte Martínez
Vicerrectora Unidad Centro

Dr. Ramón Enrique Robles Zepeda
Secretario General Académico

Dra. Rosa María Montesinos Cisneros
Secretaria General Administrativa

M.A. Carlos Armando Yocupicio Castro
Tesorero General

Dra. María Elena Robles Baldenegro
Directora de la División de Ciencias
Económicas y Administrativas

Dr. Ismael Mario Gastélum Castro
Jefe del Departamento de Contabilidad

Revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN:

Consejo Editorial

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Universidad de Sonora, México

Dra. María Concepción Verona Martel
Universidad de las Palmas de la Gran Canaria,
España

Dr. Miguel Ángel Vega Campos
Universidad Autónoma de San Luis Potosí,
México

Comité Editorial

Dra. María Eugenia De la Rosa Leal
Directora editorial

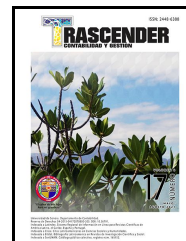
MFCG. Marisela Huerta Salomón

MFCG. José Enrique Haro Valdés

La revista TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN cuenta con la licencia Creative Commons.



Se permite a otros descargar las obras y compartirlas con otros siempre y cuando se de crédito al autor(es). No se permite cambiarla de forma alguna, ni usarla comercialmente.



Mangle rojo en el Estero Santa Rosa,
Sonora, México.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad de Sonora.

TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN. Vol. 6, Núm. 17. Mayo - agosto del 2021, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad de Sonora, a través del Departamento de Contabilidad. Luis Encinas y Rosales s/n, colonia Centro. Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. Tel. (662) 2592211.

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender>

Editor Responsable, María Eugenia De la Rosa Leal. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2015-041712070800-203. ISSN 24486388 otorgado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de éste número: María Eugenia De la Rosa Leal. Fecha de la última actualización: 31 de mayo del 2021.

Diseño, portada e interiores:

M.A. Arq. Esther M. Gracida D.

Imágenes:

Ing. Carmen Gabriela Suárez Gracida.

CONTENIDO

Editorial	1		
Reportes de Investigación		Ensayos	
<i>Mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección y el rechazo de la empresa a discriminar por creencias religiosas</i>	2	<i>Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México</i>	48
María Concepción Verona Martel Silvia López Dávila Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España		Sonia María Duarte Castillo Miguel Ángel Vega Campos Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México	
<i>Evaluación del programa emprendedor de Ingeniería en Gestión Empresarial en Tecnológico Superior de El Mante</i>	27	<i>El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales</i>	87
Daniel Eduardo Paz Pérez Tecnológico Nacional de México, Tamaulipas, México		María Eugenia De la Rosa Leal Universidad de Sonora, México	
		Normas de colaboración	103

Editorial

El conocimiento actual en las ciencias administrativas, se ha ajustado por aspectos sociales y ambientales que han provocado una evolución de las estrategias, misión y visión de las organizaciones económicas y educativas, gozando de un respaldo internacional.

Una visión de estos cambios, se publica en los artículos de este número de la revista **TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN**, que demuestran el avance del pensamiento y el ajuste de paradigmas por creencias, emprendimiento, normatividad, teorías y conductas.

La revista inicia la sección de reportes de investigación, con el artículo de Mujeres en el Consejo de Administración y rechazo por creencias religiosas, presentado un estudio del comportamiento de reconocimiento o indiferencia en la Comunidad Europa, revisando las posiciones éticas, de género y puestos directivos. Utilizando una metodología cuantitativa en empresas cotizadas describe la situación encontrada en el ítem de código de conducta, en participación y religión de 2015 a 2017.

El siguiente artículo se ubica en la experiencia de un Instituto de Educación Superior en la formación de emprendedores de Ingenieros en Gestión, para lo cual aplica la Teoría de Sistemas y el análisis nominal como metodología cualitativa, identificando como fenómeno de estudio las competencias emprendedoras en su población de estudio.

En la sección de ensayos se revisa la norma NOM-035 de la Secretaría del Trabajo en México, analizando su alcance y normalización en materia de riesgos psicosociales laborales. Revisando a profundidad sus aspectos conceptuales e interpretación de cumplimiento, relatando su sustento teórico, metodológico e interacción con otras normas mexicanas.

La revista, se cierra con un artículo que analiza las diferentes posiciones teóricas de estudio del medio ambiente y los recursos naturales en las organizaciones económicas, revisando su alcance, contenido y propuesta a través de un estudio semántico y el análisis de cada una de las teorías resaltando su importancia, proponiendo marcos teóricos de investigación ambiental.

Con este marco de conocimiento y alternativas de investigación, dejamos la revista a su disposición.

Comité editorial

Revista Trascender, Contabilidad y Gestión



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



Mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección y el rechazo de la empresa a discriminar por creencias religiosas

Women on the board of directors and senior management and the company's refusal to discriminate due to religious beliefs

María Concepción Verona Martel ¹ ; Silvia López Dávila ²

Recibido: 15 de enero de 2021.

Aceptado: 14 de marzo de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.99>

JEL: J71. Discriminación.

Resumen

Este trabajo analiza la relación entre la presencia femenina en los máximos órganos de administración y dirección de la empresa y la consideración en el código ético de la misma de no discriminar a un trabajador por su religión. Los resultados indican que: a) de 2013 a 2017 se ha producido un incremento de las empresas con código ético, pero una disminución de los códigos en los que se recoge el rechazo a este

tipo de discriminación; b) la presencia de más de dos mujeres en el consejo influye en que la empresa incluya este tipo de discriminación al elaborar su código de conducta, pero solo en los años 2015 y 2017; y, c) en cuanto a la presencia de féminas en la alta dirección solo se ha conseguido tal resultado para el año 2015, estando en los años analizados (2013, 2015 y 2017), la mujer más presente en el consejo

¹ María Concepción Verona Martel. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España, en la cual ocupa el puesto de Profesora Titular de Universidad. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4257-2299>

² Silvia López Dávila. Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

que en la alta dirección.

Palabras claves: discriminación, religión, mujeres, consejo, dirección.

Abstract

The aim of this paper is to analyze the relationship between the female presence in the highest administrative and management bodies of the company and the including in its ethical code of not discriminating against workers because of their religion.

The results indicate that: a) from 2013 to 2017 there has been an increase in companies with an ethical code, but a decrease in the codes in which the rejection of this kind of discrimination is stated; b) the presence of more than two women on the board of directors influences the company decision to include this form of discrimination when its code of conduct is designed, but only in 2015 and 2017; and, c) regarding the presence of women in senior management, this result has only been achieved for 2015, highlighting that there are more women on the board than in senior management during the years studied (2013, 2015 and 2017).

Keywords: *discrimination, religion, women, management, directors.*

Introducción

En numerosos países del mundo, con el paso de los años, se ha visto como la composición de la población en términos de diversidad, ya sea en términos de raza, de cultura o de religión, por citar algunos aspectos, se ha

incrementado.

Esta mayor diversidad se ha trasladado al mundo laboral, dando lugar a que el perfil de las personas que forman parte de una empresa sea cada vez más plural (distintas razas, culturas, religiones, etc.), y muchas de las nuevas características de los empleados pueden ser un reto para la gestión de las empresas, que deben adaptarse e intentar crear el más seguro y mejor ambiente laboral que sea posible, libre de discriminaciones y acosos.

Las empresas solo pueden influir en un determinado grado en el entorno que las rodea, pero sí pueden hacerlo en mayor medida en el seno de su propia organización. Por ello, es importante que en las políticas y normativas que son elección y responsabilidad directa de la empresa, ésta sea clara en sus argumentos de tolerancia cero ante actos de acoso y discriminación, y por supuesto, cuando se produzcan sea firme a la hora de sancionarlos.

Distintos estudios apuntan que la incorporación de mujeres a los máximos órganos de administración y dirección de la empresa puede contribuir a que las políticas de la compañía sean más éticas. Por ello, en este estudio se propone analizar la relación que pudiese existir entre la presencia femenina en dichos órganos y la inclusión o no por parte de la empresa en su código ético o código de conducta del ítem rechazo a la discriminación de un trabajador por motivo de la religión que profesa.

La muestra que se ha tomado para realizar el estudio son las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo en los años 2013, 2015 y 2017.

Este trabajo está dividido en cinco apartados. El primero recoge la introducción al estudio, quedando el segundo dedicado a comentar brevemente la literatura referida a la discriminación por motivos de creencias religiosas en el ámbito laboral y el papel al respecto que pueda tener la presencia femenina tanto en el consejo de administración como en la alta dirección, así como para indicar el objetivo del estudio. El tercer apartado recoge la muestra estudiada y la metodología utilizada. En el apartado cuarto se presentan los resultados obtenidos, terminando el trabajo con el apartado quinto que recoge las conclusiones.

Mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección y el rechazo de la empresa a la discriminación por religión. Objetivos del estudio

El entorno social que rodea a la empresa está en constante cambio y los gustos, valores y preocupaciones de la sociedad en cada momento suponen una realidad a la que las empresas se ven obligadas a adaptarse para sobrevivir.

Cada vez, es más perceptible en la sociedad actual la presencia de una conciencia ética, mucho más crítica, intensa e interiorizada que en décadas anteriores. Las personas están más y mejor informadas, y son más sensibles a temas éticos y valoran positiva o negativamente a las empresas según la percepción que tengan acerca del comportamiento de las mismas en esta materia, pudiendo llegar a poner en peligro su buen funcionamiento, incluso, en casos extremos, su supervivencia si llegasen a ser consideradas por la sociedad como organizaciones que en el desarrollo de su actividad empresarial carecen de principios éticos.

Un documento fundamental para valorar la postura que declara tener una empresa en materia de ética es el código de conducta o código ético que posea. A través

de él, la compañía puede dar a conocer tanto al interior como al exterior de la misma, cuál es su política en relación a valores éticos, por ejemplo, en temas de discriminación y acoso, y en concreto respecto a discriminar a un trabajador por motivos de religión, que es la cuestión de análisis en este trabajo.

Un código ético se puede definir según García-Marzá (2014, p. 253) como la:

Manifestación explícita de los valores que definen el carácter de la empresa, su ética, así como de las conductas y buenas prácticas que exige su cumplimiento en los grupos de interés internos. Se trata de una exposición pública de los compromisos que la empresa está dispuesta a adoptar y de las obligaciones que implican.

La existencia de un código de conducta en una empresa no es garantía de un comportamiento ético por parte de la misma, pero cada vez son más las compañías que toman la decisión de tener esta herramienta como “elemento rector de la acción correcta en las relaciones dentro y fuera de la organización” (Arredondo Trapero *et al.*, 2014, p. 12).

La empresa al elaborar un código ético es fundamental que tenga en cuenta a los que trabajan en ella, así como que dicho código sea un documento que realmente pueda ser aplicado (Arredondo Trapero *et al.*, 2014, p. 18).

Diferentes estudios señalan que las mujeres presentan una mayor inclinación hacia comportamientos éticos que los hombres, con lo cual la presencia femenina en el consejo de administración y en la alta dirección podría influir en un mayor comportamiento ético de las organizaciones.

Así, Beu *et al.* (2003, p. 101) concluyen en su estudio que las féminas se comportan de manera más ética que los varones. En esta misma línea se pronuncia Stedham *et al.* (2007, p. 171), al señalar que entre mujeres y hombres es más improbable que las mujeres actúen de forma poco ética, y además son más extremas que los varones al valorar una determinada acción como poco ética. Esto lleva a que en el análisis ético de un problema las mujeres realicen juicios más duros y estrictos que los hombres (p. 172).

En su estudio, Verona Martel *et al.* (2016, p. 27, pp. 32-33), concluyen de su investigación que la presencia de la mujer en el consejo de administración influye en que la empresa tenga un código de conducta, aumentando la probabilidad cuando haya tres o más consejeras.

Lo señalado anteriormente acerca de la mujer, se puede completar con afirmaciones apuntadas por diferentes autores que señalan de las féminas, entre otros aspectos, la tendencia a ser relativistas y afectuosas en sus opiniones (Stedham *et al.*, 2007, p. 172); tener una mayor atención, consideración y sensibilidad hacia las necesidades de otros (Nielsen y Huse, 2010, p. 138); poseer una mayor capacidad para resolver conflictos interpersonales (Nielsen y Huse, 2010, p. 146); contribuir en mayor medida a mejorar las relaciones con los empleados y los derechos humanos en la empresa (Mallin y Michelon, 2011, p. 120); ser más sensibles a las necesidades y autoestima de los demás (Mallin y Michelon, 2011, p. 136); ser más benévolas (Adams y Funk, 2012, p. 219); poseer una mayor probabilidad de usar contratos implícitos para proporcionar a los trabajadores seguridad laboral (Matsa y Millier, 2013, p. 161); estar más inclinadas a alentar a la empresa a que realice actuaciones encaminadas a adoptar estrategias que consideren a los empleados como activos con capital humano específico a desarrollar en lugar de

como un coste que se ha de reducir (Matsa y Millier, 2013, p. 161); y, tener mayor probabilidad de encontrar evidencias de que se está produciendo discriminación en el lugar de trabajo debido a su mayor experiencia con un comportamiento negativo en el puesto de trabajo y sensibilidad a las consecuencias negativas que trae consigo (Cantone y Wiener, 2017, p. 362).

Mallin y Michelon (2011, p. 139) afirman que las consejeras “mejoran la sensibilidad hacia los demás y su consideración de los múltiples intereses de los *stakeholders* puede mejorar el rol de servicio del consejo de administración y, por tanto, conducir a una mayor legitimidad y desempeño social” de la empresa.

Si se tiene en cuenta todo lo anterior, sería recomendable que los máximos órganos de administración y dirección de la empresa estuviesen compuestos por personas de ambos sexos, pues sería beneficioso para la compañía en su conjunto y para todos los grupos de interés que con ella se relacionan. Pero lo cierto es que en muchos países como es el caso de España la presencia de féminas en ambos órganos, aunque evoluciona favorablemente, aún es reducida.

Las autoridades gubernamentales españolas son conscientes de este hecho y han establecido distintas medidas encaminadas a conseguir incrementar la presencia de la mujer en el consejo, como por ejemplo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Código de buen gobierno elaborado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicado en 2015, cuya última revisión se ha realizado en junio de 2020. Sin embargo, estas normas se limitan a hacer recomendaciones pero no obligan a las empresas, por tanto no sancionan a las compañías que no cumplen lo que en ellas se recomienda.

Además, apuntar que la Ley Orgánica 3/2007 hace

referencia exclusivamente a la presencia de mujeres en el consejo pero no en la alta dirección, y que el Código de buen gobierno vigente hasta finales de junio de 2020 se expresaba en el mismo sentido. Sin embargo, la renovación que experimentó a la fecha citada dio lugar al contenido de la recomendación 14 apartado c que dice lo siguiente:

Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

[...]

c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Con lo cual, por primera vez en España hay una normativa también “preocupada” por la participación de la mujer en la alta dirección, que reconoce implícitamente su baja presencia en este órgano, y por ello recomienda incrementar su número.

Por otro lado, y centrándonos en los tipos de discriminación que se pueden sufrir en el ámbito laboral como pueden ser por motivos de raza, por religión, por género, entre otras, las autoridades al ser conscientes de este hecho han aprobado en muchos países diferentes normas que especifican con total claridad qué tipo de discriminaciones no toleran. En el caso concreto de este trabajo, tal como ya se ha indicado, la discriminación objeto de estudio es la que se puede sufrir debido a la

religión que se profesa.

A este respecto, en el caso español, si se acude tanto a la Constitución Española (artículo 14), como al Estatuto de los Trabajadores (artículo 4, punto 2, apartados c y e), se puede constatar que no se puede discriminar a una persona por razón de sus creencias religiosas.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un margo general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, considera:

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al

empleo y la ocupación.

También, se ha de hacer referencia al Convenio Europeo de Derechos Humanos que entró en vigor el 1 de junio de 2010, que establece en su artículo 9 (Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión), lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.

Asimismo, en el artículo 14 (Prohibición de discriminación), se recoge que:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Desafortunadamente, en el mundo laboral no siempre se cumplen las normativas que prohíben la discriminación por motivos de religión, y diferentes

estudios realizados en distintos países han dado muestra de que la discriminación por creencias religiosas no es inexistente en el ámbito laboral, y además que el grado de rechazo que se puede sufrir depende de la religión que se profese. También, las denuncias que a lo largo de los años se han presentado ante los Tribunales de Justicia, cada vez con más frecuencia, dan prueba que es un tipo de discriminación que se encuentra presente hoy en el mundo del trabajo.

En el contexto europeo, Valfort (2015, p. 95) analiza en el mercado laboral francés la discriminación por creencias religiosas y concluye que en este país la religión es un factor importante de discriminación en la contratación laboral. En relación a España, los datos recogidos en el informe del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ponen de manifiesto que el mercado laboral español no está libre de discriminación por motivos de religión (CIS, 2016, pp. 5-6). Por su parte, Palumbo y Manna (2019, p. 100) analizan los tipos de discriminación que se producen en el contexto laboral italiano, mostrando los resultados que sí se produce discriminación por creencias religiosas en el ámbito laboral, si bien, esta discriminación es marginal en comparación con otras que tienen lugar, siendo la más destacada la discriminación por razón de género. Asimismo, el Eurobarómetro publicado por la Comisión Europea en 2019 muestra con claridad la existencia de discriminación en el trabajo por creencias religiosas en la eurozona (Comisión Europea, 2019, p. 18-19).

En relación al mercado laboral estadounidense son varios los estudios que han constatado la existencia de discriminación por creencias religiosas (Wallace *et al.*, 2014; Wright *et al.*, 2013; entre otros).

El informe publicado por la Comisión Europea en 2019, citado anteriormente, y que analiza la

discriminación en este territorio, permite conocer que la actitud hacia todas las religiones no es igual, pues unas “despiertan” mayor rechazo que otras (Comisión Europea, 2019, pp. 18-19). Así, el 88% de los encuestados declaran sentirse cómodos trabajando con una persona que sea cristiana y el 83% con una que sea atea, existiendo bastante coincidencia en los porcentajes de un país a otro (p. 19). Sin embargo, hacia a los que profesan la religión judía el porcentaje baja a un 80%, a un 71% en el caso de la religión musulmana y un poco más de las tres cuartas partes de los encuestados se sentirían cómodos en el caso de que la religión fuese el budismo, pero es preciso apuntar que respecto a la religión musulmana la variación es considerable de un país a otro, no así con las otras dos religiones citadas (p. 18).

La religión que tenga una persona puede afectar a su acceso al mercado laboral, a su promoción profesional y a conseguir determinados puestos de trabajo, como por ejemplo un puesto de responsabilidad, entre otros aspectos.

Wright *et al.* (2013, p. 111) realizaron un estudio que consistió en enviar currículums ficticios a ofertas de trabajo anunciadas en la zona de Nueva Inglaterra, en la región noreste de Estados Unidos, declarando en un grupo de currículums afiliación a distintas religiones (concretamente, ateos, católicos, cristianos evangélicos, judíos, musulmanes, paganos y una religión ficticia), y en el otro ninguna afiliación religiosa. Los resultados muestran que el grupo de aspirantes al puesto de trabajo cuyo currículum mencionaba cualquier creencia religiosa recibió aproximadamente un cuarto menos de llamadas telefónicas que el grupo que no indica afiliación a una religión, pero en cambio no hubo diferencias significativas en los correos electrónicos

recibidos. Teniendo en cuenta la religión señalada, pudieron comprobar que los solicitantes de religión musulmana recibieron un tercio menos de respuestas (tanto mediante llamadas telefónicas como por correo electrónico), que el grupo que no señaló ninguna afiliación religiosa (p. 111). Además, también apuntan los resultados que se produjo discriminación hacia ateos, católicos y paganos, pero la mayor discriminación la sufren los de religión musulmana (p. 121).

Estos autores repitieron posteriormente el estudio pero esta vez en el sur de Estados Unidos, que se considera la región más devota del país (el estudio anterior se realizó en Nueva Inglaterra, que es considerada la región estadounidense menos religiosa). Los resultados que obtuvieron indican que los solicitantes de empleo que indicaron una afiliación religiosa recibieron un 29% menos de correos electrónicos y un 33% menos de llamadas telefónicas que los que no marcaron afiliación a una religión (Wallace *et al.*, 2014, p. 201). Los solicitantes de religión musulmana son los más discriminados, recibiendo un 38% menos de correos y un 54% menos de llamadas telefónicas en relación al grupo que no marcó afiliación a ninguna religión, siendo los ateos el segundo grupo más discriminado, y el tercero los paganos (pp. 201-202). Los católicos y el grupo religioso ficticio sufren una discriminación moderada, en menor medida la experimentan los cristianos evangélicos, mientras que los judíos no reciben discriminación significativa, siendo incluso favorecidos por los empleadores (p. 189).

Al comparar sus dos estudios llegan a la conclusión de que la discriminación religiosa en la contratación laboral es más frecuente (y fuerte) en las regiones del país en las que la religión se practica más apasionadamente (Wallace *et al.*, 2014, p. 204).

Por su parte Valfort (2015, p. 95), analizó en Francia la discriminación por religión en la contratación de trabajadores, y sus resultados señalan que a igualdad de currículum las personas practicantes de la religión judía y de la musulmana son discriminadas frente a los católicos, siendo la probabilidad de que los empleadores llamen para una entrevista de trabajo a un católico un 30% más alta que a un judío y el doble de alta que a un musulmán. Además, sus resultados indican que el género influye, pues las mujeres practicantes de la religión judía y musulmana consiguen evitar la discriminación si sus currículums son sobresalientes, pero en el caso de los hombres tanto musulmanes como judíos eso les perjudica aún más, siendo destacable el hecho de que a los hombres musulmanes cuando más se les discrimina es cuando son sobresalientes (p. 95). En Francia los hombres que practican la religión musulmana son los que sufren la mayor discriminación, y solo la evitan si se presentan como seculares (p. 95).

El estudio realizado en el contexto español por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2016, p. 5), puso de manifiesto que a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo una persona que sea de religión musulmana, judía o de otra religión se ve considerablemente perjudicada en relación a una que sea de religión católica. Igual situación acontece en el caso de acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad (p. 6).

Las personas de religión musulmana han visto aumentar el rechazo hacia ellos desde los atentados del 11 de septiembre de 2001 en Estados Unidos (King y Ahmad, 2010, p. 882). Estos autores comprueban en su estudio que los musulmanes se encuentran con mayores problemas a la hora de conseguir un puesto de trabajo que una persona no musulmana, problemas que se agravan si llevan atuendo musulmán (p. 881). Además, pudieron comprobar que algunas mujeres musulmanas

pueden ser especialmente vulnerables a sufrir discriminación por sus creencias religiosas a la hora de solicitar un empleo debido a su atuendo, ya que se puede identificar fácilmente su religión (p. 895), pero si no llevan tal vestimenta la reacción hacia ellas es menos negativa (p. 896). Ali *et al.* (2015, p. 154) señalan que la mayoría de las mujeres musulmanas en Estados Unidos son de color, y además pertenecen a una religión minoritaria, con lo cual pueden sufrir “triple” discriminación: discriminación por género, religión y color de piel.

Las creencias religiosas de una persona también pueden influir en la carrera elegida (Héliot *et al.*, 2020, p. 156), en su comportamiento en el lugar de trabajo (p. 157), y en las decisiones que toma en el desempeño del mismo (p. 163).

En relación a las denuncias que presentan ante los tribunales los trabajadores que se consideran discriminados por la religión que profesan, en referencia a Estados Unidos, Ghumman *et al.* (2013, p. 439), señalan que están aumentando, y Cantone y Wiener (2017, p. 351) afirman que las mismas se han más que duplicado en los últimos veinte años, siendo los trabajadores de religión musulmana y judía los que presentan más denuncias (Cantone y Wiener, 2017, p. 352).

Los motivos que llevan a que se produzca en el contexto laboral la discriminación por creencias religiosas son analizados por Ghumman *et al.* (2013, p. 439), para lo cual realizan una revisión de la literatura y de la jurisprudencia al respecto, y destacan cuatro tendencias que contribuyen a que tenga lugar esta discriminación: a) las ambigüedades legales; b) la mayor diversidad religiosa existente en la fuerza laboral estadounidense; c) el incremento de la expresión de las creencias religiosas; y, d) la naturaleza única de la religión. Aunque su estudio se centra en Estados

Unidos, sus conclusiones son generalizables a otros países, pues en el contexto laboral cada vez es mayor la diversidad de culturas, razas, etnias, nacionalidades y también religiones.

El hecho de que en el lugar de trabajo se produzca discriminación por motivos de religión es perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa. En esta línea, Messarra (2014, p. 71) señala que los trabajadores que perciben discriminación religiosa pueden mostrar una disminución en su rendimiento laboral y en su productividad en general, y en consecuencia estar menos apegados emocionalmente a la empresa. Estos resultados llevan a este autor a recomendar a las empresas que trabajen en minimizar la percepción de discriminación por motivos de religión en el lugar de trabajo, para conseguir fortalecer el compromiso de sus empleados con la organización (p. 72). Esta recomendación la dirige a los gerentes en general, pero en especial a los de recursos humanos, ambos deben diseñar estrategias y desarrollar mecanismos de gestión para mitigar los efectos negativos tanto personales como organizacionales derivados de este tipo de discriminación (p. 59).

Para Héliot *et al.* (2020, p. 166) la integración con éxito en el lugar de trabajo de las creencias religiosas de todos los trabajadores puede incrementar sus contribuciones, grado de pertenencia y compromiso con la empresa. Añaden además estos autores que el hecho de que el trabajador pueda expresar su identidad religiosa en el puesto de trabajo mejora su identificación ocupacional, con beneficios visibles a través de un mayor comportamiento prosocial y ético (p. 163).

El compromiso informal de la alta dirección de la empresa con la diversidad e igualdad de todos los

empleados puede ser tan relevante para reducir la discriminación por religión en la empresa como las políticas formales de la compañía adoptadas al respecto (Ryan y Gardner, 2018, pp. 17-18). Asimismo, el respeto y la tolerancia desempeñan un papel fundamental para reducir los conflictos por motivos de religión en el ámbito laboral (Héliot *et al.*, 2020, p. 166).

Objetivos del estudio

Los objetivos de este estudio quedan definidos en los siguientes términos:

1º. Determinar si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo y la mención del rechazo a la discriminación por religión en el código de conducta de las mismas en el año 2013, 2015 y 2017.

2º. Determinar si existe relación entre la presencia femenina en la alta dirección de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo y la mención del rechazo a la discriminación por religión en el código de conducta de las mismas en el año 2013, 2015 y 2017.

Este trabajo resulta de interés por tres motivos. Primero, porque la diversidad religiosa es una realidad en el mundo laboral actual, y puede ser tanto una oportunidad como un obstáculo para la empresa dependiendo de cómo sea gestionada. Por lo que se hace necesario conocer la postura de las empresas acerca de si rechazan o no discriminar a un trabajador por motivos de sus creencias religiosas, ya que es conocido que la situación de las personas que profesan una religión diferente a la mayoritaria está muy lejos de ser la ideal.

En segundo lugar, algunos estudios apuntan a que la

diversidad de género en los máximos órganos de administración y dirección de la empresa puede ser beneficiosa y deseable para la gestión empresarial, especialmente en lo que respecta a la presencia de valores éticos que impregnen la cultura corporativa, ayudando la inclusión de la mujer en estos órganos a guiar a la empresa en este camino.

En cuanto al tercer motivo, la discriminación por motivos de creencias religiosas ha recibido menos atención académica que otros tipos de discriminaciones a pesar de que las denuncias por este tipo de discriminación van aumentando con el transcurso de los años (Cantone y Wiener, 2017, p. 351; Ghumman *et al.*, 2013, p. 452;). Sin olvidar que en el mundo posterior al 11-9-2001, la discriminación por religión ha surgido como un tema de interés tanto en el lugar de trabajo como fuera de él (Messarra, 2014, pp. 59-60).

Por todo ello, resulta relevante la realización del presente estudio, el cual pretende hacer aportaciones en este campo de investigación y contribuir a ampliar los conocimientos en relación a la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de creencias religiosas.

Muestra objeto de estudio y metodología utilizada

Muestra objeto de estudio

En este trabajo la muestra que va a ser objeto de estudio está formada por las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a último día del año 2013, 2015 y 2017.

En el año 2013 cotizaban 123 empresas, en 2015 el número se eleva a 129 y en 2017 son 134 empresas. En todos los años las compañías analizadas pertenecen a distintos sectores económicos.

Metodología utilizada

La información referida a las empresas que cotizaban

en los años del estudio se ha extraído de la Bolsa de Madrid. Para conseguir los códigos éticos de cada una de ellas se ha consultado su página web oficial, y tras la lectura detenida de los mismos se ha podido conocer qué empresas habían incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de religión.

Se considera que una empresa posee código ético cuando éste está visible para el público en general. Asimismo, se ha considerado en este estudio que un código de conducta incluye el ítem objeto de análisis cuando el mismo se especifica con total claridad en dicho documento.

Al recogerse en los códigos éticos las discriminaciones que no se toleran en la compañía, éstas hacen referencia a sus empleados (de cualquier nivel jerárquico), aunque en algunos códigos también se menciona que tales discriminaciones no se pueden realizar a otros grupos de interés como clientes o proveedores. No obstante, en este trabajo se va a considerar que el rechazo a la discriminación estudiada solo está relacionado con los trabajadores de la empresa.

La información referente a la composición en términos de género del consejo de administración y de la alta dirección se recoge en el informe de gobierno corporativo, el cual es publicado de forma anual y con carácter obligatorio por cada una de las empresas cotizadas. Dicho informe lo publican las empresas en su página web oficial, y también está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Los datos obtenidos fueron objeto de un análisis descriptivo, complementado con el correspondiente contraste estadístico a fin de dar respuesta a los objetivos propuestos. Cuando se trataba de análisis cualitativos se aplicó la prueba χ^2 de Pearson, mientras que en el caso de variables cuantitativas se utilizó el test

no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney.

Resultados obtenidos

En la muestra global.

La tabla 1 permite observar que en los años 2013, 2015 y 2017 han ido aumentando el porcentaje de empresas cotizadas que poseen un código ético, pues en 2013 no llegaba al 49% y en 2017 se sitúa en un 76,12%, siendo la variación de un 56,05%.

La evolución de la presencia femenina tanto en el consejo de administración como en la alta dirección ha sido favorable en el periodo estudiado. En el año 2013 un 67,48% de las empresas tenían consejeras y en 2017 el porcentaje se eleva a un 86,57%. En el caso de la alta dirección, el número de empresas con presencia de mujeres en dicho órgano pasa de un 51,22% en el año 2013 a un 69,40% en 2017.

Asimismo, también ha seguido una tendencia ascendente el peso medio de la mujer tanto dentro del consejo como en el equipo de alta dirección. Al igual, que el número medio de mujeres en ambos órganos.

No obstante señalar que, la mujer está más presente y con mayor peso en el consejo de administración que en el equipo de alta dirección en los tres años analizados. Además, las tasas de variación de 2013 a 2017 son casi siempre mayores en el primer órgano que en el segundo.

Así, por ejemplo la variación experimentada en el porcentaje de empresas con mujeres en el consejo de 2013 a 2017 es de un 28,29%, mientras que en el equipo de alta dirección es superior, concretamente, llega a un 35,49%. En cambio, no ocurre lo mismo en cuanto al peso medio de la mujer, pues en el consejo la variación es de un 56,66%, mientras que en la alta dirección es

inferior, concretamente, un 38,74%. Igual comportamiento se observa en el número medio de mujeres, pues en el consejo se ha incrementado en un 48,44%, siendo en la alta dirección de un 39,80%.

Este hecho puede ser consecuencia de que las normas que se han dictado para incrementar la presencia de la mujer en los altos órganos de la empresa se hayan dirigido solo hacia el consejo de administración, sin hacer referencia a la alta dirección.

Konrad *et al.* (2008, p. 160) afirman que “una mujer puede hacer una contribución positiva a la empresa, que tener dos mujeres es mejor, pero que las empresas que tienen tres o más mujeres consejeras tienden a beneficiarse más de las contribuciones que hacen las féminas”, debido a que al haber tres mujeres “se normaliza su presencia, permitiendo que las mujeres hablen y contribuyan más libremente y los hombres escuchen con mentes más abiertas”. Por tanto, según estos autores para una empresa es valioso tener mujeres sentadas en el consejo (p. 160).

Estos autores se centran únicamente en el estudio del consejo de administración, pero sus conclusiones se pueden extrapolar al equipo de alta dirección.

Así, si se analiza la presencia de tres o más mujeres tanto en el consejo de administración como en la alta dirección desde 2013 a 2017 se observa una tendencia creciente en ambos órganos de gobierno, siendo mucho mayor el incremento en el consejo que en la alta dirección (102,85% frente a un 69,44%).

Si se centra el análisis en comparar las variables recogidas en la tabla 1 buscando conocer si el comportamiento de las mismas es igual de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017, se obtienen conclusiones de gran

interés.

Todas las variables experimentan aumentos de 2013 a 2015, y también de 2015 a 2017, pero se observa un mayor incremento de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017, con la excepción de las variables empresas con tres o más mujeres en la alta dirección (medida en porcentajes) y número medio de mujeres en dicho órgano, en las cuales el incremento producido es menor de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017.

Al comparar las variables referidas al consejo de administración y al equipo de alta dirección, se observa que de 2013 a 2015 los incrementos en las variables relativas al consejo superan a los experimentados por los referidos a la alta dirección. En cambio, la situación es diferente de 2015 a 2017 porque excepto en una variable (peso medio de la mujer en el consejo), los incrementos son mayores en la alta dirección.

Tabla 1

Empresas con código ético y con mujeres en el consejo de administración (CA) y en la alta dirección (AD) en los años 2013, 2015 y 2017

	2013	2015	2017
Empresas cotizadas en el mercado continuo	123	129	134
Empresas que poseen código ético (%)	48,78% (60 empresas)	69,77% (90 empresas)	76,12% (102 empresas)
Empresas que tienen mujeres en el CA (%)	67,48% (83 empresas)	80,62% (104 empresas)	86,57% (116 empresas)
Peso medio de la mujer en el CA (%)	11,63%	15,30%	18,22%
Número medio de mujeres en el CA	1,28	1,60	1,90
Empresas que tienen 3 o más mujeres en el CA (%)	15,45% (19 empresas)	25,58% (33 empresas)	31,34% (42 empresas)

Tabla 1

Continuación...

	2013	2015	2017
Empresas que tienen mujeres en la AD (%)	51,22% (63 empresas)	59,69% (77 empresas)	69,40% (93 empresas)
Peso medio de la mujer en la AD (%)	9,68%	11,50%	13,43%
Número medio de mujeres en la AD	0,98	1,13	1,37
Empresas que tienen 3 o más mujeres en la AD (%)	10,57% (13 empresas)	13,18% (17 empresas)	17,91% (24 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

Presencia femenina en el consejo de administración y rechazo de la empresa a la discriminación por creencias religiosas

Para poder estudiar si la presencia de mujeres en el consejo afecta a que el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión sea incluido en el código ético de la compañía, es necesario dividir el número total de empresas que poseen código ético en dos submuestras:

- a) Empresas que tienen código ético y han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.
- b) Empresas que tienen código ético y no han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los años del estudio.

En el primer año estudiado, el año 2013, el número de

empresas que cotizan en la Bolsa española en el mercado continuo y cuentan con un código de conducta es de 60 empresas. De ellas, 47 (78,33%) incluyeron el ítem rechazo a la discriminación por religión al confeccionar su código ético.

Como refleja la tabla 2, dentro del bloque de empresas que habían incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por religión en el año 2013, un 74,47% son firmas con algún grado de representación femenina en su consejo de administración. En la submuestra de empresas que, por el contrario, no han incluido en su código el ítem analizado, el porcentaje de compañías que contaban con alguna consejera es superior, en concreto alcanza un 84,62%.

Sin embargo, considerando el requisito de que haya tres o más mujeres en el consejo, se puede observar que el bloque de empresas que contaba con el ítem en su código de conducta presenta un porcentaje ligeramente

superior de compañías que tienen más de dos consejeras en relación a aquel que no había incluido dicho ítem en su código (25,53% frente a un 23,08%). El número medio de mujeres en el CA en la primera submuestra también es superior al de la segunda (1,70 mujeres frente a 1,54).

En cuanto al peso medio de la mujer en el CA, la diferencia entre ambos grupos es muy pequeña, siendo ligeramente superior en el que ha incluido el ítem en el código ético (13,75% frente a un 12,58%).

El análisis con herramientas estadísticas de los datos del año 2013, señala que si se compara el hecho de tener o no mujeres en el consejo con la mención o no del rechazo al tipo de discriminación que se está estudiando, no parece existir una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ (p-value = 0,444), de acuerdo con el

contraste estadístico χ^2 de Pearson. Lo mismo se observa cuando lo que se analiza es la presencia de tres o más mujeres en dicho órgano, pues para un nivel de significación $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,856. El peso relativo de la mujer en el consejo tampoco parece guardar relación estadísticamente significativa con la inclusión o no del ítem mencionado, tal y como se deduce de aplicar el test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney (para un nivel $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,6776).

A la luz de tales resultados para el año 2013 no se puede afirmar que el tener mujeres en el consejo de administración influya en que en el código ético las empresas incluyan el ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos.

Tabla 2

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2013)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas)
Nº de empresas con mujeres en el CA (%)	74,47% (35 empresas)	84,62% (11 empresas)
Peso medio de la mujer en el CA (%)	13,75%	12,58%
Número medio de mujeres en el CA	1,70	1,54
Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%)	25,53% (12 empresas)	23,08% (3 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al año 2015, son 90 las empresas de la Bolsa española que cotizando en el mercado continuo tienen código ético. De ellas, 65 (72,22%) incluían en su código el ítem rechazo a la discriminación por religión. Este porcentaje es inferior al del año 2013 que llegaba a la cifra de un 78,33%.

Como muestra la tabla 3, el 89,23% de las empresas que han incluido el ítem objeto de estudio en su código de conducta tienen consejeras, siendo tal porcentaje menor en la submuestra que no lo incluyó, pues es igual a un 64%.

La misma situación se produce en cuanto al peso medio de la mujer en el consejo entre ambos bloque de empresas, siendo superior también en el que ha incluido el ítem en estudio (17,09% frente a un 11,09%).

También es mayor el porcentaje de empresas que cuentan con tres o más consejeras en la submuestra que

incluyó el ítem (36,92% frente a un 12%). Los datos relativos al número medio de mujeres en el consejo están en la misma línea de los ya comentados, es decir, son superiores en el bloque de compañías que incluyen el ítem estudiado (2,03 mujeres frente a 1,08).

Si se aplican los mismos tipos de contrastes utilizados para el año 2013, se observa que la relación entre la presencia de mujeres en el consejo y la inclusión en el código ético de rechazar la discriminación por motivos de religión es significativa de acuerdo con la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,01$, ya que el p-value se situó en 0,005. Lo mismo sucede en el caso de considerar la presencia de tres o más mujeres para un $\alpha = 0,05$ (p-value = 0,021). También cuando se analiza el peso relativo de las mujeres en el consejo el resultado es significativo según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney (el p-value fue de 0,0290, para un $\alpha = 0,05$).

Tabla 3

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2015)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas)
Nº de empresas con mujeres en el CA (%)	89,23% (58 empresas)	64% (16 empresas)
Peso medio de la mujer en el CA (%)	17,09%	11,09%

Tabla 3*Continuación...*

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas)
Número medio de mujeres en el CA	2,03	1,08
Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%)	36,92% (24 empresas)	12% (3 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

En base a estos resultados, parece que en el año 2015 el hecho de tener mujeres consejeras influye en que en el código ético de la empresa se incluya el rechazo a discriminar por motivos de religión. Igualmente, influye el hecho de que la empresa tenga más de dos mujeres, así como el peso relativo de las féminas en el CA.

Por tanto, estos resultados no son coincidentes con los obtenidos para el año 2013.

En el año 2017, último año de este estudio, el total de empresas con código ético que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo es de 102, de las cuales 70 empresas (68,63%) incluyen en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas.

En el año 2013 el 78,33% de las empresas cotizadas en el mercado continuo incluían en su código ético el rechazo a discriminar por motivos de religión, en 2015 el porcentaje desciende a un 72,22%, y en 2017 se produce otro descenso, ya que, tal como se ha indicado,

es un 68,63% las compañías que han recogido en su código de conducta rechazar este tipo de discriminación. La disminución acontecida se cifra en un 12,38% de 2013 a 2017.

El porcentaje de empresas cotizadas que poseen código ético aumenta de 2013 a 2017, tal como se puede observar en la tabla 1, pero sin embargo el porcentaje de códigos que incluyen rechazar discriminar por motivos de religión disminuye. Con lo cual parece que las empresas cotizadas le dan a este tipo de discriminación menor importancia con el paso de los años.

En el año 2017, en la submuestra de empresas que incluyen el ítem analizado, un 88,57% de compañías cuenta con alguna mujer en el consejo de administración, pero no se observa gran diferencia en esta variable en el bloque de compañías que no incluyen el ítem, ya que toma un valor de un 87,50%.

En cambio, en relación a poseer tres o más mujeres consejeras, el conjunto de empresas que incluyen el ítem

en su código ético presentan un mayor porcentaje que el que no lo incluye, concretamente en el primero es de un 45,71% mientras que en el segundo es tan solo de un 18,75%.

La misma situación se produce en cuanto al peso medio de la mujer en el CA, pues en la submuestra de empresas que han incluido el ítem toma un valor de un 19,91% frente al 15,71% en la que no lo ha incluido. También, existe una diferencia entre ambos grupos en cuanto al número medio de mujeres en el consejo, siendo mayor en el bloque de compañías que al elaborar el código de conducta han incluido el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas (2,27 mujeres frente a 1,59).

Un análisis estadístico de los datos muestra que la presencia o no de mujeres en el consejo no parece guardar relación con la inclusión en el código ético de la declaración o no de rechazo a la discriminación religiosa de acuerdo con el contraste χ^2 de Pearson para un $\alpha =$

0,05, pues el p-value fue de 0,876. Sin embargo, si se considera la presencia o no de tres o más mujeres en el máximo órgano de administración, los resultados sí son estadísticamente significativos para un $\alpha = 0,01$ (p-value = 0,009).

En cambio, no lo son si se centra el análisis en su peso relativo en dicho órgano, pues de acuerdo con el test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Withney para un $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,2049.

A la luz de los resultados obtenidos para el año 2017, la presencia de tres o más consejeras en dicho órgano influiría en que la empresa incluya en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos.

Estos resultados no coinciden con los obtenidos para 2013, pero si en parte con los obtenidos para 2015, en concreto en lo referente a que haya más de dos mujeres en el consejo de administración de la empresa.

Tabla 4

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2017)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas)
Nº de empresas con mujeres en el CA (%)	88,57% (62 empresas)	87,50% (28 empresas)

Tabla 4

Continuación...

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas)
Peso medio de la mujer en el CA (%)	19,91%	15,71%
Número medio de mujeres en el CA	2,27	1,59
Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%)	45,71% (32 empresas)	18,75% (6 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos para los años 2015 y 2017 ponen de manifiesto la importancia de que estén presentes más de dos mujeres en el consejo de cara a que su influencia llegue a ser realmente significativa en la toma de decisiones en este órgano de la empresa; en este caso, en concreto, en la inclusión en el código de conducta de la compañía del ítem referido a que no se permitirá rechazar a un trabajador por la religión que profesa. Konrad *et al.* (2008, p. 146) ya habían manifestado la “magia” del número tres, y los resultados que se han obtenido en este trabajo apoyan su argumento respecto a la importancia de contar con tres mujeres sentadas en el consejo de administración de la empresa para que se pueda observar su influencia en las decisiones adoptadas.

Presencia femenina en la alta dirección y rechazo de la empresa a la discriminación por creencias religiosas.

Con el objetivo de estudiar la relación entre el rechazo de la organización a la discriminación por razón de religión y la presencia de mujeres en este caso en la alta dirección, se han tenido en cuenta las mismas submuestras anteriores:

- a) Empresas que tienen código ético y han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.
- b) Empresas que tienen código ético y no han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.

Los hallazgos a este respecto se presentan a continuación.

En la tabla 5, que refleja los datos del año 2013, se observa que las empresas que incluyen en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación religiosa cuentan con un peso medio de la mujer en la alta dirección de un 8,35% frente a un 7,05% que ostenta el conjunto de empresas que no incluyen este ítem. En cambio, en cuanto al número medio de mujeres no hay diferencias entre ambas submuestras, pues las dos cuentan con una sola mujer.

En relación al porcentaje de empresas con mujeres en la alta dirección que han incluido el ítem analizado se observa que es inferior al ostentado por el bloque de empresas que no lo han incluido (48,94% frente a un 53,85%). Sin embargo, al analizar el porcentaje de compañías con tres o más féminas en la alta dirección, los datos muestran un valor superior para el grupo de empresas cuyo código ético contiene el ítem estudiado, un 10,64% frente a un 7,69% que posee el conjunto de

empresas cuyo código de conducta no contiene el ítem.

Desde el punto de vista del análisis estadístico no parece observarse una relación entre la presencia de mujeres en la alta dirección y la inclusión en el código ético de la empresa del rechazo a la discriminación por motivos de religión, pues si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, el p-value se sitúa en 0,754. Los mismos valores se obtienen en el caso de considerar la presencia de tres o más mujeres. Tampoco cuando se analiza el peso relativo de las mujeres en los altos puestos directivos el resultado es significativo según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney (para un $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,9440).

Estos resultados indican que en 2013 la presencia en el equipo de alta dirección de mujeres no estaría influyendo en que la empresa incluyera en su código ético el rechazo a la discriminación por cuestiones religiosas. Ni tampoco su peso relativo o que su número sea igual o mayor a tres mujeres.

Tabla 5

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2013)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas)
Nº de empresas con mujeres en la AD (%)	48,94% (23 empresas)	53,85% (7 empresas)

Tabla 5*Continuación...*

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas)
Peso medio de la mujer en la AD (%)	8,35%	7,05%
Número medio de mujeres en la AD	1	1
Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%)	10,64% (5 empresas)	7,69% (1 empresa)

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al año 2015, mostrado en la tabla 6, el porcentaje de compañías con féminas en la alta dirección es mayor en la submuestra de empresas que no incluye el ítem en su código ético (64% frente a un 56,92%).

El peso medio de la mujer en la alta dirección sigue la misma línea, de tal manera que se sitúa en un 9,60% en las empresas que sí recogen en su código el ítem de discriminación por motivos religiosos frente a un 11,87% en el bloque de compañías que no lo hacen. La situación contraria acontece en cuanto al número medio de mujeres en la alta dirección, pues es mayor en el conjunto de empresas que consideran el ítem estudiado, 1,22 mujeres frente a 1 mujer.

Al igual que en el año 2013, en este año 2015, la variable que hace referencia al número de empresas con tres o más mujeres presenta un porcentaje mayor en el grupo de las empresas que tienen en su código el ítem

estudiado, siendo del 21,54%, frente a la submuestra que no incluye el ítem, en la que no existe ninguna compañía que cuente con más de dos mujeres en su equipo de altos directivos.

Si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, no parece que exista relación entre la presencia de féminas en la alta dirección y la declaración o no en el código ético acerca de rechazar discriminar por motivos de religión, al ser el p-value igual a 0,541.

Ahora bien, al analizar el posible impacto de la presencia de tres o más mujeres, los resultados muestran un cariz diferente, pues para un $\alpha = 0,05$, el p-value es igual a 0,012, es decir la relación es significativa. Por el contrario, al abordar el peso de las altas directivas en el conjunto del equipo, el resultado no es significativo de acuerdo con la prueba de Wilcoxon-Mann-Whitney, ya que para un $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,2795.

Tabla 6

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2015)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas)
Nº de empresas con mujeres en la AD (%)	56,92% (37 empresas)	64% (16 empresas)
Peso medio de la mujer en la AD (%)	9,60%	11,87%
Número medio de mujeres en el AD	1,22	1
Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%)	21,54% (14 empresas)	(0 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, en 2015 parece que la variable que influye en que la empresa al elaborar su código ético incluya que no va a tolerar que se discrimine por motivos de creencias religiosas, es la presencia de tres o más mujeres en la alta dirección. Salvo para esta variable, los resultados del año 2015 coinciden con los obtenidos para el año 2013.

El último año analizado en este trabajo es el año 2017, y la tabla 7 resume los datos más significativos. Se observa en dicha tabla que ambas submuestras tienen un porcentaje similar de empresas con alguna mujer en su equipo de alta dirección, pero es superior en la que ha incluido en su código el rechazo a discriminar por

religión (72,86% frente a un 71,88%).

En cuanto al peso medio de la mujer en la alta dirección la situación es a la inversa, pues el grupo de empresas en las que no se incluye el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas es mayor, concretamente los resultados son de un 14,07% frente a un 12,96% en las empresas que sí incluyen el ítem.

Al igual que en el año 2015, el número medio de mujeres en la alta dirección es mayor en la submuestra de empresas que han incluido el ítem estudiado en su código de conducta, 1,51 frente a 1,34 mujeres.

En relación a las empresas con tres o más mujeres en

la alta dirección, se observa un mayor porcentaje en el bloque de compañías que cuentan en su código ético con el ítem objeto de estudio (24,29% frente a un 12,5%).

La variable referida a tener más de dos mujeres en el equipo de alta dirección es la única que en todos los años estudiados es superior en el caso de la submuestra de empresas que sí tienen en su código ético recogido el ítem estudiado en este trabajo.

Por otro lado, no parece que exista relación entre la presencia de mujeres en la alta dirección, así como la existencia de tres o más altas directivas en la compañía, y la declaración o no acerca del rechazo a la discriminación por creencias religiosas en el código ético de la empresa. Si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, en el primer caso el p-value es igual a

0,918, mientras que en el segundo es de 0,172.

Tampoco parece observarse relación significativa cuando se considera el peso relativo de la mujer en el conjunto del equipo de alta dirección, pues según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney, para un $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,4132.

Los resultados muestran que en el año 2017 parece que la presencia de mujeres en la alta dirección no estaría influyendo en que la empresa recoja en su código de conducta el rechazo a discriminar por razones de religión, ni tampoco la existencia de tres o más mujeres o su peso relativo. Coincidiendo así con lo comentado para 2013, pero no completamente con lo señalado para el 2015.

Tabla 7

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2017)

Submuestras	Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas)	Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas)
Nº de empresas con mujeres en la AD (%)	72,86% (51 empresas)	71,88% (23 empresas)
Peso medio de la mujer en la AD (%)	12,96%	14,07%
Número medio de mujeres en el AD	1,51	1,34
Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%)	24,29% (17 empresas)	12,50% (4 empresas)

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en este apartado indican que no es posible afirmar que el mero hecho de tener mujeres en la alta dirección implique incluir el ítem estudiado en el código de conducta de la organización. No obstante, el análisis de la variable referida a la existencia de tres o más mujeres si ha presentado unos resultados destacables pero sólo para el año 2015.

Conclusiones

Este estudio investiga la relación entre la inclusión en el código de conducta del ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos y la presencia de mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección de las empresas cotizadas en el mercado continuo de la Bolsa española, a fecha de 2013, 2015 y 2017.

El análisis realizado pone de manifiesto que el porcentaje de empresas que poseen código ético aumenta de 2013 a 2017, pasando de un 48,78% a un 76,12%. También incrementa el porcentaje de empresas con presencia femenina en el consejo de administración (67,48% en 2013 frente a un 76,12% en 2017), así como en la alta dirección (en 2013 se situaba en un 51,22%, mientras que en 2017 se elevó a un 69,40%); siendo en todos los años analizados mayor el peso de la mujer en el consejo que en la alta dirección.

En relación a la consideración del ítem objeto de estudio en este trabajo, se ha podido observar como su inclusión en el código ético de las empresas analizadas ha ido disminuyendo a lo largo de los años estudiados, pues en 2013 estaba presente en un 78,33% de los códigos de conducta de las firmas que componen la muestra, y en 2017 había descendido a un 68,63%. Con lo cual parece que las empresas están otorgando menor

importancia a rechazar la discriminación por motivos de creencias religiosas, a pesar de los graves conflictos que puede ocasionar en el funcionamiento de la compañía.

El análisis estadístico realizado permite señalar que la presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración de la empresa influiría en que la misma al elaborar su código de conducta incluya el ítem rechazo a discriminar por motivos de creencias religiosas, obteniéndose tales resultados para los años 2015 y 2017.

En cuanto a la posible influencia que la presencia de féminas en la alta dirección de las empresas pueda tener en la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión, los resultados obtenidos indican que no existe tal influencia, con la excepción del año 2015 en el que la presencia de tres o más mujeres resulta significativa a efectos estadísticos.

Por tanto, en el año 2015 la presencia de más de dos mujeres, tanto en el consejo de administración como en la alta dirección, influye en que la empresa incluya el rechazo a discriminar por motivos de religión en su código ético. Sin embargo, en el año 2017 solo se produce esta situación en el consejo de administración.

Dado el número de empresas que aún no recogen el rechazo a este tipo de discriminación en su código de conducta, no cabe duda de que las firmas deben continuar trabajando hacia el objetivo de reducir y, finalmente, eliminar de la organización la discriminación por creencias religiosas, aún más cuando diferentes estudios demuestran que tal discriminación existe realmente en el mercado laboral y causa múltiples conflictos que perjudican tanto a la persona que lo sufre como a la empresa en la que acontece.

Por tanto, constituye un paso importante en esta línea que la empresa incluya en su código de conducta el ítem rechazo a discriminar por razón de la religión que se profesa; es más, debería incluir en dicho código no solo que no permite este tipo de discriminación, sino ir más lejos y declarar que en el seno de la organización y en las relaciones que mantiene con sus grupos de interés no tiene cabida ningún acto discriminatorio, detallando al máximo en su código ético todos los tipos de discriminación que no va tolerar para así despejar las dudas que en esta materia se puedan suscitar.

Referencias

- Ali, S. R., Yamada, T., y Mahmood, A. (2015). Relationships of the practice of hijab, workplace discrimination, social class, job stress, and job satisfaction among Muslim American women. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 146-157.
- Adams, R. B., y Funk, P. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219-235.
- Arredondo Trapero, F. G., De la Garza García, J., y Villa Castaño, L. E. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 9-19.
- Beu, D. S., Buckley, M. R., y Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: A multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12(1), 88-107.
- Cantone, J. A., y Wiener, R. L. (2017). Religion at work: Evaluating hostile work environment religious discrimination claims. *Psychology, Public Policy, and Law*, 23(3), 351-366.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2016). *Percepción de la discriminación en España (II)*. Estudio nº 3150.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2020). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. España.
- Comisión Europea. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union*. Unión Europea.
- Constitución Española. (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. España.
- García-Marzá, D. (2014). La RSC en perspectiva ética. *Mediterráneo económico*, (26), 239-254.
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., y Markel, K. S. (2013). Religious discrimination in the workplace: a review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439-454.
- Héliot, Y., Gleibs, I. H., Coyle, A., y Rousseau, D. M. (2020). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*, 59, 153-173.
- Konrad, A. M., Kramer, V., y Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-162.
- King, E. B., y Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63, 881-906.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2017. España.
- Mallin, C. A., y Michelon, G. (2011). Board reputation attributes and corporate social performance: an empirical investigation of the US best corporate citizens. *Accounting and Business Research*, 41(2), 119-144.
- Matsa, D. A., y Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136-169.
- Messarra, L. C. (2014). Religious Diversity at Work: The perceptual effects of religious discrimination on employee engagement and commitment. *Contemporary Management Research*, 10(1), 59-80.
- Nielsen, S., y Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136-148.
- Palumbo, R., y Manna, R. (2019). A portrait of workplace discrimination in Italy: empirical evidence from a nationwide survey. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 92-112.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. España.
- Ryan, A. M., y Gardner, D. M. (2019). Religious harassment and bullying in the workplace. En: D'Cruz, P., Noronha, E, Caponecchia, C., J. Escartín, J., Salin, D., y Tuckey, M.R. (Ed.), *Dignity and Inclusion at Work*, (pp. 1-25). Springer.
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., y Beekun, R. I. (2007). Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 163-174.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2010). *Convenio Europeo de Derechos Humanos*. 1 de junio de 2010.
- Unión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un margen general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22.
- Valfort, M. A. (2015). *Religious discrimination in access to employment: a reality*. Institut Montaigne, Policy paper, octubre.
- Verona Martel, M. C., Déniz Mayor, J. J., y Clavijo González, J. (2016). ¿La declaración de respeto al medio ambiente por parte de la empresa depende de la composición del consejo de administración en términos de género? *Vértice Universitario*, 18(69), 27-35.
- Wallace, M., Wright, B. R. E., y Hyde, A. (2014). Religious affiliation and hiring discrimination in the American South: A field experiment. *Social Currents*, 1(2), 189-207.
- Wright, B. R. E., Wallace, M., Bailey, J., y Hyde, A. (2013). Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, 111-126.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Evaluación del programa emprendedor de Ingeniería en Gestión Empresarial en Tecnológico Superior de El Mante

*Evaluation of Business Management Engineering entrepreneurship program at Tecnológico
 Superior de El Mante*

Daniel Eduardo Paz Pérez ¹

Recibido: 28 de enero de 2021.

Aceptado: 10 de marzo de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.100>

JEL: A22. Enseñanza universitaria. L26. Emprendedores. M13. Creación de empresas.

Resumen

En un trabajo exploratorio y descriptivo del tipo transversal se buscó reconocer las actividades que promueven el emprendimiento en los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial ofrecida desde el año 2009 por un instituto regional dependiente del Tecnológico Nacional de México; a través de un análisis bibliométrico utilizando diferentes bases de datos científicas se encontraron estudios recientes referidos en forma exclusiva a los siguientes temas: “actividades de emprendimiento”,

“metodologías de emprendimiento” y “programas de emprendimiento”; el fenómeno se analizó desde la Teoría General de Sistemas utilizando el método documental sistémico-estructural-funcional y técnicas cualitativas de análisis como grupo nominal para identificar las competencias emprendedoras del perfil de egreso y las actividades que promueven el emprendimiento en los estudiantes; el resultado permite identificar dos competencias emprendedoras y las actividades que la academia realiza para su

¹ Daniel Eduardo Paz Pérez. Contador Público. Doctor en Materia Fiscal. Docente Investigador en Línea de Investigación Educativa. Academia de Gestión Empresarial, Tecnológico Nacional de México / ITS de El Mante. Ciudad Mante, Tamaulipas, México. Correo: depaz@itsmante.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0511-2776>

promoción. Se obtienen conclusiones sobre la insuficiencia de las actividades incluidas en el programa emprendedor del ITSMante para la formación del perfil que se busca en los estudiantes de la carrera y se realizan propuestas de incorporación a dicho programa.

Palabras clave: docencia, emprendimiento, metodologías, programas, gestión.

Abstract

In an exploratory and descriptive work of transversal type, it was sought to recognize activities that promote entrepreneurship in Business Management Engineering students, offered since 2009 by a regional institute at Tecnológico Nacional de México; via a bibliometric analysis using different scientific databases, recent studies were found exclusively referring to the following topics: “entrepreneurship activities”, “entrepreneurship methodologies” and “entrepreneurship programs”; the phenomenon was analyzed from the General Theory of Systems using the systemic-structural-functional documentary method and qualitative analysis techniques as nominal group to identify the graduate profile’s entrepreneurial competences, as well as activities that promote entrepreneurship in students; the result allows to identify two entrepreneurial competencies and the activities that promote it. It is concluded about insufficiency of the activities included in ITSMante entrepreneurial program to build such profile sought in BME students, as well as proposals to improve the program.

Keywords: Teaching. Entrepreneurship. Methods. Programs. Management.

Introducción

El estudio del emprendimiento es una actividad importante para entender a la sociedad moderna, cada vez más preocupada por los problemas económicos y de desempleo mundial, pero inicialmente no existe en la literatura actual una definición consensuada del término *emprendedor* (Fuentes García y Sánchez Cañizares, 2010; Herrera Guerra y Montoya Restrepo, 2013; Marulanda Valencia, Montoya Restrepo y Vélez Restrepo, 2014; Moriano León, Palací Descals y Morales Domínguez, 2006); de hecho, es un fenómeno en constante investigación, del cual dan cuenta numerosos trabajos que versan sobre su concepción y evolución histórica, las múltiples teorías de la intención emprendedora y los principales atributos del emprendedor, a partir de numerosos estudios analizados (Il Sung Park y Duarte Masi, 2015; Valencia Arias, Montoya Restrepo y Montoya Restrepo, 2015).

Algunas investigaciones reconocen al emprendimiento como una sub disciplina de la administración estratégica, razón por la que suele ser incluido en las actividades de enseñanza de nivel superior y particularmente en las escuelas de administración, en donde se fomentan las habilidades emprendedoras en los jóvenes universitarios mediante diversas actividades (Bedoya Villa y Arango Alzate, 2017; Herrera Guerra y Montoya Restrepo, 2013; Vargas Hernández y Campos Álvarez, 2011). Es por ello que las universidades juegan un papel importante en la formación del talento emprendedor y de la generación de nuevas empresas a partir de la implementación de programas que promueven la aproximación al mundo empresarial, la vinculación con la industria y la colaboración con el sector social.

En la actualidad, la mayoría de las universidades incluyen el factor del emprendimiento en la formación estudiantil con la finalidad de que sus egresados puedan crear su propio negocio y auto emplearse al finalizar su formación, ya que está visto que el emprendimiento es una herramienta para reducir la pobreza, además de promover el desarrollo sustentable al tiempo que revitaliza el entorno social (Garzozzi, Messina, Moncada, Ochoa, Ilabel y Zambrano, 2014; Leite, Correia, Sánchez-Fernández y Leite, 2015), pero no todas las actividades que se proponen con tal fin logran despertar el espíritu emprendedor de los estudiantes. La integración de un portafolio de actividades emprendedoras es deseable para las instituciones educativas, ya que permite reforzar las competencias con las que los egresados incursionarán en la industria, desempeñando mejor las funciones y actividades que son acordes a su perfil (Almanza Jiménez y Vargas-Hernández, 2015); de hecho, un problema recurrente en los sistemas educativos latinoamericanos es la baja intención emprendedora de los estudiantes (Moriano León et al., 2006), de ahí la importancia de este trabajo. Las preguntas que detonan esta investigación son: ¿cuáles actividades se promueven en las universidades para desarrollar el talento emprendedor? y ¿qué actividades se consideran más efectivas para lograrlo?

El presente estudio se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico Superior de El Mante (ITSMante), perteneciente al Tecnológico Nacional de México que agrupa 260 institutos tecnológicos federales y descentralizados; en esta institución se ofrece la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial desde el año 2010, con una matrícula local de 240 alumnos en el año 2020 cursando estudios en los diferentes niveles o ciclos; los docentes de la Academia de esta carrera participaron en

la evaluación del programa emprendedor a invitación del docente investigador.

La primera sección de este trabajo se dedica al estudio del fenómeno del emprendimiento a partir de la literatura reciente y en particular el de tipo universitario; en la segunda sección se profundiza en el perfil y las características del emprendedor; en la tercera sección se revisan los programas de fomento emprendedor en las universidades; a continuación se describe el enfoque metodológico utilizado, el cual se basó en técnicas cualitativas, para mostrar finalmente los resultados encontrados y las conclusiones del autor; en el último apartado se realiza la discusión de las actividades que fomentan el emprendimiento en las instituciones educativas superiores.

El emprendimiento

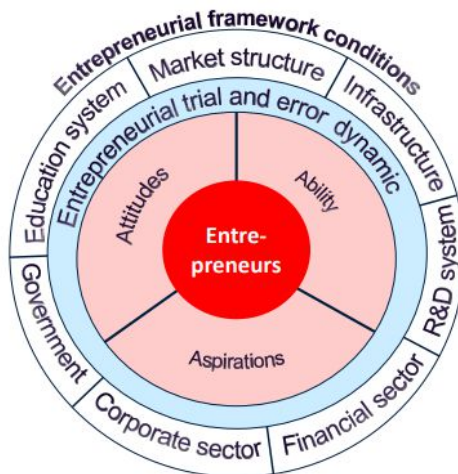
El estudio de los nuevos negocios es una actividad bajo la lupa, ha sido tema de constante investigación y a partir de él se han generado teorías y postulados; al respecto, Leite et al. (2015) nos dicen que la generación de riqueza ya no proviene del uso del trabajo y del capital sino del conocimiento, el cual posibilita la agregación de valor en la industria moderna y contribuye a la producción de riqueza en el mundo, por lo cual ahora se concibe al conocimiento como el nuevo sustrato que nutre el emprendimiento de los negocios en el siglo XXI; este fenómeno también es visto con detenimiento por la academia, en razón de que su estudio a partir del comportamiento de los jóvenes universitarios es altamente sugerido por la similitud de la intención emprendedora que tienen éstos con los jóvenes no universitarios y que permite extrapolar sus resultados a otros ámbitos, de allí la prevalencia de su investigación (Valencia Arias et al., 2015).

El emprendimiento también es visto como un ecosistema que puede ser estimulado en una combinación de personas, recursos disponibles a nivel global o regional y otros sectores mostrados en la figura 1 que enmarcan y condicionan su desempeño (Ács, Szerb, Lafuente y Márkus, 2020). En dicha estructura, las capacidades y aspiraciones empresariales de cada

jóven son estimulados por la infraestructura, el mercado, el sistema educativo y demás sectores, hasta que logran ser motivados a convertirse en nuevos emprendedores por las actitudes que prevalecen en el grupo poblacional, de ahí la importancia de todo el ecosistema en su conjunto.

Figura 1

Estructura del ecosistema emprendedor



3

Fuente: Ács, Szerb, Lafuente y Márkus (2020).

De acuerdo con Garzozzi et al. (2014), existen diferentes tipos de emprendimientos, los cuales se agrupan en las siguientes tres categorías: en función a la actividad, pueden ser emprendimientos de base abierta, de base cultural, de base tecnológica (EBT), dinámicos o start-ups; en función al objetivo, pueden ser de base social o inclusivos; y en función a su origen, pueden ser spin-off, que son empresas creadas para explotar comercialmente los resultados a partir del trabajo e investigaciones que surgen en las universidades. Esta actividad emprendedora es realizada con frecuencia por jóvenes universitarios que

llevan a la praxis económica los conocimientos empresariales que les han sido impartidos, impulsados por el espíritu emprendedor que despierta en ellos, bien porque éste fue promovido por actividades realizadas *ex profeso* por la universidad o porque se encuentran en una etapa de su vida en la que sus aspiraciones y motivaciones refuerzan dicha cualidad; podemos entender al espíritu emprendedor como aquellos rasgos de la personalidad que se manifiestan en la forma de pensar y actuar frente a situaciones de oportunidad (Carlos Ornelas, Contreras González, Silva Olvera y

Liquidano Rodríguez, 2015; Sánchez Rodríguez, Hernández Herrera y Jiménez García, 2016; Valencia Arias et al., 2015).

El perfil emprendedor es una característica innata de algunas personas, pero también puede ser formado o fomentado, apuntalando desde la educación inicial hasta la que ofrecen las instituciones de nivel superior aquellos factores que lo desarrollan; durante su estadía en éstas últimas, los estudiantes son involucrados en actividades diseñadas para conocer situaciones concretas que los aproximen al mundo real donde ofrecerán sus servicios, lo cual permite una mejor trayectoria profesional, para ello es tarea de la academia de cada carrera diseñar e implementar las actividades más acordes con el perfil que se pretende formar en los estudiantes; de igual forma, se considera que las universidades también son emprendedoras cuando realizan actividades de triple hélice que vinculan la educación y la investigación con otras asociaciones, redes y organizaciones públicas y privadas que promueven la innovación, y que aquellas trasladan al estudiante en su formación emprendedora (Guerrero y Urbano, 2012; Paños Castro, 2017), pero también se conoce que el déficit emprendedor de estas instituciones es asimismo la primer causa de inhibición en la generación de spin-offs universitarias (Zachman, López y Redchuk, 2015). En particular, los programas educativos de las carreras administrativas son los que contemplan más materias relacionadas con el emprendimiento (38% en las universidades mexicanas) así también como programas emprendedores (35%), por encima de las demás carreras (Moreno Zacarías, Espíritu Olmos y Priego Huertas, 2013).

Perfil y características del emprendedor

En la literatura podemos encontrar muchas definiciones de lo que es un emprendedor y la mayoría de los autores consideran al término francés *entreprendre* (que “significa hacerse cargo”) como la fuente original del término *entrepreneur* más utilizado en las publicaciones científicas; Fuentes García y Sánchez Cañizares (2010) realizaron un análisis bibliométrico sobre el tema y no encuentran una definición única de dicho término, y notan que se le caracteriza como el empresario o quien comienza una empresa pero también el que la dirige, incluso aquel que lleva adelante un proyecto sin ánimo de lucro; formulando una propia definición, Herrera Guerra y Montoya Restrepo acotan que emprendedor es “la persona que crea empresas asumiendo riesgos” (2013, p. 21). De igual forma, Marulanda Valencia et al., (2014) señalan la falta de consenso para establecer un perfil único del emprendedor, pero recopilan de algunos autores los elementos detonadores del emprendimiento, encontrando que uno de los más cruciales son las aspiraciones o motivaciones del emprendedor, así como sus competencias y recursos; en un estudio más amplio del tema, el reporte anual creado por el Instituto del Emprendimiento Global y Desarrollo (Ács et al., 2020), propone 14 pilares del perfil del emprendedor emergente, agrupados en las 3 categorías siguientes:

1. Los 5 pilares de la *actitud emprendedora*: 1) la oportunidad empresarial, que es la percepción del individuo al identificar buenas oportunidades de crear un negocio en función de la regulación del gobierno y el mercado; 2) las habilidades, que suelen ser reforzadas con la educación

universitaria, y que serán mejor desarrolladas que los conocimientos empíricos en los que se basan muchos jóvenes para emprender; 3) la aceptación o aversión al riesgo; 4) networking, la capacidad de relación con otros para compartir su conocimiento empresarial; 5) el soporte cultural, llamando así a la forma en la que la sociedad en su conjunto aprecia y promueve el emprendimiento, o lo rechaza y empuja al joven a buscar alternativas tradicionales como la educación formal;

2. Los 4 pilares de la *habilidad emprendedora*: 6) el emprendimiento oportuno, la facilidad que pueda encontrarse en la burocracia para iniciar un nuevo negocio; 7) el nivel de absorción de tecnología que prevalece en el entorno; 8) el capital humano, la experiencia, innovación y salud de la fuerza de trabajo; 9) la competencia, vista desde el mercado y las restricciones legales;
3. Los 5 pilares de la *aspiración emprendedora*: 10) la innovación del producto que ofrecerá el nuevo empresario; 11) la innovación del proceso, aplicando tecnología de reciente creación; 12) llamado alto crecimiento, identifica los negocios que planean tener más de 10 empleados y cuya intención es crecer al 50% en los próximos 5 años, apoyados en un plan estratégico; 13) la internacionalización, la identificación de la intención exportadora del emprendedor; 14) el capital de riesgo, preferentemente emprender con capital propio y no con deudas.

Al emprendedor se le considera también una persona creativa, persistente, innovadora, generadora de empleo y transformadora de recursos; algunos atributos determinantes de la actividad emprendedora son los factores sociodemográficos como el género, la edad, la

familia, el nivel educativo, la experiencia laboral, así como otros factores personales tales como la disciplina, la necesidad de logro, el optimismo, la responsabilidad hacia el trabajo o el temor (Fuentes García y Sánchez Cañizares, 2010; Moriano et al., 2006).

Programas de fomento emprendedor en las universidades

Como parte de sus actividades regulares, las instituciones académicas de nivel superior fomentan el emprendimiento entre los estudiantes, pero tales actividades deben ser diseñadas e impartidas en forma paralela a los programas oficiales que contemplan actividades orientadas solamente al conocimiento científico, a fin de lograr una mayor eficacia en los resultados (Leite et al., 2015; Marulanda Valencia et al., 2014); también se ha comprobado que si se promueven adecuadamente los programas y se hacen evidentes las ventajas que representa el emprendimiento de nuevos negocios se podrá influir positivamente en la actitud de los jóvenes universitarios a la hora de planear sus propios emprendimientos (Rueda Sampedro, Fernández-Laviada y Herrero Crespo, 2013). Esta educación emprendedora moderna tiene tres enfoques, según Sánchez García, Ward, Hernández y Florez (2017): educación *sobre el emprendimiento*, para conocer las teorías conceptuales; educación *para emprender*, con una perspectiva de capacitación teórico-práctica; y educación *a través de emprendimiento*, en el que se experimenta al tiempo que se aprende; mientras la primera variante de la educación emprendedora es muy utilizada en los centros educativos para trasladar al educando el conocimiento inicial, las 2 últimas son las más reconocidas cuando los estudiantes evalúan su formación universitaria.

Como se ha señalado antes, las instituciones de educación superior integran en sus actividades

educativas diferentes programas de fomento emprendedor bajo la premisa de que tales actividades son críticas para desarrollar en el educando las competencias necesarias para la creación de empresas, luego entonces tales instituciones funcionan como incubadoras de proyectos de negocios, aunque a la hora de medir los resultados algunos programas presenten mayor efectividad que otros (Guerrero y Urbano, 2012; Sánchez-García y Hernández-Sánchez, 2016); en otro trabajo, Vargas Hernández y Campos Álvarez (2011) nos ayudan a reconocer los objetivos que se plantean algunas de las instituciones más reconocidas del país al implementar dichos programas, encontrando similitud entre algunos como el Programa del Centro UNAM, el Programa EmprendeTEC del ITSM, el Programa CIEBT del IPN y el Programa Asociación de empresas del ITAM, en los cuales el propósito ulterior es el desarrollo del alumno en la cultura emprendedora para la creación de empresas.

También Moreno Zacarías et al. (2013) en su investigación sobre universidades mexicanas encuentran que los apoyos a la formación del estudiante son principalmente en la forma de las incubadoras de negocios (46%), centros de formación de negocios (13,5%) y programas de emprendedores (37,8%); respecto al funcionamiento de estos últimos, Vargas Hernández y Campos Álvarez (2011) no encuentran indicadores recientes de la eficiencia de dichos programas y proponen estos tres indicadores para su evaluación: el grado de desarrollo de las habilidades emprendedoras de los alumnos, la cantidad de empresas creadas por alumnos o egresados de las universidades y el número de egresados (*intrapreneurs*) trabajando en niveles directivos en organizaciones existentes; de igual forma, De la Torre Cruz, Luis Rico, Escolar Llamazares,

Palmero Cámara y Jiménez Eguizábal (2016) afirman que la función primordial de los programas de apoyo al talento emprendedor es la conformación de redes de emprendimiento, en las cuales las actividades se centran en la creación de alianzas y comunidades virtuales, así como en la organización de foros, tertulias, premios, jornadas, prácticas y galas para el intercambio de experiencias que posibiliten la solución de problemas.

En ese mismo contexto, Guerrero y Urbano (2012) encuentran que tales programas y prácticas emprendedoras universitarias ofrecen resultados que contribuyen al desarrollo regional, y que pueden relacionarse con el número de empresas de nueva creación, nuevas patentes, incremento del empleo, la riqueza y el prestigio de la universidad; sin embargo, aunque en la literatura se cita con frecuencia la educación emprendedora, no se suele detallar qué metodologías utilizar para llevarla a cabo, por lo que la elección de las herramientas efectivas para el logro de tales competencias es una labor difícil para el profesorado (Paños Castro, 2017).

Materiales y métodos

El presente es un estudio descriptivo de tipo exploratorio y transversal, dado que la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) que ofrece el Tecnológico Nacional de México es de reciente creación en 2009; con un enfoque cualitativo se buscó identificar las actividades organizadas por la Academia de dicha carrera que fomentan el emprendimiento de los estudiantes de la carrera, en el Instituto Tecnológico Superior de El Mante; para su ejecución fue necesario un trabajo bibliométrico consistente en la revisión de diversas bases de datos científicas con el fin de identificar los estudios recientes referidos al tema, a fin

de construir un marco de referencia exclusivo sobre los siguientes tópicos: “*actividades de emprendimiento*”, “*metodologías de emprendimiento*” y “*programas de emprendimiento*”; para analizar el fenómeno desde la perspectiva de las instituciones educativas se abordó la

Teoría General de Sistemas (Rodríguez-Jiménez y Pérez-Jacinto, 2017) que recomienda el método documental sistémico-estructural-funcional tratándose de organizaciones, el cual se ejemplifica en la siguiente figura 2:

Figura 2

Fases del método de investigación sistémico-estructural-funcional



Fuente: Elaboración propia.

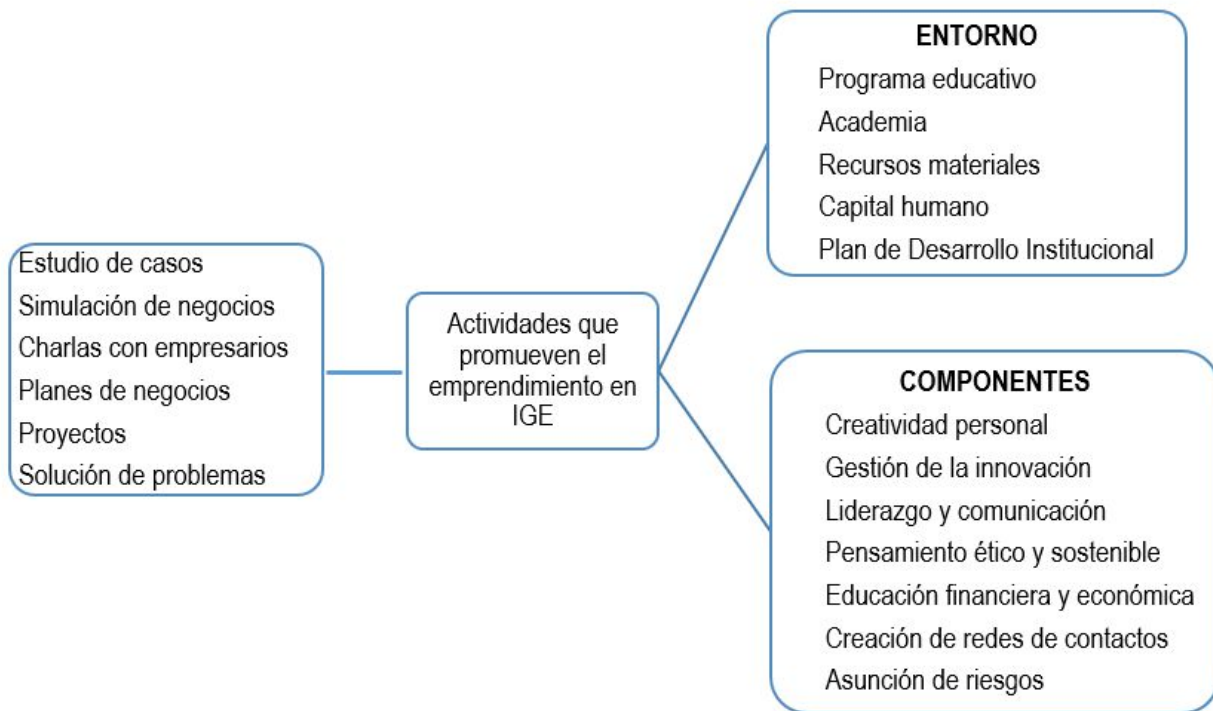
Como primer paso se construyó un marco teórico de referencia, caracterizando la figura del emprendedor y las actividades educativas relacionadas con su fomento, habiéndose identificado sus elementos componentes y el contexto en el que se dan (ver figura 3); enseguida se analizó la situación identificando el problema mediante el uso de relaciones de significación y coherencia, hasta concluir con las preguntas que detonan la investigación: ¿cuáles actividades se promueven en las universidades para desarrollar el talento emprendedor? y ¿qué

actividades se consideran más efectivas para lograrlo? Posteriormente se integró toda la información del hecho perceptible en análisis, construyendo el siguiente objetivo de investigación: identificar las actividades que promueven el emprendimiento en los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial del ITSMante; el último paso es la delimitación del campo de estudio, en el que se identifican las relaciones del perfil de IGE con las actividades educativas que promueven el emprendimiento, con la limitante de estar restringidas

solamente a esta carrera. Una vez realizado lo anterior, se propone: “Las actividades que promueven el emprendimiento en los estudiantes de IGE del ITSMante no son suficientes para desarrollar las competencias emprendedoras”.

Figura 3

Análisis de las actividades de fomento al emprendimiento en IGE



Fuente: Elaboración propia.

Resultados

El perfil de egreso de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial

El plan de estudios de una carrera contiene el perfil de egreso profesional, las competencias, los conocimientos y habilidades, así como las actitudes y valores que se

pretende formar en el educando; las competencias representan “la integración y aplicación estratégica de conocimientos, procedimientos y actitudes necesarios para la solución de problemas, con una actuación profesional ética, eficiente y pertinente en escenarios laborales heterogéneos y cambiantes” (Tecnológico Nacional de México, 2015). Las competencias son las

herramientas fundamentales que le permitirán al egresado su fácil inserción en el mundo laboral, demandante de profesionistas con una identidad profesional cimentada y competencias preferentes en

investigación, dominio de un segundo idioma y capacidad de comunicación oral y escrita, esto a partir de investigaciones en el contexto empresarial mexicano (Fernández-Macas e Iglesias-León, 2016; Páez, 2013).

Tabla 1

Competencias del perfil de egreso de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.

<p>1. Desarrollar y aplicar habilidades directivas y la ingeniería en el diseño, creación, gestión, desarrollo, fortalecimiento e innovación de las organizaciones, con una orientación sistémica y sustentable para la toma de decisiones en forma efectiva.</p> <p>2. Diseñar e innovar estructuras administrativas y procesos, con base en las necesidades de las organizaciones para competir eficientemente en mercados globales.</p> <p>3. Gestionar eficientemente los recursos de la organización con visión compartida, con el fin de suministrar bienes y servicios de calidad</p> <p>4. Aplicar métodos cuantitativos y cualitativos para el análisis e interpretación de datos y modelado de sistemas, en los procesos organizacionales para la mejora continua, atendiendo estándares de calidad mundial.</p> <p>5. Diseñar, evaluar y emprender nuevos negocios y proyectos empresariales, que promuevan el desarrollo sustentable y la responsabilidad social, en un mercado competitivo.</p>	<p>6. Diseñar e implementar estrategias de mercadotecnia basadas en información recopilada de fuentes primarias y secundarias del consumidor o usuario de algún producto, de acuerdo a oportunidades y amenazas del mercado.</p> <p>7. Establecer programas para el fortalecimiento de la seguridad e higiene en las organizaciones.</p> <p>8. Gestionar sistemas integrales de calidad, ejerciendo un liderazgo efectivo y un compromiso ético, aplicando las herramientas básicas de la ingeniería.</p> <p>9. Interpretar y aplicar normas legales que incidan en la creación y desarrollo de las organizaciones.</p> <p>10. Integrar, dirigir y desarrollar equipos de trabajo para la mejora continua y el crecimiento integral de las organizaciones.</p> <p>11. Analizar e interpretar la información financiera para detectar oportunidades de mejora e inversión en un mundo global, que incidan en la rentabilidad del negocio.</p>
--	--

Tabla 1

Continuación...

12. Utilizar las nuevas tecnologías de información en la organización, para optimizar los procesos de comunicación y eficientar la toma de decisiones.	14. Aplicar métodos de investigación para desarrollar e innovar sistemas, procesos y productos en las diferentes dimensiones de la organización.
13. Propiciar el desarrollo del capital humano, para la realización de los objetivos organizacionales, dentro de un marco ético y un contexto multicultural.	15. Gestionar la cadena de suministros de las organizaciones con un enfoque orientado a procesos. 16. Analizar e interpretar la economía global para facilitar la toma de decisiones en la organización.

Fuente: TecNM (2015).

Primeramente se hizo necesario analizar detenidamente los enunciados del Perfil de Egreso de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial que se imparte en el Instituto Tecnológico Superior de El Mante (ver tabla I), con el propósito de identificar las competencias relacionadas con el emprendimiento; a partir de un trabajo teórico-conceptual colegiado de la academia basado en el análisis grupo nominal se lograron reconocer aquellas competencias que se relacionan con las habilidades para el diseño y la creación de nuevas empresas; de las 16 competencias que busca formar la institución en los estudiantes de esta carrera, al menos dos están relacionadas con el emprendimiento: la primera, que está enfocada en el desarrollo de *habilidades directivas* para diseñar y crear una organización, y la quinta, enfocada en *darle el carácter sustentable y de responsabilidad social* a nuevos negocios y proyectos empresariales; estas dos características son deseables en un profesionista que será gestor de empresas, para lo cual la participación del

docente es esencial, siendo que el problema focal en la educación empresarial es la formación de estas competencias de emprendimiento, y es aquí cuando el profesor se convierte en agente transformador de la realidad del educando (De la Torre Cruz et al., 2016).

Como siguiente paso se construyó un listado de las competencias que inciden en el emprendimiento, de entre las propuestas por Estrada de la Cruz, Mira Solves y Gómez Gras (2016) y por Paños Castro (2017), seleccionadas a conveniencia del autor aunque sin valorar aún la efectividad de las mismas; en la literatura revisada se estudian con detenimiento cada una de ellas, por lo que no se consideró necesario agregar sus descripciones en este trabajo y solamente se utilizaron para construir la tabla II siguiente; de igual forma, entre las metodologías o actividades más utilizadas para la promoción del emprendimiento se documentan en las fuentes consultadas en las bases de datos científicas las presentaciones, workshops, juegos y competencias, la creación de empresas reales, los proyectos, la creación

de planes de negocios, invitados emprendedores, proyección de videos y películas, simulaciones de empresas, debates y trabajo en grupo, estudio de casos, conferencias, la teoría y algunas otras similares.

A partir de las competencias seleccionadas anteriormente y de las actividades que fomentan el emprendimiento se ha realizado un trabajo para indagar

al interior de la organización cuáles son las actividades dentro del programa institucional de IGE que inciden en la adquisición de las competencias mencionadas, así como la frecuencia de tales actividades, los participantes y la opinión de la Academia sobre la efectividad o bondad de su implementación, quedando plasmados los resultados en la Tabla II siguiente:

Tabla 2

Relación de actividades emprendedoras en el programa de IGE

Competencias	Actividades en el programa IGE	Frecuencia	Participantes	Evaluación
1 Creatividad personal	Feria de emprendedores Se integran equipos que desarrollan un proyecto empresarial.	Un evento al año	Toda la carrera	Reconocido por todos como el que más aporta a desarrollar la creatividad personal.
	Plan de negocios Se elabora un plan en la materia del mismo nombre pero no se lleva a la práctica el negocio.	Una vez al año	Grupos de semestre V	Se exige como requisito en la Feria de emprendedores.
	Taller de Investigación I y II Donde elaboran proyectos y prototipos creativos.	Dos veces al año	Grupos de semestres V y VI	Origina participación en concursos de creatividad e innovación tecnológica.

Tabla 2

Continuación...

Competencias	Actividades en el programa IGE	Frecuencia	Participantes	Evaluación
2 Gestión de la innovación	Clínicas empresariales Se realiza vinculación con empresas para dar solución a problemas de diverso ámbito.	Un evento al año	Grupos de semestre VI	Reconocido porque se invita al empresario a la evaluación final.
	Metodología para la solución de problemas Materia nueva.	Una vez al año	Grupos de semestre VIII	Aun no evaluado en otro contexto.
3 Liderazgo y comunicación	Concurso de oratoria La temática suele ser elegida por autoridades locales	Un evento al año	Participación voluntaria	Escasa participación, se elige un representante de la institución
	Jóvenes emprendedores Es un curso ofrecido por un organismo municipal	Una vez al año	Participación voluntaria	Escasa participación por el costo para el alumno
4 Creación de redes de contactos	No se tiene ninguna actividad en esta categoría			
5 Pensamiento ético y sostenible	Actividades curriculares Comprendidas en varias materias	Todo el año	Toda la carrera	Está incluido en el programa de IGE

Tabla 2

Continuación...

Competencias	Actividades en el programa IGE	Frecuencia	Participantes	Evaluación
6 Educación financiera y económica	Actividades curriculares Comprendidas en varias materias	Todo el año	Toda la carrera	Está incluido en el programa de IGE
	Jóvenes emprendedores Descrita en la competencia 3			
	Taller de finanzas Se ofrece en los congresos locales	Una vez al año	Participación por niveles	Con enfoque en las finanzas y la economía
7 Asunción de riesgos	Feria de emprendedores Descrita en la competencia 1			
	Incubadora de negocios ITSM Herramienta para quienes desean emprender y necesitan apoyo	Estará abierta todo el año	Alumnos, residentes y egresados	Sin experiencia por ser la primera vez que se ofrece
	Dreams Factory Se promueve la fabricación de productos para ofrecerse en un evento al fin del ciclo, arriesgando el capital invertido.	Un evento al año	Grupos de semestre VI	Sin experiencia por ser la primera vez que se ofrece

Fuente: Elaboración propia.

El trabajo de análisis permitió identificar al menos 7 competencias directamente relacionadas con el espíritu emprendedor que se busca despertar en los estudiantes de Gestión Empresarial, basadas en las características que demuestran los jóvenes emprendedores y ello a partir del trabajo bibliométrico realizado, encontrándose los siguientes resultados:

La primera de ellas, la creatividad personal, es la que más distingue a los estudiantes de esta carrera y se promueve en al menos 3 actividades pertinentes que se realizan durante el año escolar: la feria de emprendedores es el evento principal de la agenda y está presente en el programa de la academia desde el año 2011, el aprendizaje del plan de negocios se perfecciona en una materia del mismo nombre y el taller de investigación se ha convertido en semillero para trabajos y proyectos con destino a los concursos de ciencias, creatividad e innovación.

En el caso de la gestión de la innovación, una actividad *ad-hoc* del programa son las clínicas empresariales, donde los alumnos resuelven problemáticas reales de diversa índole y presentan sus resultados frente a un panel que incluye al empresario; en otra asignatura de reciente creación, que ocurre después de esta actividad, los alumnos son enseñados a enfrentar la solución de problemas con diferentes metodologías científicas.

Respecto al liderazgo y comunicación la academia percibe que dichas competencias son genéricas y están contempladas en las actividades curriculares, particularmente en los primeros semestres, además de concursos de oratoria en la fase local; otras actividades que apuntalan el emprendimiento en este tema son los talleres de emprendedores que imparte una entidad

municipal, con la anotación de que, al no ser un evento gratuito para el alumno, se desincentiva su participación, motivo por el que hay una escasa participación.

La creación de una red de contactos que permita o incentive el emprendimiento es una tarea olvidada por la academia y la misma requiere de un trabajo colaborativo, apoyándose en las áreas de vinculación de la universidad con las empresas y con centros de promoción empresarial del sector gobierno, incluso del tercer sector; como respuesta de los docentes a esta omisión, se ha tomado nota para buscar la inclusión de alguna actividad en el programa anual de trabajo.

La quinta competencia que apuntala el espíritu emprendedor es el pensamiento ético y sostenible, dado que impacta directamente con las competencias emprendedoras que se han identificado en la primera parte de esta sección: coincidentemente es la quinta competencia del perfil de IGE, que busca darle el carácter sustentable y de responsabilidad social a nuevos negocios y proyectos empresariales; esta cualidad del egresado está contemplada en el programa curricular de estudios, donde las actividades de enseñanza-aprendizaje son diseñadas para resaltar la importancia de la conducta ética en el ejercicio de la profesión, así como el quehacer sostenible en todos los ámbitos de su desempeño.

La siguiente competencia resalta la importancia de desarrollar las habilidades directivas del educando: el conocimiento en el área financiera y económica de las empresas se promueve desde las asignaturas del plan de estudios, pero también se hace con los talleres que organiza la academia en forma extracurricular, como serían los que se imparten durante los congresos multidisciplinarios o durante la semana de la ingeniería,

en el caso de esta institución tecnológica.

La última y no menos importante competencia seleccionada destaca la trascendencia de la asunción de riesgos por el emprendedor: se promueve en las ferias, en concursos, pero también se buscará estimularla con dos nuevas actividades: se ha iniciado una incubadora de negocios con el modelo del Tecnológico Nacional de México para cobijar a 9 proyectos en forma inicial en agosto 2020, cuyos resultados aún no están a la vista; además, se promueve un concurso adaptado de las cooperativas escolares del Programa EME del Principado de Asturias (Sobrado Fernández y Fernández Rey, 2010), pero adaptado al nivel superior, donde el capital invertido será puesto en juego en una sola oportunidad de comercialización.

Conclusiones

El trabajo de análisis permitió la identificación de algunas de las competencias del programa emprendedor de IGE con los pilares del ecosistema emprendedor señalado anteriormente; se encuentran los pilares habilidades (2) y soporte cultural (5), los cuales deben ser reforzados como tarea del sistema educativo; también el pilar capital humano (8) es impulsado en este programa en estudio, el cual está enfocado en el desarrollo de las habilidades directivas y para ello se integran actividades que aumentan la experiencia del alumnado y su capacidad de innovar; además, se relacionan con los pilares innovación del producto (10) e innovación del proceso (11) que se establecen como resultado de la capacidad creativa e innovadora del estudiante.

Por otro lado, las competencias nivel de tecnología (7), competencia (9) e internacionalización (13) han sido calificadas como valores exógenos al programa ya que no dependen del estudiante sino de otras estructuras del ecosistema emprendedor; de igual forma se identificó

que la competencia networking (4) no ha sido promovida aún en ninguna actividad, por lo que es necesario desarrollar esta capacidad del estudiante para que pueda relacionarse con otros y comparta o amplíe su conocimiento empresarial.

También se analizaron las actividades que recién se integran en el programa emprendedor y cuya efectividad no ha sido evaluada aún; éstas se relacionan con las competencias oportunidad empresarial (1) y aceptación o aversión al riesgo (3), junto con la competencia emprendimiento oportuno (6), y las competencias alto crecimiento (12) y capital de riesgo (14), ya que se buscará que el alumno pueda encontrar el momento propicio para realizar sus proyectos sin temor y con el menor riesgo con las dinámicas propuestas, tanto la incubadora de negocios como el Dream Factory, para lo cual es pertinente la búsqueda por parte de la Academia de un fondo de capital semilla para que los estudiantes puedan acceder al financiamiento de sus proyectos.

En un ejercicio de visualización radial a partir de los resultados anteriores se utilizó una escala ideal de 4 puntos sobre las actividades y los contenidos del programa curricular que detonan el emprendimiento, y se observa que en el programa emprendedor del ITSMante sólo se potencian la creatividad personal y la educación financiera y económica del estudiante, dejando de lado las demás competencias que se han identificado como necesarias para lograr el perfil emprendedor que se busca en el estudiante de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial; lo anterior confirma la proposición teórica ofrecida inicialmente, ya que las actividades actuales implementadas por la Academia son insuficientes para promover el perfil emprendedor, al no ser cubiertas todas las competencias específicas que integran dicho perfil, tal como se observa en la figura 4 siguiente; particularmente es nula la inclusión de actividades que promuevan la creación

de una red de contactos o empresas y tampoco hay un programa de liderazgo y comunicación o de asunción de riesgos, por lo que se reconoce un resultado general de 2 sobre el ideal de 4.

Figura 4

Actividades y competencias emprendedoras de IGE en el ITSMante



Fuente: Elaboración propia.

Aunque las actividades del programa emprendedor de IGE sí permiten desarrollar algunas habilidades que se buscan en las dos competencias estudiadas del perfil de egreso de la carrera, se reconoce la limitación de su efectividad ya que con ellas no se logra una formación integral en emprendimiento, tal como sucede con los programas de otras universidades.

Discusión

En el análisis de la literatura sobre el emprendimiento se ha reconocido que numerosos estudios señalan la falta

de consenso sobre la génesis del emprendedor, desde sus características hasta los factores que le motivan a emprender; al respecto, Herrera Guerra y Montoya Restrepo (2013) nos señalan que el fenómeno debe analizarse en su contexto original y debe observarse como parte de un ecosistema mediante el pensamiento sistémico, esto concuerda con lo señalado por Ács et al. (2020) que fundamentan su trabajo en el ecosistema emprendedor mostrado antes en la figura 1; un elemento de dicho ecosistema con particular importancia es el sistema educativo, que como hemos señalado es el

encargado de promover el emprendimiento mediante 3 formas habituales: educando sobre el emprendimiento, para el emprendimiento y a través del emprendimiento (Sánchez García Ward, Hernández y Florez, 2017); las universidades suelen realizar esta actividad utilizando el enfoque de crear actividades independientes de los programas académicos en la forma de actividades extracurriculares, aunque Marulanda Valencia, Montoya Restrepo y Vélez Restrepo (2014) abogan por lo opuesto: sugieren que se incluyan como asignaturas para enseñar la gestión, supervivencia y desarrollo de pequeñas y grandes industrias por igual.

Los programas formales de emprendedores son un desafío y a la vez una tarea indispensable para las universidades, y su desarrollo e implementación son tan importantes como su mantenimiento (Sánchez García et al., 2017); el diseño de cada actividad requiere analizar el impacto que tendrá en las competencias específicas que se quieren alcanzar en los estudiantes y que tienen relación con el emprendimiento; aunque hay diversidad de opiniones en la literatura del tema, las competencias básicas de creatividad, innovación, responsabilidad ética e iniciativa emprendedora se encuentran entre las más mencionadas en el tema del emprendimiento, y son las que se han podido identificar en el programa emprendedor del ITSMante analizado en este trabajo (Peña Calvo, Cárdenas Gutiérrez, Rodríguez Martín y Sánchez Lissen, 2015).

Para lograr en los estudiantes las competencias emprendedoras se requieren métodos activos de enseñanza diferentes a los establecidos en los programas formativos, como sugieren Sánchez García et al. (2017), quienes también afirman que se requiere formar a los docentes en tales métodos de enseñanza, de ahí la importancia de este trabajo documental; son deseables

aquellos centrados en solución de problemas, desarrollo de proyectos y trabajo colaborativo; una actividad muy interesante que vale la pena incorporar en los programas emprendedores es la que comparten Orozco Triana, Parra Bernal, Ruíz Arias y Matíz Bulla (2016): fortalecer las habilidades de comunicación de los jóvenes mediante talleres grupales (Elevator Pitch). Los métodos de enseñanza deben enfocarse en desarrollar los rasgos asociados con el éxito empresarial, siendo de gran influencia para despertar el espíritu emprendedor de los jóvenes la instrucción de las ventajas del emprendimiento, como son las recompensas económicas y personales, la independencia o autonomía, la seguridad familiar y personal o conseguir un patrimonio personal (Rueda Sampedro, Fernández-Laviada y Herrero Crespo, 2013); si los estudiantes no cuentan con un soporte cultural en su ecosistema que aprecie el emprendimiento individual, serán impulsados a permanecer en el modelo tradicional de educación formal y búsqueda de empleo (Valencia Arias et al., 2015).

A pesar de la aparente efectividad de los programas emprendedores universitarios, es preciso medir su impacto en las actitudes y competencias emprendedora de los estudiantes, ya que se ha demostrado que éstas mejoran con métodos de enseñanza que se apegan al modelo emprendedor (Sánchez-García y Hernández-Sánchez, 2016), por lo que se sugiere continuar este estudio hasta identificar los beneficios que aporta al perfil de egreso del Ingeniero en Gestión Empresarial.

Referencias

- Ács, Z. J., Szerb, L., Lafuente, E., y Márkus, G. (2020). The Global Entrepreneurship Index 2019. *The Global Entrepreneurship and Development Institute*.

- Almanza Jiménez, R., y Vargas-Hernández, J.G. (2015). Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(22), 17-28.
- Bedoya Villa, M. A., y Arango Alzate, B. (2017). Orientación Emprendedora, Recursos y Capacidades: Una Revisión de su Marco Conceptual para la Innovación. *Espacios*, 38, 11-29.
- Carlos Ornelas, C. E., Contreras González, L. E., Silva Olvera, M. A., y Liquidano Rodríguez, M. C. (2015). El Espíritu Emprendedor y un Factor que Influencia su Desarrollo Temprano. *Conciencia Tecnológica*, 49, 46-51.
- De la Torre Cruz, T., Luis Rico, I., Escolar Llamazares, C., Palmero Cámara, C., y Jiménez Eguizábal, A. (2016). La figura del profesor como agente de cambio en la configuración de la competencia emprendedora. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 86, 131-144.
- Estrada de la Cruz, M., Mira Solves, I., y Gómez Gras, J. M. (2016). El entorno universitario como generador de capacidades emprendedoras: un análisis de percepciones. En M. T. Tortosa Ybáñez, S. Grau Company y J. D. Álvarez Teruel (Eds.), *Investigación, innovación y enseñanza universitaria, enfoques pluridisciplinares* (pp. 2926-2946). Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) Universidad de Alicante.
- Fernández Macas, H., e Iglesias León, M. (2016). Análisis de la integración de teoría y la práctica de la disciplina de administración de operaciones en la formación de administradores de empresas, reflexión desde lo académico y laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 50-58.
- Fuentes García, F. J., y Sánchez Cañizares, S. M. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3), 1-27.
- Garzosi, R., Messina, M., Moncada, C., Ochoa, J., Ilabel, G., y Zambrano, R. (2014). *Planes de Negocios para Emprendedores* (1a ed.). Iniciativa Latinoamericana de Libros de Texto Abiertos (LATIn).
- Guerrero, M., y Urbano, D. (2012). Transferencia de conocimiento y tecnología. Mejores prácticas en las universidades emprendedoras españolas. *Gestión y Política Pública XXI*, 107-139.
- Herrera Guerra, C. E., y Montoya Restrepo, L. A. (2013). El emprendedor: una aproximación a su definición y caracterización. *Revista Punto de Vista*, IV(7), 7-30.
- Il Sung Park, S., y Duarte Masi, S. (2015). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 298-314.

- Leite, E., Correia, E., Sánchez-Fernández, M., y Leite, E. (2015). El espíritu emprendedor: condicionantes para la innovación. *HOLOS*, Año 31, 5, 278-291.
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., y Vélez Restrepo, J. M. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de Administración*, 30(51), 89-99.
- Moreno Zacarías, H. M., Espíritu Olmos, R., y Priego Huertas, H. (2013). La presencia de las aptitudes emprendedoras en las Universidades públicas de México. En J. Sánchez Gutiérrez (Ed.), *La arquitectura financiera en las organizaciones para la competitividad* (pp. 1711-1729). Red Internacional de Investigadores en Competitividad.
- Moriano León, J. A., Palací Descals, F. J., y Morales Domínguez, J. F. (2006). El perfil psicosocial del emprendedor universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 75-99.
- Orozco Triana, J. A., Parra Bernal, L. D., Ruíz Arias, C. L., y Matíz Bulla, F. J. (2016). Acompañamiento a emprendedores en la Universidad EAN: Del modelo IN3 a EAN Impacta –2011-2016–. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, 81, 45-74.
- Páez, M. (2013). Estudio de Vinculación Empresas-IES. Síntesis Ejecutiva. Alianza FIIDEM AC.
- Paños Castro, J. (2017). Educación emprendedora y metodologías activas para su fomento. *Revista electrónica interuniversitaria para la formación del profesorado*, 33-48.
- Peña Calvo, J., Cárdenas Gutiérrez, A., Rodríguez Martín, A., y Sánchez Lissen, E. (2015). La cultura emprendedora como objetivo educativo: marco general y estado de la cuestión. En L. Núñez Cubero (Ed.), *Cultura emprendedora y educación* (pp. 19-59). Editorial Universidad de Sevilla.
- Rodríguez Jiménez, A., y Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, 82, 179-200.
- Rueda Sampedro, I., Fernández-Laviada, A., y Herrero Crespo, Á. (2013). Aplicación de la teoría de la acción razonada al ámbito emprendedor en un contexto universitario. *Investigaciones Regionales*, 26, 141-158.
- Sánchez García, J. C., Ward, A., Hernández, B., y Florez, J. L. (2017). Educación emprendedora: Estado del arte. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 401-437.
- Sánchez-García, J. C., y Hernández-Sánchez, B. R. (2016). Influencia del Programa Emprendedor Universitario (PREU) para la mejora de la actitud emprendedora. *Pampa*, 13, 55-75.
- Sánchez Rodríguez, S., Hernández Herrera, C. A., y Jiménez García, M. (2016). Análisis de la percepción sobre iniciativa empresarial y el espíritu emprendedor en estudiantes de un tecnológico federal. *Acta Universitaria*, 26(6), 70-82.
- Sobrado Fernández, L., y Fernández Rey, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XX1*, 13(1), 15-38.

Tecnológico Nacional de México. (2015). *Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del TECNM*. Ciudad de México: Tecnológico Nacional de México.

Valencia Arias, J. A., Montoya Restrepo, I., y Montoya Restrepo, A. (2015). Factores explicativos de las intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios. *Espacios*, 36, 7-16.

Vargas Hernández, J. G., y Campos Álvarez, R. E. (2011). Habilidades emprendedoras en los jóvenes universitarios zacatecanos. *Revista ECORFAN*, 2(5), 70-90.

Zachman, P., López, W., y Redchuk, A. (2015). Aproximación y relevancia de la creación de empresas de Base Tecnológica Universitarias en Argentina. *Revista Iberoamericana de Educación en Tecnología y Tecnología en Educación*, 15, 63-72.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México

Perspectives and challenges of the NOM-035-STPS-2018 for the attention of psychosocial risks and the promotion of favorable organizational environments in Mexico

Sonia María Duarte Castillo ¹ ; Miguel Ángel Vega Campos ²

Recibido: 20 de diciembre de 2020.

Aceptado: 15 de febrero de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

JEL: I18. Política pública; Regulación.

Resumen

La investigación tuvo como propósito generar un compendio de revisión del estado del arte, a fin de determinar qué se ha dicho, escrito o investigado en torno a la NOM-035-STPS-2018; de tal forma que ello permita inferir sobre la efectividad de dicha norma, para la atención de riesgos psicosociales y la

promoción de entornos organizacionales favorables en México. El diseño de la investigación fue cualitativo. Se utilizó una metodología de carácter documental, específicamente el estado del arte, el cual busca la comprensión e interpretación actual de un fenómeno. El estudio consideró investigaciones

¹ Sonia María Duarte Castillo. Licenciada en Comercio Internacional. Maestría en Dirección Empresarial, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigadora independiente. Correo: sduarte015@gmail.com

² Miguel Ángel Vega Campos. Licenciado en relaciones industriales. Maestro en Administración. Doctor en Administración. Experto en administración pública federal, estatal y municipal de México. Profesor - Investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la UASLP. Ex coordinador de la Licenciatura en Administración Pública y la Maestría en Administración con Énfasis en Gestión Pública. Miembro de la Red de Investigación en Administración y Gestión de las Organizaciones (RAGO) y de las Academias Latinoamericana y Mexicana de Ciencia Política (ALACIP y AMECIP). Correo: miguel.vega@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5576-863X>

que se hayan publicado durante el periodo 2018-2020. Para la recopilación de información se revisaron diversas bases de datos como Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras. Se ejecutó un análisis de diecinueve estudios publicados durante el periodo revisado, así como los comentarios vertidos por veintidós promoventes al proyecto de norma. Como resultados de la investigación, se puede concluir que aunque la emisión de la norma representa un avance importante, esta debe ser revisada para mejorar su sustento teórico y metodológico en cuanto al tratamiento de los factores de riesgo psicosocial.

Palabras clave: NOM-035-STPS-2018, riesgo, psicosocial, organizaciones, México.

Abstract

The goal of this research was to generate a compendium to review the state of the art, in order to determine what has been said, written or investigated regarding NOM-035-STPS-2018; in such a way that it allows to infer about the effectiveness of said norm, for the attention of psychosocial risks and the promotion of favorable organizational environments in Mexico. The research design was qualitative. A documentary methodology was used, specifically the state of the art, which seeks the current understanding and interpretation of a phenomenon. The study considered research that has been published during the period 2018-2020. For the collection of information, various databases such as Redalyc, Dialnet, Google Scholar, among others, were reviewed. An analysis of nineteen studies published during the reviewed period was carried out, as well as the comments made by twenty-two proponents of the draft standard. As results of the research, it can be concluded that although the issuance

of the norm represents an important advance, it must be revised to improve its theoretical and methodological support in terms of the treatment of psychosocial risk factors.

Keywords: NOM-035-STPS-2018, risk, psychosocial, organizational, Mexico.

Introducción

Antecedentes

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM-035). Esta norma tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018). La versión definitiva de la NOM-035, se deriva de dos hechos importantes, mismos que se describen en las siguientes líneas.

Por un lado, la STPS elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, mismo que establece disposiciones normativas obligatorias para los centros de trabajo, de tal forma que ello repercuta en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial; además de la generación de entornos organizacionales favorables (STPS, 2016). El mencionado proyecto de norma se difundió para consulta pública, por un periodo de sesenta días naturales, a partir de su publicación en el DOF, con fecha 26 de octubre de 2016. El propósito fue que los interesados en la materia emitieran sus

comentarios sobre el documento, al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST).

Por otra parte, el CCNNSST recibió comentarios de veintidós promoventes, en torno al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 y cuyos resultados fueron publicados en el DOF el 26 de mayo de 2017. En este caso, se presentaron 279 comentarios, de los cuales fueron aceptados 64 y rechazados 215. Es decir, el CCNNSST solamente tomó en cuenta el 23% de los mismos, desestimando el 77% restante. Esta situación llama la atención por el hecho de que dentro del 23% de comentarios aceptados, una buena parte tienen que ver más con la forma del documento de que se trata; en contraposición de opiniones vertidas acerca del fondo del Proyecto de Norma, y las cuales fueron desechadas. En el apartado de *Revisión y análisis de resultados* de este documento, se incluye un análisis más completo sobre el punto que aquí se comenta.

En términos del CCNNSST, la emisión de la NOM-035 se justifica en razón de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013; citada por STPS, 2016) señala que se han incrementado nuevos tipos de enfermedades profesionales, para lo cual no se aplican medidas de prevención, protección y control adecuadas; tal es el caso de los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, menciona la misma OIT (2016; citada por STPS, 2016) que la problemática de atención de los factores de riesgo psicosocial, es un asunto que aqueja a todos los países, a todas las profesiones y a todos los trabajadores, de los países desarrollados como en desarrollo; por lo que las organizaciones se constituyen como una fuente importante de riesgos psicosociales; pero también es en las organizaciones donde resulta más

factible para su tratamiento y protección de la salud y el bienestar de las personas que ahí se desempeñan.

Sigue exponiendo el CCNNSST, que es responsabilidad del Estado el fortalecimiento de la seguridad y de la salud en el trabajo, de tal forma que el mismo sea digno o decente, lo que se puede alcanzar a través de la generación de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos de carácter preventivo, en cuanto al favorecimiento de condiciones seguras y saludables en las organizaciones laborales (STPS, 2016); tal es el caso de la NOM-035.

Aunado a lo anterior, la NOM-035 se enmarca dentro de una de las cinco metas nacionales que la administración pública federal estableció en el Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018 (PND), identificada como el alcanzar un *México Próspero*, para promover el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica, que genere igualdad de oportunidades; lo cual se logrará dentro del Objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad” y la estrategia 4.3.2 “Promover el trabajo digno o decente” del PND, que dentro de sus líneas de acción considera el impulso de acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente (STPS, 2016).

Además, en congruencia con el PND, la NOM-035 también se inserta en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en cuyo objetivo sectorial número 3 enunciado como “salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, se establecieron las siguientes acciones (STPS, 2016): 1) Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, 2) Suministrar los medios para

facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, y 3) Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.

Planteamiento del problema, justificación y objetivo del estudio

Ante el panorama descrito en el apartado anterior de este documento, surgió el interés por revisar y analizar la NOM-035 como objeto de estudio; lo cual se justifica tomando en consideración los siguientes aspectos: 1) Que la aplicación de dicha norma pretende establecer los elementos que identifiquen, analicen y prevengan los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, 2) Que la norma busca la promoción de entornos organizacionales favorables en todas las organizaciones, 3) Que la norma rige en todo el territorio nacional de México, y 4) que la norma en estudio se relaciona directa o indirectamente con otras Normas Oficiales Mexicanas, como son: la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades y la NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

Pero, ¿realmente cuenta la NOM-035 con las bases y elementos mínimos necesarios para lograr su cometido? Es así que el planteamiento del problema que sustenta la realización de este trabajo se enuncia en los siguientes

términos: ¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018, que permita determinar las perspectivas y retos que dicha norma enfrenta para la atención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables en México?

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo general realizar una revisión del estado del arte que permita identificar qué se ha dicho, escrito o investigado acerca de la NOM-035, no solamente en México, sino también en otras latitudes de la región latinoamericana; de tal forma que ello permita adoptar una postura por parte de los autores de este documento, acerca de la efectividad que pueda o no tener la referida NOM-035, para la creación de entornos organizacionales favorables, ya sea en organizaciones públicas o privadas.

Marco teórico-conceptual y jurídico para el estudio de la NOM-035-STPS-2018

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

A fin de que el lector del trabajo disponga de un panorama completo acerca del concepto de factores de riesgo psicosocial, en la tabla 1 se presentan diversas acepciones del término que exponen diferentes autores e investigadores, sin pasar por alto lo que al efecto establece la Organización Internacional del Trabajo y otras instituciones relacionadas con el objeto de estudio del documento que aquí se presenta.

Tabla 1*Definiciones de factores de riesgo psicosocial*

Autor(es)	Definición
Organización Internacional del Trabajo (1986; citada por Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016).	Se trata de “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo”.
Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2007; citados por Polanco-Martínez y García-Salarte, 2016, p. 114).	Son “(...), aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo”.
MSPS, Pontificia Universidad Javeriana (2011; citada por Méndez y Botero, 2019).	Se refiere a aquellos elementos “que pueden producir alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Pueden ser extralaborales o intralaborales; es decir, ligados al ámbito laboral, entre los que se encuentran los ligados a la gestión organizacional, las características de la estructura del trabajo, las condiciones de las tareas, la carga física, la jornada, la carga laboral, la compensación, el equipo y el ejercicio del liderazgo; entre otras condiciones inherentes al ejercicio profesional y las condiciones operativas del trabajo”.
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015; Marín y Piñeros, 2018 (ambos citados por Luna-Chávez, Anaya-Valasco y Ramírez-Lira, 2019).	Se dice que “pueden ser factores de riesgo para la salud con origen en la organización del trabajo generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.
Moreno (2011; citado por Díaz y Carrasco, 2018, p. 5).	Estos “son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente siendo escenarios que afectan habitualmente y de forma importante y grave la salud”.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores revisados.

Como se puede observar en la información de la Tabla 1, los factores de riesgo psicosocial pueden derivarse de aspectos o causas intralaborales; pero también, tener su origen en aspectos extralaborales. Dentro de los factores psicosociales intralaborales se tiene, por ejemplo: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y recompensas (Romero-Díaz et al., 2016). Por lo que hace a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, estos comprenden aspectos como: el entorno familiar, social y económico del trabajador; además de las condiciones del lugar de vivienda, que pueden afectar la salud y bienestar de las personas (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010; citado por Romero-Díaz et al., 2016).

Según la OIT (1984; citada por Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez, 2016), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo provocan diversos daños a la salud. En este sentido, algunos organismos como la Unión Europea y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en Estados Unidos sostienen que dichos factores mantienen una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes (Unda et al., 2016).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo mantienen una influencia directa o indirecta con variables humanas como los intereses de las personas, sus necesidades, actitudes, sentimientos, emociones causantes de estrés, depresión, dolor e incluso la muerte (Unda et al., 2016). Así pues, señala Gil-Monte (2007; citado por Unda et al., 2016) que tanto los cambios que ocurren en el entorno social, como aquellos que se presentan dentro de la organización, influyen para la generación de nuevos riesgos psicosociales laborales, como por ejemplo: a) las condiciones

sociodemográficas, b) la normatividad y la legislación, c) la cultura de la población, d) las condiciones tecnológicas y e) la concepción del trabajo.

Del mismo modo, sigue exponiendo Gil-Monte (2000; citado por Unda et al., 2016, p. 68) que “las condiciones negativas del clima o cultura de la organización, de las funciones laborales o del diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.)” directa o indirectamente influyen en la generación de pueden influir en la aparición del estrés laboral. Continuando con Gil-Monte (2000; citado por Unda et al., 2016), éste menciona que en el medio ambiente de trabajo también se han encontrado diversos factores de riesgo psicosocial vinculados a la salud, tal es el caso de:

La mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, el ritmo inadecuado, la falta de control y autonomía, el conflicto de autoridad, el conflicto y la ambigüedad de rol, la poca participación en las decisiones, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, el clima laboral, los problemas en las relaciones laborales, la falta de reconocimiento, el bajo apoyo social de jefes y compañeros, la falta de retroalimentación del desempeño, el trabajo por turnos o la violencia, entre otros (p. 68).

Señalan Martínez y Hernández (2005) que las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio deriva del impacto que la globalización ha tenido, como fenómeno económico y social en diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo el mundo del trabajo. Es así que la forma en que se organiza y divide el trabajo, mantienen una estrecha relación con el estrés, de tal modo

que ello puede afectar la salud mental de los empleados (Martínez y Hernández, 2005).

En el mismo tenor de ideas, Muñoz, Orellano y Hernández (2018), comentan que con el propósito de prevenir eficaz y adecuadamente intervenciones que hagan frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan las cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales, es necesario mantener un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como disponer de los recursos específicos y suficientes; ya que ello permitirá identificar, analizar y valorar las probables causas.

Tomando como referencia las definiciones vertidas por los autores consultados, se puede establecer que los factores de riesgo psicosocial se refieren a cualquier situación o acontecimiento que se presenta en el entorno social en que se desenvuelven los trabajadores de una organización, ya sea hacia el interior o el exterior de la misma; y que pueden influir de manera directa o indirecta en problemas graves relacionados con su salud, ya sea física, emocional o mentalmente; lo que a su vez tiene un impacto negativo para su productividad en la organización en la que se desempeña.

Entornos organizacionales favorables

Considerando que dentro del objetivo de la NOM-035 está el hecho de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, resulta pertinente precisar a qué se hace referencia cuando se habla de entornos organizacionales favorables. Sobre este aspecto, Luna-Chávez, Anaya-Velasco y Ramírez-Lira (2019) mencionan la necesidad de formar entornos psicosocialmente favorables encaminados a fomentar el buen rendimiento y el desarrollo del persona, así como

el bienestar mental y físico de los trabajadores de las organizaciones. Pero, ¿qué es un entorno organizacional favorable?

En este sentido, Álvarez et al. (2005; citados por Moreno y Pérez, 2018) señalan que las organizaciones se integran por una gran estructura de personas, quienes presentan diversos tipos de comportamientos, actitudes y creencias que permean su interacción; por lo cual resulta conveniente lograr buenas relaciones interpersonales que incidan en el mantenimiento de un buen clima organizacional dentro de cualquier organización. Las organizaciones siempre deben procurar la conservación, sostenimiento y optimización de las relaciones interpersonales, ya que ello repercute en la generación de entornos más motivacionales para los empleados (Varela, 2008; citado por Moreno y Pérez, 2018).

Por otro lado, Molina-Sabando, Briones-Véliz y Arteaga-Coello (2016) resaltan que una adecuada gestión organizacional tiene que ver con la forma en que se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para obtener un mejor aprovechamiento del capital humano, lo cual repercute en ventajas competitivas que contribuyen al incremento de beneficios en toda la organización de que se trate. Al respecto, sigue exponiendo los citados autores que dados los constantes cambios en el entorno organizacional, resulta indispensable la revisión y análisis de aspectos como el comportamiento organizacional, el clima y la cultura organizacional, la responsabilidad social, y en sí, el propio cambio, ya que todos estos elementos mantienen una interacción en todo el sistema organizacional (Molina-Sabando, Briones-Véliz y

Arteaga-Coello, 2016, pp. 500-501).

Resulta conveniente que la satisfacción laboral de los empleados siempre se encuentre en condiciones óptimas, ya que como bien lo indica Spector (2002; citado por Sánchez y García, 2017), esta es la culpable de diversos aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida.

Como se puede observar, lo señalado por los diversos autores citados en este apartado del documento, queda comprendido en la definición de entorno organizacional favorable que la NOM-035 establece y que se enuncia de la siguiente manera:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares [...], y la evaluación y el reconocimiento del desempeño” (STPS, 2018).

Marco jurídico que sustenta la NOM-035-STPS-2018 y su relación con otras normas mexicanas

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, para lo cual –establece el citado artículo–, “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo”, conforme a lo que establezca la CPEUM y demás normatividad aplicable. Como se puede observar, lo anterior se relaciona con el objetivo de la NOM-035, que entre otros aspectos, busca

promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. En este sentido el citado artículo expone que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

[...].

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas,

sociales y culturales de mujeres y hombres.

En alcance de lo señalado, el artículo 3° de la LFT señala que:

El trabajo es un derecho y un deber social. [...], y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

[...].

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia,

[...].

En términos del artículo 3° fracción X de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFSMN), se entiende por norma mexicana:

La que elabore un organismo nacional de normalización, o la Secretaría, en los términos de esta Ley, que prevé para un uso común y repetido reglas, especificaciones,

atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...].

Por otro lado, el mismo artículo 3° fracción XI de la LFSMN define a la norma oficial mexicana como:

La regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, [...], que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un [...], proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...].

Del mismo modo, la LFSMN señala en el artículo 40 fracción VII que las normas oficiales mexicanas tendrán como finalidad establecer “las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión”.

El artículo 3 fracción XI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) define entorno organizacional favorable como:

Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del

desempeño.

De igual manera, el mismo artículo 3 fracción XVII del RFSST señala que los factores de riesgo psicosocial son:

Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

La NOM-035-STPS-2018 y su interacción con otras normas oficiales mexicanas

Para la aplicación y correcta interpretación de la

NOM-035, resulta necesario que los responsables de las organizaciones consulten las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que las sustituyan, tales como: la NMX-R-025-SCFI-2015; la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades; y la NMX-R-025-SCFI-2015, En igualdad Laboral y No Discriminación.

En este sentido, la NOM-035 establece que las organizaciones que dispongan de un Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente, en automático se entenderá que cumplen con las obligaciones y numerales que se indican en la tabla 2.

Tabla 2

Observancia de obligaciones de la NOM-035-STPS-2018 que otorga el Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

Numerales	Descripción
5.1, inciso b)	Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: b) La prevención de la violencia laboral.
5.7, inciso d)	Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre: d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
8.1, inciso b)	Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán: b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

Tabla 2*Continuación...*

Numerales	Descripción
8.2, inciso a), subinciso 2)	<p>Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente:</p> <p>a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:</p> <p>2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.</p>
8.2, inciso e)	<p>Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente:</p> <p>e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:</p> <p>1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;</p> <p>2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;</p> <p>3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y</p> <p>4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.</p>
8.2, inciso g)	<p>Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente:</p> <p>g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:</p> <p>1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;</p> <p>2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y</p> <p>3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.</p>

Fuentes: Elaboración propia a partir de la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018).

Metodología

Este trabajo se desarrolló bajo un enfoque de investigación de tipo cualitativo. Para dicho propósito se aplicó una metodología de carácter documental, específicamente el estado del arte, el cual pretende comprender e interpretar en el momento presente cualquier fenómeno. En estudio se enfocó en la búsqueda de estudios que en su título o en cualquier otra parte del contenido, integraran la palabra NOM-035-STPS-2018. El estudio consideró investigaciones que se hayan publicado durante el periodo 2018-2020, a fin de dar respuesta a la pregunta: *¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?* (considerando que la norma de referencia fue publicada en el DOF el 23 de octubre de 2018). Para la recopilación de información se revisaron diversas bases de datos como Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras.

Como parte de la metodología, resulta conveniente precisar que el trabajo se ejecutó bajo las siguientes etapas o pasos: 1) Una revisión y análisis de los comentarios vertidos al proyecto de la NOM-035; y 2) Una revisión y análisis de 19 artículos publicados en revistas arbitradas, publicadas durante el periodo 2018-2020.

En este caso, se puede señalar que la muestra de artículos fue por conveniencia; es decir, se revisaron solamente los documentos que arrojó la revisión en diversas bases de datos (Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras), publicados durante el periodo 2018-2020 y que en su título o en el interior de su contenido, incluyeran la palabra clave NOM-035-STPS-2018.

Revisión y análisis de resultados

La participación de la sociedad (promoventes) en el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016

Como parte de la revisión del estado del arte para saber qué se ha dicho, escrito o investigado acerca de la NOM-035, los autores de este trabajo consideraron conveniente realizar una revisión y análisis de los comentarios vertidos por veintidós promoventes, en torno al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 y cuyos resultados fueron publicados en el DOF el 26 de mayo de 2017. Lo anterior, en virtud de que una buena parte de los promoventes son personas con conocimientos y experiencia en la materia.

Con respecto a este punto, vale la pena resaltar que de un total de 279 comentarios presentados por los veintidós promoventes, solamente se aceptaron 64 y se rechazaron 215. Es decir, el Comité Consultivo Nacional de normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) solo tomó en cuenta el 23% de las aportaciones, desestimando el 77% restante. Esta situación llama la atención por el hecho de que dentro del 23% de comentarios aceptados, una buena parte tienen que ver más con la forma del documento de que se trata; en contraposición de opiniones vertidas acerca del fondo del Proyecto de Norma, y las cuales fueron desechadas. En la tabla 3 se resume la situación aquí descrita. Sobre este punto, Cázares (2020) menciona que los comentarios emitidos por los promoventes y que fueron rechazados por el CCNNSST, se referían a lo que se consideraban imprecisiones de definición respecto a los riesgos psicosociales.

Tabla 3

Comportamiento de los comentarios vertidos al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, por parte de veintidós promovente

Promovente(s)	Comentarios		
	vertidos	aceptados	rechazados
1. Mtro. Jorge Alberto Hernández Robles, Inspector Federal del Trabajo Calificado. Oficina Federal del Trabajo en Salina Cruz, Oaxaca.	3	2	1
2. Ing. Rodolfo Arias Díaz, Socio. Firma Moreno Padilla y Abogados.	10	1	9
3. Dr. Pedro Wriu Valenzuela; Dr. Francisco Aranda; Dra. Verónica Arias; Dra. Ariadna Balcázar; Dra. Oralia Frausto; Dra. Paola González; Dra. Nora Pérez; Dra. Patricia Pérez; Enf. Sheila Senties, y Dra. Celeste Tirado.	9	2	7
4. Israel Aguilar, Environmental, Health and Safety/SLP-HS882. DCM Draexlmaier Components Automotive de México SRL.	3	2	1
5. MGA. María Mayela Díaz Sánchez, Coordinadora de Calidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Transportes Sal-Ave, S.A. de C.V.	1	0	1
6. Ing. Gabriel A. Rivera.	1	0	1
7. Mtra. Elia Morales Nápoles.	22	7	15
8. Horacio Tovalin, Fernando Arias Galicia, Enrique López, y Marlenen Rodríguez. Colegio Ramazzini de México A.C.	9	5	4
9. Dr. Domingo Santana Mendoza.	31	12	19
10. Ricardo Palafox. KERRY.	1	0	1
11. Mario Swany.	42	1	41

Tabla 3*Continuación...*

Promovente(s)	Comentarios		
	vertidos	aceptados	rechazados
12. Dr. Antonio Espinal Guillén.	1	0	1
13. Biol. Apolinar Yáñez Vargas.	14	6	8
14. Oliver I. Trejo Méndez. Director de Proyecto Igualdad. Alianza Heartland México.	9	1	8
15. Dr. Mauricio Padilla Chávez, Dr. Marco Antonio Ramos Frayjo Martínez. SOMETLAN, A.C.	10	3	7
16. Lic. Alberto Sánchez Luján. Sánchez Luján & Asociados, S.C.	13	0	13
17. Lic. Minerva Juana María Torres Villanueva, Delegada Federal del Trabajo en el Estado de Baja California y Secretaria Técnica de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3	0	3
18. C.P. José Mario Garza Benavides, Director General del Centro Patronal de Nuevo León, COPARMEX, Nuevo León.	8	1	7
19. Ing. Luis Fernando Betancourt Sánchez, Subdirector de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, PEMEX.	64	13	51
20. M. En C. David Obregón García. Consultores y Auditores en Seguridad Industrial, y Gestión Ambiental.	8	4	4
21. Dra. Josana Rodríguez Orozco, Coordinadora del Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Cancerología.	3	0	3
22. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña, Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C.	14	4	10
Total	279	64	215

Fuente: Elaboración propia a partir de STPS (2017).

Con relación a la información que se presenta en la Tabla 3, no nos ocuparemos de los comentarios vertidos por los promoventes y aceptados por el CCNNSST, en razón de que estos ya fueron incluidos en la NOM-035. Sin embargo, si se destacan algunos comentarios que fueron desechados por el CCNNSST y que se consideran pertinentes para que la mencionada NOM-035 pueda tener una mayor efectividad.

Es así que el CCNNSST destaca que los factores psicosociales extra-laborales quedan fuera de la responsabilidad del patrón, haciendo referencia a una propuesta que realizó el promovente 2. Al respecto, se considera que esta cuestión puede contravenir el objetivo de la NOM-035, mismo que se enuncia como “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (STPS, 2018).

El promovente 3 sugiere que la encuesta para identificar factores de riesgo psicosocial se aplique a cualquier tipo de empresa, sin importar el número de trabajadores que esta tenga. Se considera que esta propuesta es razonable, ya que los factores de riesgo psicosocial pueden presentarse en cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño. La respuesta que emite el CCNNSST, es que la recomendación no aplica, en razón de que esta se contrapone con lo señalado en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST).

En alcance a lo señalado en el párrafo que antecede, se considera que si es necesario modificar otras normas para que la NOM-035 tenga mayor efectividad, considerando la importancia de su cometido, dichas modificaciones se ejecuten; ya que derivado de la

revisión y análisis de los comentarios vertidos por los promoventes, y que en una buena parte de los casos se consideran convenientes, el CCNNSST contestó que no procedían, en virtud de que lo establecido en la NOM-035 se apega a lo establecido en muchos de los casos en el RFSST y en la LFT. Por tal motivo fueron rechazados comentarios de los promoventes 7, 8, 13, 19, 20, 21 y 22.

Siguiendo con el promovente 3, este realizó comentarios en cuanto a la precisión de ciertos términos que se incluyen en la NOM-035. Al respecto, el CCNNSST señala que las guías de referencia II y III no son de carácter obligatorio, sino que constituyen una herramienta opcional para cumplir con la norma de referencia. Sobre este punto, se puede observar que existe una contradicción en cuanto a la obligatoriedad del contenido de la norma, ya que como bien lo señala el artículo 3º fracción XI de la LFSMN, una norma oficial mexicana se define como “la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, [...], que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un [...], proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...]”.

Por otra parte, los promoventes 3, 8, 10, 14 y 22, consideran que el acoso sexual debe ser contemplado dentro de la NOM-035, ya que constituye un factor de riesgo psicosocial laboral en la mayoría de las organizaciones, tal como lo señalan diversos investigadores de la materia. Se sugiere que las autoridades gubernamentales involucradas en la aplicación de la referida NOM-035 revisen esta situación.

Otro aspecto que llamó la atención con relación a los comentarios de los promoventes, es que una buena parte de la NOM-035 presenta ambigüedades en su redacción y definición de términos, lo cual puede obstaculizar su efectividad para alcanzar el objetivo para el cual fue creada.

¿Qué dicen los investigadores sobre la NOM-035-STPS-2018?

Derivado de la revisión del estado del arte durante el periodo 2018-2020, en torno a la NOM-035, en la tabla

4 se presentan de manera sintética los datos relativos a 19 artículos revisados, tal es el caso del título del artículo de que se trata, su autor o autores, y una síntesis –citada textualmente en algunos casos, y parafraseada en otros– de los principales puntos que abordan la NOM-035, de tal forma que ello pueda determinar las perspectivas o desafíos que enfrenta dicha norma en México, para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Tabla 4

Revisión del estado del arte 2018-2020, en torno a la NOM-035

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
1.	¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?	Vázquez H., M. S. (2020).	<p>Señala la autora del documento, que no obstante que el acoso laboral resulta un problema preocupante, ni la CPEUM, ni la propia LFT, emiten una definición sobre tal concepto; es decir, no se ha abordado aún el acoso laboral como un factor de estrés en la legislación mexicana.</p> <p>En este sentido, sigue exponiendo la citada autora que es la NOM-035 la única que aborda el tema desde la perspectiva de un problema que debe atenderse, siendo el único documento legal en el que se puede encontrar algún énfasis respecto a esta problemática.</p> <p>Al realizar un análisis de la NOM-035, la autora emite los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pocas son las empresas en México que se encontraban preparadas para atender todo lo que contempla la citada norma, en virtud de que esta es muy específica y aborda un tema de manera puntual. - La norma le otorga un enfoque especial a la violencia laboral. - Si bien la norma anticipa acciones de prevención y control sobre los factores de riesgo psicosocial, en ningún momento señala en específico acerca del acoso laboral, sino que siempre pretende llevarlo implícito dentro del tema relacionado con la violencia laboral.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
1.	¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?	Vázquez H., M. S. (2020).	<p>- La norma observa de manera muy ambigua el tema relacionado con la violencia laboral, ya que en ningún momento profundiza acerca del cómo se deberán sancionar de manera eficiente la conducta, no establece una forma de identificación clara y no regula de manera determinada el fenómeno.</p> <p>- A lo largo de la norma no se observa un énfasis especial respecto a lo concerniente con la violencia laboral, y el tema de acoso únicamente se menciona al describir las características de la violencia, pero como toda buena norma solo considera lo esencial para la implementación del proceso; sin embargo, no va más allá en el ámbito jurídico.</p> <p>Finalmente, la autora del documento concluye que la NOM-035 no resulta suficiente para enfrentar el problema del acoso laboral, no obstante que esta contempla el acoso laboral dentro de sus apartados, lo cierto es que la atención que le da al también llamado <i>mobbing</i> es muy poca. En este sentido, la citada norma solo toca al acoso laboral como un derivado de la violencia laboral, pero no va más allá; ya que aunque le otorga un lugar dentro de los factores de estrés de los trabajadores, pero no lo identifica de manera cierta.</p>
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	<p>La autora de este trabajo analizó la NOM-035 como parte de la legislación en materia de factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, el objetivo del trabajo fue analizar las características contradictorias, inconsistencias e incongruentes de la referida norma, además de sus debilidades en sus fundamentos teóricos y metodológicos.</p> <p>En este sentido, la autora del estudio presenta los siguientes resultados:</p> <p>- Se identifica una falta de sustento teórico: no hay un modelo teórico que sustente los factores de riesgo psicosocial (FRP).</p> <p>- La norma carece de un método explícito para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRP.</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	<ul style="list-style-type: none"> - Existen múltiples inconsistencias e incongruencias, ya que solo dos FRP señalan cuándo existe riesgo psicosocial (falta de control sobre el trabajo y las jornadas de trabajo y rotación de turnos) (Art. 7.2). - Los FRP son diferentes en el Art. 7.2, el Art. 8.2 y en las categorías, dominios y dimensiones señaladas en las Guías de Referencia II y III. - La denominación de factores se presenta de manera inconsistente, a veces de forma positiva y otras de forma negativa, por ejemplo: interferencia en la relación trabajo-familia vs equilibrio en la relación trabajo-familia. - Existen FRP que no se miden: apoyo social, información y comunicación, capacitación y adiestramiento. - La denominación de los FRP es inconsistente: se presentan como ausencia que denota una problemática, por ejemplo: falta de control sobre el trabajo, limitada o nula posibilidad de desarrollo, limitada o inexistente capacitación, escasa o nula retroalimentación del desempeño, etc. o sin una connotación positiva o negativa, por ejemplo: carga de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, etc. - Existen inconsistencias en los factores que integran el entorno organizacional tanto en lo señalado en el Art. 7.3 como en los dominios y dimensiones de la Guía de Referencia III. - La norma no señala el proceso de construcción de los cuestionarios y carece de datos acerca de la confiabilidad y validez de los cuestionarios señalados en las guías de referencia II y III. - Los niveles de riesgo psicosocial se presentan solamente para la calificación global, la calificación de categorías y de dominios, empero no se presentan para cada dimensión.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	<p>- Las acciones para cada nivel de riesgo son generales y no se especifica lo que debe efectuarse para cada categoría, dominio y dimensión en cada nivel de riesgo.</p> <p>- Existe un número variable de reactivos para cada dimensión lo que no permite determinar la confiabilidad a nivel de dimensiones.</p> <p>- Existen dimensiones en las que se presenta un solo reactivo y otras en las que se presentan hasta ocho reactivos.</p> <p>- No existe congruencia entre los reactivos presentados y la definición de cada FRP lo que nos lleva a cuestionar su validez de contenido.</p> <p>Derivado de lo señalado, la autora del estudio concluye que:</p> <p>La norma [...] presenta incongruencias e inconsistencias además de debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRP, lo que llevará a la necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma oficial mexicana.</p>
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	<p>La autora de este trabajo señala que con relación a la NOM-035, existe gran preocupación, ya que para su cumplimiento deben diseñarse estrategias de salarios emocionales en las que se haga distinción de la exigencia emocional de cada trabajo, las cuales se basen en estudios, caso por caso, de tal modo que ello permita un cumplimiento de la citada norma, según cada actividad económica.</p> <p>Siguiendo con la autora del estudio, esta comenta que aún existe una falta de claridad en la determinación de estrategias para la adecuada administración jurídica del personal respecto a la obligación legal derivada de la mencionada NOM-035.</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	<p>Además, señala la misma autora, que el concepto de trabajo decente es el fundamento teórico de la NOM-035, aunque en esta no se hace referencia específica.</p> <p>Concluye la autora que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La NOM-035 es el primer instrumento en México que obliga, sin limitación por número de trabajadores ni origen de los capitales invertidos, a las empresas que operan en México, a prevenir y realizar acciones de control de los factores de riesgo psicosocial. - Se trata de una norma protectora en materia laboral. - Las obligaciones principales de la norma son: a) identificación, b) prevención de los factores de riesgo psicosocial y c) evaluar el entorno laboral favorable. - Depende del número de trabajadores el alcance de los grados de obligatoriedad, siendo solo la evaluación del entorno, de obligatoriedad para las grandes empresas. - Para la creación del entorno favorable, el salario emocional puede ser la clave, para que el trabajador se identifique como parte positiva de la organización empresarial. - La identificación de la exigencia emocional del trabajo desempeñado permitirá crear estrategias para la inclusión del salario emocional para alcanzar el cumplimiento de la norma. - Cada empresa en México debe reconocer las necesidades de su personal, incluyendo variables como edad, sexo, entorno familiar, social, nivel educativo, expectativas de vida, entre otras, para diseñar o redirigir los incentivos que actualmente puede ofrecer una empresa dentro de su presupuesto.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	- La norma podría considerarse por parte de los empresarios como una medida regulatoria que desaliente la inversión, incluso para reducir costos promovería una política laboral triangulada favorecedora de contratos como el outsourcing, lo cual, de forma contradictoria, llevaría a un escenario más desfavorable al trabajador.
4.	La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?	Guajardo L., S. C. (2020).	<p>Por lo que respecta al problema del estrés laboral, el autor de este trabajo señala que México ha dado un paso importante en materia laboral, al implementar la NOM-035. El mismo autor expone que la citada norma no se trata de una evaluación psicológica de los empleados, pero tampoco esta identifica trastornos mentales, ni mide el estrés al que se someten los miembros de una organización.</p> <p>El autor señala que lo ideal sería que la NOM-035 tuviera un mayor alcance y rigurosidad, de tal modo que esta permita sancionar las malas prácticas en las organizaciones, lo cual definitivamente perjudica la salud de sus trabajadores. El autor del estudio señala que cuando la NOM-035 o alguna otra de similar naturaleza favorezca las condiciones de trabajo a las que se someten los empleados, ello permitirá un avance importante en materia de salud pública, considerando el gasto que en esta materia se ejerce en las diversas enfermedades que se derivan de factores de riesgos psicosociales a los que están sometidos los miembros de las organizaciones, sobre todo el estrés laboral.</p>

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
4.	La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?	Guajardo L., S. C. (2020).	<p>Como beneficios de la NOM-035, el autor destaca que esta de alguna manera advierte a las empresas que deben abstenerse a toda costa de ejecutar prácticas que afecten directa o indirectamente el entorno organizacional favorable, o provocar actos de violencia laboral.</p> <p>Como crítica a la norma, se indica que esta deja de lado a las organizaciones con menos de 15 empleados, lo cual resulta razonable, ya que dichas empresas carecen de los recursos financieros y técnicos suficientes para operar de manera eficiente dicha norma.</p> <p>Otra crítica a la norma, es que esta no defina el término “patrón”, no obstante que el numeral 5 le atribuye obligaciones.</p>
5.	Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social.	Acosta-Fernández, M., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., Pozos-Radillo, B. E., y Parra O., L. (2020).	Este trabajo tuvo como propósito conocer la exposición de residentes de una sub-especialidad en cuidados intensivos neonatales a factores psicosociales de riesgo. En este sentido, los autores del documento concluyen que la NOM-035 pudiera constituirse como el vehículo para ofrecer a los trabajadores (en este caso los residentes sub-especialistas de neonatología) un entorno organizacional más favorable en tanto se desarrolla su formación, además de priorizar el análisis de las exigencias que tengan que ver con los procesos de trabajo y exponerles al menos riesgo psicosocial posible.
6.	Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems.	Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020).	Este trabajo tuvo como objetivo evaluar la confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario de la NOM-035 de 72 ítems, para lo cual, como método se aplicó el referido instrumento a una muestra de 1,247 empleados quienes se desempeñan de tiempo completo en una empresa que ofrece café y alimentos en la república mexicana. El instrumento de investigación se aplicó durante el periodo comprendido durante los meses de septiembre y octubre de 2019.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
6.	Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems.	Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020).	<p>Los resultados obtenidos en el estudio confirmaron que las 5 categorías cumplieron con un Alfa de Cronbach mínimo de .70, pero no satisfacen los criterios de validez de constructo derivados de un análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio, conforme a los requisitos del numeral 7.5 de la referida norma, que deben observar las organizaciones que se tomen la decisión de aplicar su propio cuestionario.</p> <p>En cuanto a las limitaciones de la investigación en análisis, se observa que se trata de un trabajo que debe replicarse, de tal modo que ello permita confirmar los resultados. Se trata de un segundo trabajo que evalúa la confiabilidad y validez del cuestionario, derivado de una revisión a la literatura.</p> <p>Como hallazgos del trabajo, este enfatiza en el hecho de que resulta necesario revisar la conceptualización teórica de los factores psicosociales involucrados en la NOM-035, así como el diseño del cuestionario.</p>
7.	Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas.	Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020).	<p>Este trabajo se ejecutó en una organización del sector educativo, la cual se localiza en el Estado de México, donde se analizaron factores relacionados a un requerimiento normativo que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en las organizaciones, a fin de incrementar la productividad en el desempeño administrativo.</p> <p>El estudio tuvo como propósito buscar una sensibilización de la NOM-035. Se ejecutó un análisis de regresión entre la productividad en el desempeño administrativo (Variable suma de productos ya que en forma conceptual se expresa como la producción de recursos por unidad de tiempo), de las Variables de la Ergonomía Organizacional y para darle</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
7.	Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas.	Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020).	<p>sustento explicativo a las variables, se utiliza una matriz de correlaciones entre las variables y los Métodos Ergonómicos Rula y OWAS. Los resultados arrojan riesgo en los trabajadores de adquirir patologías a mediano y largo plazo; aunque en algunos se presentan accidentes súbitamente de manera aparentemente injustificada.</p> <p>Los autores del estudio concluyen que:</p> <p>Existe una alta correlación entre los factores de Ergonomía Organizacional y los efectos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, lo cual implica la gran necesidad de considerar cambios en las unidades y centro de trabajo rediseñando, acondicionando y evaluando conforme a la normatividad vigente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además de identificar los riesgos psicosociales internos y externos en que se desempeñan los trabajadores.</p>
8.	Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (<i>mobbing</i>) en México.	Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019).	<p>Este trabajo tuvo como propósito señalar la pertinencia de los métodos mixtos como una aproximación metodológica que permite alcanzar un diagnóstico más adecuado de la violencia laboral. El estudio se ejecutó en una organización de 170 empleados, perteneciente al sector secundario y localizada en la Ciudad de México. La investigación fue de enfoque mixto, con un diseño exploratorio secuencial derivativo anidado de tres fases: Cualitativo-Cuantitativo-Cualitativo (Creswell, Plano Clark, Gutman y Hanson, 2003; Creswell, 2014). En la fase 1 cualitativa, se identificaron dos casos de violencia registrados formalmente y reportes informales generados por el personal directivo de la empresa. En la fase 2 cuantitativa, de una evaluación psicológica sobre prevención de la salud mental en la que participaron 109 empleados, 26 contestaron la Escala de Violencia en el Trabajo (Uribe, 2013), encontrándose casos en niveles peligrosos en diversos factores de violencia, principalmente en Clima Laboral Hostil (19 casos), Violencia Verbal (19 casos) y Exceso de</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
8.	Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (<i>mobbing</i>) en México.	Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019).	<p>Supervisión y Control (14 casos). En la fase 3 cualitativa, con entrevista de profundidad en empleados con un nivel peligroso de violencia, se identificó la existencia de ambigüedad de funciones y falta de claridad de los jefes inmediatos; además de que la autoridad debe definir límites y reglas en el turno nocturno; se detectó que se carece de apoyo por parte de los supervisores y gerentes; encontrándose también diversas manifestaciones de violencia. Los resultados de la investigación confirmaron la presencia de Violencia Laboral, sus niveles, características y manifestaciones.</p> <p>Los autores del trabajo concluyen que la organización se debe apoyar en la NOM-035, en virtud de que esta resalta la necesidad de realizar evaluaciones específicas en caso de que se identifican niveles “Muy Altos” en cualquiera de los factores de riesgo psicosocial. En cuanto a las evaluaciones específicas, resulta recomendable considerar aproximaciones mixtas para obtener mayor y mejor información, lo que permitirá tomar acciones adecuadas a nivel individual, grupal y organizacional, así como considerando el alcance de prevención primaria, secundaria y terciaria (OMS, 2010).</p>
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatouchoua, C. (2019).	<p>En el resumen del estudio, los autores exponen que:</p> <p>El trabajo analizó los factores que intervienen en los niveles de bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de productos farmacéuticos de México. Además, el trabajo se enfocó en generar diversas propuestas de mejora en el bienestar psicológico hacia el interior de la empresa. Se trató de un estudio de tipo correlacional, transversal y de campo. La población para el estudio se integró con empleados del área de monitoreo de ensayos clínicos. Se utilizó una muestra de 130 personas, a quienes se aplicó el</p>

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019).	<p>Oxford Happiness Questionnaire (OHQ); es decir, participaron 82 mujeres y 48 hombres. Los resultados de la investigación permitieron identificar que el factor que correlaciona estadísticamente con los resultados del cuestionario es el consumo de ansiolíticos y antidepresivos, así como los grupos diana que presentan niveles más bajos de bienestar y las propuestas de mejora sobre la organización. Finalmente, el OHQ se podrá utilizar como un indicador de mejora del bienestar psicológico dentro de las organizaciones.</p> <p>Con relación a la NOM-035 y como parte de los hallazgos del referido estudio, los autores exponen que “se sugiere la aplicación de manera semestral del cuestionario para poder observar el comportamiento de este y al mismo tiempo evaluar el impacto de las acciones de mejora; por lo que se espera una disminución en la población diana identificada y así llevarlos a tener niveles normales de bienestar”.</p> <p>Por otro lado, se propone complementar el OHQ con la aplicación de la Guía de Referencia III dentro de la NOM-035; que complementará el análisis e identificación de los factores de riesgo psicosocial que evalúa las condiciones ambientales dentro de la organización, la cantidad y ritmo de trabajo, el esfuerzo mental que exige el trabajo, las actividades y responsabilidades y las relaciones con los compañeros. En este sentido, los autores del estudio consideran necesaria la capacitación a corto plazo sobre la mencionada norma, sobre todo en los grupos gerenciales y de recursos humanos, a fin de poder entenderla y detectar áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en todos los colaboradores.</p> <p>Los citados autores proponen que en la empresa se aplique la Guía de Referencia III que considera la NOM-035, a fin de identificar factores de riesgo en la organización.</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019).	Como conclusiones del estudio, se indica que la organización se encuentra ante la entrada en vigor de la NOM-035, por lo cual, con los resultados que el estudio arrojó le será más fácil cumplir con la mencionada norma.
10.	Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City.	Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020).	Este trabajo se enfocó en describir las características y prevalencia del Burnout en empleados mexicanos y su relación con variables sociodemográficas, laborales y organizacionales. La investigación se realizó en dos estudios. En el estudio 1, participaron 476 trabajadores, en el que se encontró evidencia de validez y confiabilidad del MBI-GS. En el estudio 2, participaron 1110 trabajadores, se realizaron análisis descriptivos y paramétricos para conocer las características y prevalencia del Burnout en la muestra de trabajadores participantes. La prevalencia del Burnout en la muestra estudiada fue del 15.9%, a este resultado es necesario considerar al 34.8% de trabajadores que se encuentra “En Peligro”, por lo que se puede señalar que un 50.7% tiene una alta probabilidad de estar sufriendo daños graves a su salud, tanto física, mental como social. Los grupos que se identificaron con un mayor porcentaje en la Fase 4 “Quemados” fueron los <i>Centennials</i> (32.4%), los trabajadores de la Iniciativa Privada (18.1%) y los trabajadores del nivel Operativo (17.4%). Esta investigación proporciona datos relevantes del Burnout en México, sobre los puntajes, los niveles de gravedad, la prevalencia, algunas características sociodemográficas y laborales relevantes, de tal forma que los autores de la investigación señalan que el Burnout significa un problema de salud pública laboral.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
10.	Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City.	Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020).	Con relación a la NOM-035, los autores del estudio concluyen que este trabajo se puede complementar con otros, a fin de detectar posibles riesgos psicosociales, tal como lo indica la citada norma.
11.	El concepto de salario emocional.	Rubio-Avila, S. M., Beltrán A., C., González B., R., y Gómez-Sánchez, R. V. (2020).	<p>Este trabajo tuvo como objetivo establecer las diversas definiciones o conceptos relativos al Salario Emocional (SE), además de generar un concepto propio, con apoyo en el análisis bibliográfico derivado de publicaciones hechas en el periodo comprendido entre 2014 y 2019. La revisión bibliográfica se obtuvo de diversas bases de datos científicos, utilizando los descriptores: salario, retribución emocional, salario emocional, motivación laboral y emociones en el trabajo. En este sentido, el estudio permitió identificar varias acepciones que aluden al termino Salario Emocional. Como parte de lo anterior, se propuso la siguiente definición propia: los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas. El trabajo permitió afirmar que el Salario Emocional, contribuye a la generación de entornos organizacionales favorables y saludables.</p> <p>Por lo que respecta a la NOM-035, en el caso de este estudio, esta se utilizó para apoyar el concepto de entorno organizacional favorable.</p>
12.	Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico).	Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020).	En palabras de las autoras del documento, este permite realizar un breve recorrido por el escenario internacional, que influyó en la reforma laboral en México y que concluyó el 1 de mayo del 2019. El trabajo se enfocó en revisar lo concerniente al capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y los cambios sustanciales de la legislación del país. Se espera que derivado de las reformas hechas, se tenga una verdadera

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
12.	Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico).	Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020).	<p>democracia sindical y se eficiente la operatividad del nuevo sistema de justicia laboral, se tenga un respeto autentico de los Derechos Humanos Laborales y se alcance una nueva relación de trabajo, sin discriminación, con equidad de género y sin violencia; lo cual permitirá alcanzar pacto social más incluyente y con beneficios tangibles para la clase trabajadora.</p> <p>Como parte de las reflexiones finales del trabajo antes descrito y con relación a la NOM-035, las autoras del mismo exponen que dicha norma se deriva del tema de la reforma laboral en México, el cual constituye un avance importante para fortalecer el marco jurídico laboral necesario. Sin embargo, vale la pena resaltar que el hecho de generar políticas públicas o normatividad en temas de discriminación, igualdad de género y violencia laboral, resulta necesario pero no suficiente.</p>
13.	Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México.	Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020).	<p>Los autores del trabajo mencionan que los conceptos de salud ocupacional y seguridad industrial conforman un binomio involucrado en la minimización de riesgos laborales, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. Es así que el análisis, detección y eliminación de riesgos en los empleados de las organizaciones permite proteger la salud e incentivar los procesos productivos de cualquier tipo de empresa. El trabajo tuvo como propósito construir un mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo de una empresa de manufactura localizada en la Ciudad de Querétaro, de tal forma que ello fomente el trabajo seguro y garantice la salud de los trabajadores. El estudio fue descriptivo y se apoyó en las etapas de la metodología SafeWork-OIT. El instrumento de investigación se aplicó a 15 empleados de una microempresa, los cuales firmaron consintiendo su participación en la investigación. En este caso se encontró que el 100% de los empleados fueron del sexo masculino, con un promedio de edad de 26,5 años, y con una antigüedad laboral de 6 meses a 4 años. Es así que la</p>

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
13.	Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México.	Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020).	<p>microempresa de manufactura enfrenta cuatro tipos de riesgo laboral: físico (ruido y vibraciones), químico, ergonómico y psicosocial, los que se asocian a precariedad laboral, factores psicosociales y de diseño, sumado a estilos de vida que exacerban la presencia de riesgos al interior de la empresa. Los autores del estudio concluyen que el mapa de riesgos resulta una herramienta útil en las empresas, además de que otorga la posibilidad de desarrollar un proceso de mejora continua, a la vez que evidencia la importancia de continuar la investigación de situaciones que enfrentan las organizaciones de tipo micro y medianas, posibilitando implementar acciones educativas para la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Con base en los resultados alcanzados en la investigación y por lo que respecta a la NOM-035, los autores señalan que se debe realizar el análisis de riesgos psicosociales con la identificación de los factores asociados y publicados en la referida norma.</p>
14.	Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México.	Montalvo R., J. (2020).	<p>Expone la autora del trabajo que actualmente el trabajo en el mundo está siendo sometido a grandes transformaciones. Los avances tecnológicos, las nuevas necesidades del mercado y los intereses sectoriales son algunos de los factores desencadenantes de estos cambios y México no es ajeno a ello. Nuestro país, obligado por circunstancias comerciales y ante a la amenaza de no ratificar el T-MEC por parte de Estados Unidos, promovió una reforma laboral donde se establece un nuevo sistema de justicia laboral buscando promover el cumplimiento efectivo de derechos laborales internacionales.</p> <p>Con relación a la NOM-035, la autora del trabajo solamente se circunscribe a describir tal norma y las obligaciones que tanto patrones como trabajadores tienen con relación a su cumplimiento.</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
15.	Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México.	Juárez-García, A., y Flores-Jiménez, C. A. (2020).	<p>Exponen los autores del documento que los procesos psicosociales en el trabajo incluyen factores del contexto organizacional, disposiciones psicológicas individuales, aspectos extralaborales, efectos psicológicos e indicadores de salud mental. En este manuscrito se propone un instrumento con cinco subescalas que abarcan estas dimensiones para la evaluación de procesos psicosociales (PROPSIT) en trabajadores mexicanos, y se analiza su estructura factorial como evidencia inicial de validez. Participaron de manera voluntaria 1339 trabajadores operativos del Estado de Morelos, quienes contestaron el instrumento por medio de una plataforma virtual. Se realizaron diversos análisis factoriales exploratorios (AFE), confirmatorios (AFC), y se estimaron los coeficientes de confiabilidad (α, ω) en cada una de las cinco subescalas. En general las subescalas obtuvieron la estructura esperada teóricamente y con índices de ajuste satisfactorios (CFI, GFI, NFI >.90; RMSEA <.08) y con niveles de confiabilidad aceptables (>.70). Se concluye que los puntajes obtenidos del instrumento PROPSIT poseen validez estructural y confiabilidad, y pueden ser una alternativa para la medición integral de procesos psicosociales en muestras de trabajadores similares. Se recomiendan más estudios en diferentes sectores y poblaciones ocupacionales.</p> <p>Por lo que respecta a la NOM-035, los autores del estudio exponen que la emisión de dicha norma representa un avance para México en la legislación y normativa sobre los factores psicosociales en el trabajo (Gómez y Juárez, 2017).</p>

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
16.	Diagnóstico del síndrome de burnout en empleados de empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua.	Ruvalcaba T., L. E., Gomez B., K. G., y Linares G., M. (2020).	<p>Este trabajo se propuso determinar la presencia del síndrome de burnout en una muestra de 51 personas, las cuales laboran en una empresa maquiladora de la localidad. El síndrome se constituye como una enfermedad causada por el estrés laboral, misma que puede provocar sentimientos de frustración, ineficiencia profesional, cansancio emocional y despersonalización, lo cual incide en baja productividad y afectación de la salud del trabajador. Para la ejecución de la investigación, se aplicó el instrumento previamente validado Maslach-Burnout Inventory MBI-GS, el que mide la presencia del burnout a partir de tres variables: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. El instrumento de investigación se conforma por 15 ítems y una escala de respuesta tipo Likert. En el estudio se alcanzaron resultados favorables, ya que de la muestra bajo estudio, el 82%, obtuvo bajos niveles de agotamiento, el 69% niveles bajos de cinismo, y el 80% niveles altos en la eficacia profesional. Se espera que con este diagnóstico la organización pueda planear acciones o estrategias que le ayuden a prever y atacar este padecimiento.</p> <p>Por lo que respecta a la NOM-035, el trabajo únicamente se apoyó en dicha norma para sustentar el marco teórico conceptual del estudio.</p>
17.	Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicossomáticos y la calidad de vida en el trabajo.	Patlán P., J. (2020).	<p>La investigación se enfocó en identificar el efecto que tiene la violencia en el trabajo en los trastornos psicossomáticos y la calidad de vida en el trabajo (CVT) en una muestra de trabajadores de una organización del sector manufacturero. El estudio fue de tipo transversal, ex post facto y explicativo. Se manejó una muestra estratificada de 138 empleados. Se aplicó la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) de Uribe (2013) y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de Patlán (2016). Se ejecutó un análisis de regresión lineal múltiple. Además de que se identificaron los niveles de violencia laboral; de forma global, solo el</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
17.	Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo.	Patlán P., J. (2020).	<p>26.08% de la muestra no refiere presentar violencia laboral. En este sentido, los resultados del estudio indican que algunos factores de violencia en el trabajo tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos. Asimismo, la violencia en el trabajo genera efectos significativos en la CVT. Es así que los resultados ponen en evidencia la presencia de violencia en el trabajo en la organización y la necesidad de identificar y realizar intervenciones para atender y prevenir esta problemática.</p> <p>Por lo que se refiere a la NOM-035, la autora del estudio solamente se apoyó en esta para soportar la parte introductoria de su documento.</p>
18.	Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)	Saldaña O., C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra R., G. M., y Anaya V., A. (2019).	<p>La investigación se enfocó en evaluar determinados factores de riesgo psicosocial, tal fue el caso de la organización del tiempo del trabajo en sí, del liderazgo y relación, el ambiente de trabajo y los factores propios de la actividad, así como el estrés y el liderazgo en trabajadores de la Dirección de Tránsito y Movilidad de Zapotlán el Grande. Como parte del método, se utilizaron los instrumentos de factores de riesgo de la Norma 035 de México, el cuestionario de liderazgo (MQL) y el cuestionario de estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial para la Salud. Derivado del estudio, se encontró que: El nivel de estrés fue de $M = 51.09$ ($D.E. = 20.97$) y el nivel de factores de riesgo psicosociales fue de $M = 66.19$ ($D.E. = 15.53$) puntos. El estrés se encontró relacionado con la escala global de factores de riesgo ($r = 0.422$; $p < 0.01$). El liderazgo transformacional se correlacionó de manera inversa con factores de riesgo psicosocial ($r = -0.642$; $p < 0.01$). Es así que el estudio permitió encontrar niveles de estrés que pueden no ser dañinos y factores de riesgo propios de la actividad elevados. Los factores de riesgo de ambiente de trabajo, jornada de trabajo, interferencia familia-trabajo y violencia se correlacionan con el estrés. Por otra parte, el liderazgo presentó una correlación inversa</p>

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
18.	Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)	Saldaña O., C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra R., G. M., y Anaya V., A. (2019).	con factores de riesgo. Con apoyo en lo anterior, los autores de esta investigación sugieren realizar una intervención en la población, con la finalidad de brindar un apoyo psicológico, emocional y consejería, para evitar el estrés y disminuir los factores de riesgo presentes en el trabajo.
19.	Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera	Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019)	<p>Señalan las autoras del estudio que los factores psicosociales de riesgo se encuentran presentes en el entorno de los empleados y que su percepción depende de diversas causas. La investigación que aquí se reseña fue no experimental y transversal, la cual se ejecutó en una organización del sector manufacturero, que se localiza en el sur del estado de Jalisco, México. La investigación tuvo como propósito evaluar la percepción de los trabajadores en torno a los factores psicosociales, a través de la aplicación de la Batería Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Los empleados mostraron una percepción de muy bueno y bueno para Factores Individuales con 84.9%, que los hace probablemente protectores de Desgaste Psíquico, mientras que para Contenido de Trabajo fue de 55.2% y para Contexto de Trabajo apenas de 40.2%, lo que dio como diferencia 44.8% y 59.8% respectivamente, una percepción de normal, regular y nocivo, convirtiéndolos en probables factores de riesgo psicosocial para Desgaste Psíquico, lo que mostró la necesidad de acciones de mejora.</p> <p>Este trabajo se apoyó en la NOM-035 para sustentar su marco teórico conceptual. En este sentido, señalan las autoras del estudio que “para tener un mejor control en la prevención de los factores psicosociales, las políticas deben esforzarse por involucrar a las organizaciones en las buenas</p>

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
19.	Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera	Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019)	prácticas, utilizando para su diagnóstico instrumentos precisos, contextualizados y, establecer estándares para la óptima salud ocupacional, por medio de legislaciones o acciones de intervención (Potter, O’Keeffe, Leka, Webber, y Dollard, 2019; Unda et al., 2016; Vazquez, Pianezolla, y Hutz, 2018; Weissbrodt, Arial, Graf, Iff, y Giauque, 2018)”.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes consultadas.

Conclusiones

Como parte de la revisión del estado del arte para dar respuesta a la pregunta: *¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?*, se puede emitir una conclusión desde dos vertientes: 1) Comentarios vertidos por veintidós promoventes que participaron en la revisión y análisis del proyecto de la NOM-035; y 2) Resultados de investigación publicados durante el periodo 2018-2020, que en el título de estos documentos o en cualquier otra parte de su contenido se presentara la palabra clave NOM-035.

Por lo que se refiere a la primera vertiente, se encontró que una buena parte de los comentarios vertidos por los promoventes fueron desechados (77%), argumentando que estos no procedían porque no se ajustaban a lo establecido por diversa normatividad, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal

de Seguridad y Salud en el Trabajo; no obstante que muchas de las opiniones resultaban pertinentes para la aplicación de la citada NOM-035. Debe resaltarse que la mayor parte de los promoventes son personas que cuentan conocimientos y experiencia en la materia de que se trata. Esta situación puede resultar contraproducente al momento de buscar la participación de la sociedad para la revisión y análisis de una política pública, ya que al observar que sus opiniones no se toman en cuenta, pueden comportarse de manera apática en el caso de otra consulta pública.

Con respecto al punto que antecede, los autores de este trabajo consideran que si una propuesta resulta favorable para que una política pública tenga mayor efectividad, debiera considerarse, no obstante que ello implique la modificación o abrogación de algún otro instrumento normativo.

Por otra parte, otra cuestión que llamó la atención derivada de la participación de los promoventes, fue el hecho de que cinco de ellos consideran que el “acoso sexual” debe ser incluido dentro de la NOM-035, en virtud de que este se constituye un factor de riesgo psicosocial laboral en la mayoría de las organizaciones, tal como lo señalan diversos investigadores de la materia. Por tal motivo, se considera que las autoridades responsables de la revisión y aplicación de NOM-035, debieran analizar en mayor profundidad el caso.

Del mismo modo, se observa que diversos promoventes coinciden que la redacción del documento presenta ambigüedades en su redacción, lo cual puede obstaculizar su efectividad al aplicarla.

En cuanto a la segunda vertiente, se encontró que algunos autores coinciden en que la emisión de la NOM-035 resulta positiva, ya que sienta precedentes para que la problemática relacionada con el estrés laboral pueda ser enfrentada por las organizaciones en México. No obstante lo señalado, los autores también coinciden en que se trata de una norma que presenta ambigüedades en la redacción y precisión de su contenido.

Por otra parte, algunos autores coinciden en señalar que la norma presenta incongruencias e inconsistencias, así como debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, lo que llevará a la necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma oficial mexicana.

Finalmente, se puede señalar que el periodo revisado en cuanto al estado del arte, resulta un tanto limitado; es decir, sería conveniente esperar los resultados de más estudios, a fin de que lo encontrado en este trabajo sea de mayor consistencia. Se espera que la revisión que aquí se presenta, pueda servir de punto de partida para otras investigaciones de mayor profundidad, en términos

cuantitativos y cualitativos, ya que la NOM-035 tiene que ver con una cuestión de suma importancia no solo para las organizaciones públicas o privadas de México, sino también para otros países, particularmente el resto de América Latina, dadas las condiciones económicas, políticas y sociales similares a las de la república mexicana.

Referencias

- Acosta-Fernández, M., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., Pozos-Radillo, B. E., y Parra O., L. (2020). Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investigación en educación médica*, 9(36), 17-29.
- Cázares S., C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 602-624.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). *Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917.*
<http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>
- Díaz P., F. J., y Carrasco G., M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14.
<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Guajardo L., S. C. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*, 10(20), 57-63.

- Juárez-García, A., y Flores-Jiménez, C. A. (2020). Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(1), 181-202.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación, México, 1o de abril de 1970*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización. (1992). *Diario Oficial de la Federación, México, 1o de julio de 1992*. <https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r126467.PDF>
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*, 36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395364257006>
- Martínez Alcántara, S., y Hernández Sánchez, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, 31(4).
- Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019). Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (*mobbing*) en México. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(17), 13-18.
- Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City. *Journal of Basic and Applied Psychology Research*, 2(3), 23-33.
- Méndez Beltrán, J., y Botero Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=559/55964256022>
- Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., y Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019). Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos. *Lebret*, (11), 79-104.
- Montalvo R., J. (2020). Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (53), 165-180.
- Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020). Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico). *Universos Jurídicos*, 1(15), 84-103.
- Moreno P., S. I., y Perez S., E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.

- Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020). Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas. *Memorias del Congreso Científico Tecnológico de las carreras de Ingeniería Mecánica Eléctrica, Industrial y Telecomunicaciones, sistemas y electrónica*, 4(4).
- Muñoz R., D., Orellano, N., y Hernández P., H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Patlán P., J. (2020). Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 10(1), 17-31.
- Patlán-Pérez, J. (2020). Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 15-16.
- Polanco-Martínez, A. L., y García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). *Diario Oficial de la Federación*, México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Rubio-Avila, S. M., Beltrán A., C., González B., R., y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(1), 15-24.
- Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020). Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México. *Revista Horizonte de Enfermería*, 31(1), 43-57.
- Ruvalcaba T., L. E., Gomez B., K. G., y Linares G., M. (2020). Diagnóstico del síndrome de burnout en empleados de empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Instituto de Ingeniería y Tecnología*.
- Saldaña Orozco, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra Rentería, G. M., y Anaya Velazco, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *Salud Uninorte*, 35(3), 343-359. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=817/81763959004>
- Sánchez T., M. G., y García V., M. d. L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.

- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*, Segunda Sección.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Respuestas a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016*. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016*. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), pp. 67-74.
- Vázquez H., M. S. (2020). ¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México? *Pluralidad y Consenso*, 10(43), 66-81.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales

The sustainability approach to organizational theories

María Eugenia De la Rosa Leal ¹

Recibido: 18 de enero de 2021.

Aceptado: 13 de marzo de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>

JEL: D23. Comportamiento organizacional. F18. Comercio y medio ambiente.

Resumen

Las teorías organizacionales apoyan el marco de estudio del comportamiento, estructura y evolución de las entidades, permitiendo reunir las evidencias y elementos necesarios para comprender el objeto de estudio de interés de una investigación.

Es pertinente y necesario identificar las teorías, para comprender la práctica como marco de referencia, he incluir en él la atención de los recursos naturales como elemento clave en la salud empresarial y el compromiso social paralelo a la función productiva. En este sentido este trabajo revisa un grupo de teorías organizacionales, su posición y alcance teórico para detectar la conceptualización teórica que permita un acercamiento de introducción e interpretación de la

variable socio ambiental en el plan de negocio, como descripción del proyecto comercial.

El trabajo, describe las teorías organizacionales que permiten la atención de los recursos naturales, aplicando una metodología semántica, ordenando y correlacionando las teorías, sus elementos y enfoques, como una propuesta de elección teórica para abordar estudios medio ambientales, concluyendo en el uso híbrido de las teorías.

Palabras clave: teorías, organizacionales, medio ambiente, ecología.

¹ María Eugenia De la Rosa Leal. Contador Público Certificado. Master en Administración. Doctora en Administración. Profesor investigador de la Academia de Contabilidad Superior del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora. Correo: eugenia.delarosa@unison.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2039-7263>

Abstract

Organizational theories support the study of the behavior, structure and evolution of entities, allowing to gather the evidence and elements necessary to understand the object of study of interest of research.

It is relevant and necessary to identify theories, in order to understand practice as a framework of reference, I have included in it the care of natural resources as a key element in business health and social commitment parallel to the productive function. In this sense this work reviews a group of organizational theories, their position and theoretical scope to detect theoretical conceptualization that allows an approach to the introduction and interpretation of the socio-environmental variable in the business plan.

The work describes the organizational theories that allow the attention of natural resources, applying a semantic methodology, ordering and correlating theories, their elements and approaches, as a proposal of theoretical choice to address environmental studies, concluding in the hybrid use of theories.

Keywords: *theories, organizational, environment, ecology.*

Introducción

Históricamente, en el plan de negocios, no se ha considerado como variable la relación con el medio ambiente, predominando un consumo desmedido de recursos impulsado por el sistema capitalista de producción - desde el siglo XV-, el cual, introdujo como estrategia comercial un modelo económico basado en el valor de los bienes y servicios, que a su vez estableció

un modelo de organización social y político, permitiendo los monopolios, la competencia desleal y el consumismo. Llevando a la sociedad a realizar compras de forma innecesaria, con un daño ecológico consecuente por la explotación de los recursos naturales utilizados para insumos industriales y productos de consumo (Raffino, 2021).

En consecuencia del uso irracional de recursos naturales, de combustibles, uso de químicos y emisiones constantes al ambiente, a finales del siglo XX provocó la acumulación de basura, derrames en mantos acuíferos y emisiones contaminantes a la atmósfera, acarreado fragilidad en los ecosistemas y riesgo en la operación y continuidad de organizaciones económicas. Este riesgo operativo en las organizaciones tiene dos motivos: 1. La dependencia de la explotación y uso de recursos naturales; y 2. Los efectos de los impactos ambientales en la zona de operación y en la salud comunitaria.

Este modelo capitalista, ha dirigido a las sociedades a un consumo orientado a comprar de todo y a aceptar nuevas necesidades justificadas en la modernidad y un mejor estilo de vida, impulsadas por campañas de mercadotecnia para convencer de la importancia de consumir los productos que se ofrecen. Detrás de esta sociedad de consumo y modelo capitalista, la prioridad de las empresas ha sido el lucro en toda la cadena de valor, apareciendo el medio ambiente y la innovación siempre y cuando ayuden a la acumulación de rendimientos de capital e incorporen el progreso técnico (Bresser, 2017). En esta visión del comercio, se ha impuesto la lógica del beneficio económico y en este sentido se proyectan y evalúan las actividades necesarias para lograrlo, cuidando el margen de operación y de seguridad económica.

Al modelo capitalista, se sumaron posiciones autoritarias para impulsar el desarrollo económico a pesar de todo, con base en la teoría económica del estado desarrollista, que después de la segunda guerra mundial incluye un enfoque social de recuperación de la barbarie y la caída de la economía. Con esta teoría desarrollista, surge el sistema económico neoliberal, que entabla una lucha de clases propiciando una crisis política y económica, con distintos sucesos que denotan una competencia franca entre los países y un abuso de la élites de los bloques económicos sobre los países en desarrollo (Bresser, 2017) afectando el ciclo de consumo.

En toda esta evolución, el medio ambiente ha tenido connotaciones diferentes, desde inexistente, sin compromiso, sin derechos, de uso necesario, hasta una exigencia de competencia justa, siendo una pregunta constante si el desarrollismo en la apropiación conceptual del tercer desarrollo a partir de revisar las fuerzas del mercado con una dirección sólida y eficiente del estado, ¿va a considerar mejores condiciones de vida, que garanticen un crecimiento económico, reducción de desigualdades y protección del medio ambiente? (Bresser, 2017).

Un suceso entre países, ha sido la aparición en las políticas comerciales de la atención de la responsabilidad ambiental y el impulso de tecnologías verdes, que se inician con una serie de estrategias de comercio, con la bandera de competencia leal y seguridad ambiental, apoyadas en un desarrollo tecnológico que concibe la protección ambiental de origen (Naciones Unidas, 2006).

En ese marco de colaboración, se han firmado tratados y convenios para ordenar la competencia productiva entre naciones, con equidad, apoyo en la inversión y seguridad ambiental. México entre ellos firma el Tratado

del Libre Comercio (1974) entre México, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, sucedido por el tratado T-MEC en julio de 2020 (Gobierno de México, 2020), teniendo ambos cláusulas de origen que proponen la adopción de las normas de la Organización Internacional de Estandarización (ISO -siglas en inglés-), que desde los años 70, instrumenta las normas ISO como un conjunto de consideraciones de calidad, que directa o indirectamente atienden asuntos ambientales, en particular en su serie 14000 (INGERTEC, 2020).

Una barrera importante, en la propuesta de sostenibilidad, han sido los fondos financieros de inversión para el desarrollo de tecnologías ambientales, en la protección y cuidado de la ecología y el fomento de relaciones sanas de los seres vivos con su entorno natural. Existiendo un círculo vicioso entre los mercados financieros y los industriales en la discusión del uso de los recursos económicos (Jackson, 1999; Ney, 1999).

Ahora bien, sin perder de vista la continuidad de la actividad económica necesaria para el desarrollo económico, como impulso del progreso de los mercados y la evolución de los países (De la Cruz Prego, 2013), debe retomarse el efecto a los ecosistemas y al ambiente, como consecuencia de la actividad comercial y reconocer e identificar situaciones contingentes, en ocasiones desbordadas que deben ser controladas.

Por lo tanto, el desarrollo económico debe ser acompañado por acciones de conservación, protección y cuidado de los recursos naturales y el ambiente, estando en riesgo la salud comunitaria, la dependencia de los mercados, el proceso de producción y la imagen corporativa. Ante lo cual la pregunta es ¿qué es lo que realmente puede motivar, que el medioambiente se tome en cuenta en los negocios?, ya que a la fecha, éste se toma en cuenta como variable de interés, en la medida que su atención otorga beneficios comerciales reales, de

competencia y posicionamiento de mercado.

En este contexto, el objetivo de este trabajo fue la revisión conceptual de las teorías organizacionales de interpretación y estudio de los fenómenos relacionados con la atención de los recursos naturales y la salud laboral, como consecuencia de la actividad de las organizaciones, como visión de la sostenibilidad. Para entender y explicar la evolución y apropiación conceptual de elementos relativos en los procesos y estructuras de las entidades.

El estudio de las teorías organizacionales con enfoque sostenible, se realizó a través de una revisión de las distintas teorías propuestas en distintas investigaciones en las ciencias administrativas. Recopilando y ordenando las de mayor atención, aplicando un análisis semántico, para establecer los puntos de conexión e integración del conocimiento que permiten utilizarlas como marco de referencia para estudios relacionados con las organizaciones y el medio ambiente hacia la sostenibilidad. En la selección de las teorías se enfocó la presencia de elementos del medio ambiente y sus impactos, para acotar su pertinencia.

El trabajo argumenta las distintas teorías organizacionales, su enfoque y aplicación. Explicando el enfoque general de las teorías, describiendo un análisis de las teorías elegidas por su factibilidad de atención del medio ambiente, examinando su aplicación y elementos, para concluir en los enfoques en relación a su objeto de estudio, resaltando la importancia de elección de alguna teoría particular de abordaje o una combinación de ellas.

El enfoque de las teorías

Las teorías organizacionales se ubican en la planeación estratégica como un modelo adaptativo que enfoca el

contexto de la empresa y sus recursos, compuesto por: ambiente, misión, análisis de situación y proyección para formular la estrategia, apropiando y conceptualizando cada elemento en razón de su aplicación (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997).

La clave de la planeación estratégica es la apropiación interna en donde: ambiente se constituye por las condiciones ajenas a la empresa, que debe enfrentar y pueden ser negativas o positivas; misión es el logro del objetivo más alto como razón de existir de la empresa; análisis de la situación es la revisión del entorno general a través del método FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas); y proyección de la estrategia es el plan para alcanzar sus metas, adecuarse a su ambiente, a su situación y lograr su misión (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997).

Las teorías organizacionales permiten analizar las fuerzas y debilidades, explicar los cambios y la forma de capitalizar su ambiente. En esto, el impacto en los recursos naturales es incierto y su uso dinámico lo cual requiere estrategias directas con un mínimo de intenciones (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997). Lo cual implica adoptar una posición o percepción del medio ambiente en el ciclo de la empresa, cuidando que la intención o la ausencia de ella no provoquen acciones subordinadas mal dirigidas.

El medio ambiente como recurso natural conecta el contexto interno con el externo, lo cual provoca establecer el grado de pertenencia o dominio de la empresa sobre él. Reconociéndolo o detectándolo como el sitio en donde se encuentran y concentran los recursos que usa (Thompson, 1967 citado por Mintzberg et al., 1997), o en donde lleva a cabo sus relaciones de mercado.

La elección y uso de una teoría organizacional de interpretación, permite describir la naturaleza y tipología de la estructura y procesos de una entidad, ubicándola en su grado de desarrollo, ambiente y cultura organizacional, como un patrón de comportamiento y adaptación, que se forma con un conjunto de valores que construye la identidad organizacional, estableciendo elementos de comunicación y consenso a través de una línea de gestión o dominio (Miranda Castillo, 2008).

En las teorías organizacionales, existe la escuela ecológica con una orientación que se centra en el estudio de la cultura como dimensión temporal para desarrollar el enfoque abierto y adaptativo de avance en la atención de la responsabilidad socio ambiental (Díaz Ortíz, 2013).

La teoría ecológica concibe el criterio de adaptación o teoría de adaptación que confronta las capacidades para atender y recibir las influencias del ambiente, incorporando la teoría de dependencia de los recursos y la teoría de contingencia estructural. En la primera, se reconocen las tensiones por la obtención de recursos para sobrevivir; mientras en la segunda se define la necesidad de una flexibilidad estructural para enfrentar cambios estratégicos (Fernández Ziegler, 2009), concentrándose ambas teorías en la teoría de sistemas adaptativos.

Las teorías organizacionales con sentido de sostenibilidad

La sostenibilidad implica la conjunción de conductas y disposiciones para el cuidado de los recursos naturales y socio culturales en las esferas social, ambiental y económica con un sentido soportable, viable y equitativo. En una comprensión de factores físicos y programas de intervención ejerciendo una propuesta colectiva para el bienestar presente y futuro de la

humanidad (Corral, 2010 citado por De la Rosa Leal, Vega Campos y Hernández García, 2018).

Al interior de las organizaciones, la adquisición del sentido común de la sostenibilidad, es a través de la eco eficiencia como cultura amigable en el ciclo de producción de bienes y servicios, para contribuir con la reducción de emisiones y fomentar la explotación racional de recursos naturales. En ello, el Consejo Mundial de Negocios Sustentables (1999) (WBCSD: *World Business Council for Sustainable Development*) de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) estableció aspectos operativos que enmarcan a las “empresas ambientales” (Long, 1995; Veleva y Ellenbecker, 2000).

Así, al hablar del medio ambiente en las organizaciones, implica identificar su participación en el ciclo operativo de la actividad, dando entrada a distintas interpretaciones de su importancia, para detectar desde la gestión, aspectos ambientales internos y comunitarios socio-ambientales.

Algunas organizaciones cuentan con la estructura, que les permite prestar atención al medio ambiente y aprovecharlo como una oportunidad para obtener recursos de fondos especiales, o participar en proyectos ambientales con ventajas añadidas. Sin embargo, es común que la atención al medioambiente sea en razón de la obligación de atender las disposiciones, reglamentos, normas y trámites ecológicos (De la Rosa, 2019).

Las teorías organizacionales, con enfoque de sustentabilidad son un mecanismo de introducción y explicación del pensamiento y desarrollo de la administración en las organizaciones, que permite entender cuál es la visión de apropiación de los asuntos socio ambientales, en un proceso de crecimiento y

adaptación.

Deduciendo que la responsabilidad socio ambiental, se observa mediante un análisis organizacional e inter organizacional (Chiavenato, 2019) que identifica la interacción interna y comunitaria de la organización, su alcance y potencial.

El enfoque teórico de la responsabilidad socio ambiental, puede ser contrastado y relacionado en un marco híbrido de teorías adoptado para el estudio, alcance y responsabilidad de la gestión del medio ambiente, como una conducta de la administración para dar racionalidad operativa al logro de un beneficio, que penetra de forma asimétrica en la economía y la sociedad (CEPAL, 2011).

Las teorías organizacionales, como referencia del desarrollo de las mismas de sus cambios y modificaciones contienen el pensamiento histórico, descripción, naturaleza y tipología de la administración en las entidades, de ahí la importancia de revisar la identificación y/ o tratamiento que dan a los asuntos socio ambientales.

Son varias las corrientes teóricas, que pueden ser marco de referencia de las variables socio-ambientales en las organizaciones, cada una va integrando y aportando un enfoque relativo. En varios momentos, las teorías interactúan entre ellas para dar forma a la atención del riesgo ambiental, su detección y cuidado.

El inicio de teorías involucradas en la sostenibilidad, es la teoría ecológica organizacional a partir de la teoría de la burocracia, que conforme Hannan y Freeman (1992: 329-330), establece una estructura burocrática que puede ayudar a incorporar una cultura ecológica en las organizaciones a través de unidades para ejercer la

gestión medioambiental y la implementación de un sistema de protección ambiental, a partir del principio de análisis del impacto ecológico para identificar riesgos y contingencias, ajustando su estructura organizacional, realizando arreglos internos de inversión, generando información, redistribuyen recursos y realizando acuerdos normativos internos.

Un enfoque contemporáneo de las teorías, propone combinar la teoría de sistemas con la teoría burocrática, para atender el sentido ambiental en las organizaciones, con algunas implicaciones: la interdependencia, las influencias internas, los cambios del entorno y el reconocimiento de que la organización no está aislada, uniendo en ello a la teoría de contingencias, la cual establece que las condiciones del ambiente para el logro de los objetivos, no se dan sobre reglas universales dando un grado de incertidumbre, que puede ser enfrentado por un liderazgo eficaz (Segredo, 2016).

Las teorías descriptivas por su parte consideran, ajustar los modelos burocrático y de sistemas, incluyendo la conducta efectiva de las personas en el proceso de toma de decisión, en dos fases: 1) preparación basada en información; 2) valoración del impacto de cada opción por decidir (Pérez, 2015). Opinando que se requiere de decisiones y líderes funcionales que valoren el efecto interno contingente y compare opciones de un modelo socio ambiental o “ecológico” para la organización, resaltando en ello la participación real del recurso humano.

Otro aspecto, conforme las teorías estructuralistas es el acceso al desarrollo tecnológico, a partir de una heterogeneidad estructural y la asimetría de resultados en la producción (CEPAL, 2011). Lo cual lleva a supervisar la incidencia en las actividades prioritarias de

subsistencia de las organizaciones, la dimensión regional de innovación, las disparidades formativas y económicas de la fuerza de trabajo y la línea de evolución económica del ciclo de la organización.

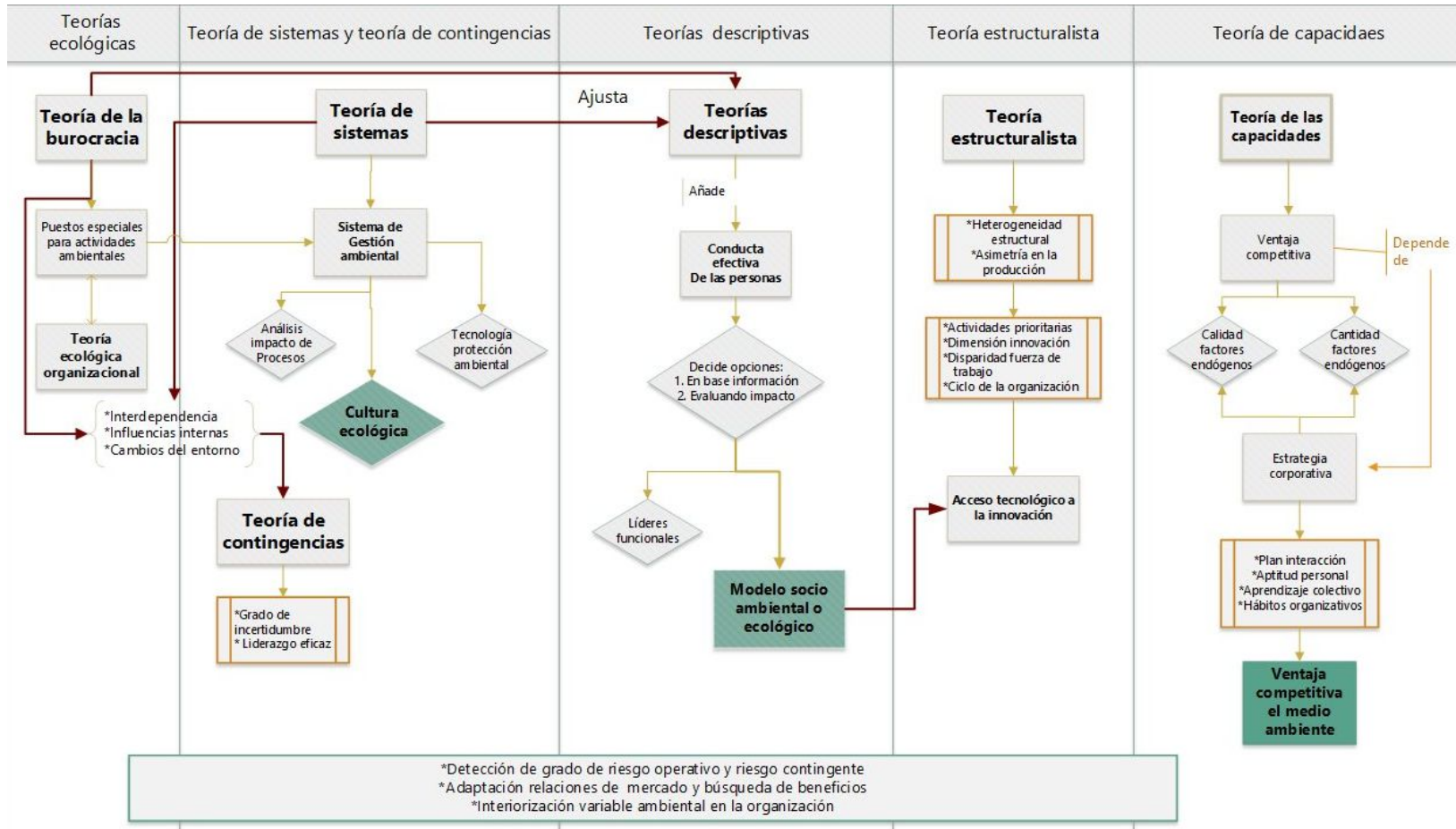
Por su lado la teoría de recursos y capacidades, establece que las ventajas competitivas de las organizaciones se obtienen por la calidad y cantidad de los factores endógenos. Lo cual implica que potencialicen sus habilidades y establezcan una estrategia corporativa en lo que mejor saben hacer para responder al mercado, utilizando un plan de interacción entre la planta, equipo, aptitud del personal y aprendizaje colectivo de rutinas y hábitos organizativos formales e informales (Grant, 1996 citado por Pulido, 2010; Suárez y Ibarra, 2002).

En la teoría de las capacidades, la estrategia empresarial depende de tres factores claves: la ventaja competitiva, la sostenibilidad de la misma y la habilidad de uso de sus recursos, competencias y aptitudes, con el mapeo de sus fortalezas y debilidades (Grant 1991, 1996 citado por Suárez y Ibarra, 2002: 75-76). En esta teoría, el medio ambiente y su efecto socio ambiental se adapta y controla en la estructura, solo sí es una ventaja competitiva para enfrentar a sus competidores y a la vez genera un beneficio efectivo en el mercado.

De cada teoría comentada, se rescata una propuesta de un enfoque ecológico, como se representa en la figura 1: cultura ecológica, modelo socio ambiental y ventaja competitiva.

Figura 1

Enfoque ecológico de las teorías organizacionales



Fuente: Elaboración propia con base en autores citados.

En la figura, resumiendo el marco teórico, de las teorías el foco de atención de cada una es:

Teoría de la ecología organizacional a partir de la teoría de la burocracia: puestos específicos para asuntos socio ambientales.

Teoría de sistemas: integración sistémica de una cultura ecológica en un sistema de gestión ambiental.

Teoría de las contingencias: liderazgo eficaz para controlar el grado de incertidumbre del riesgo.

Teorías descriptivas: líderes funcionales que dirijan el modelo socio ambiental interno.

Teoría estructuralista: detección de actividades prioritarias y acceso a la innovación.

Teoría de los recursos y capacidades: el medio ambiente como ventaja competitiva, el acceso a la tecnología.

Se identifica la correlación de las acciones y dimensiones de la teoría de la burocracia y la teoría de sistemas, ajustadas ambas en las teorías descriptivas para adoptar una cultura ecológica en un modelo ecológico socio-ambiental, el cual es instrumentado en la teoría estructuralista mediante la innovación tecnológica.

En todas las teorías se establece un mecanismo de

detección del grado de riesgo, la adaptación al mercado, la interiorización de la variable ambiental y la búsqueda de beneficios por la adopción de la sostenibilidad. Con un cambio de énfasis entre las teorías comentado en el párrafo de resumen anterior.

Es observable, que no se puede enmarcar en una sola teoría organizacional, el estudio y atención del medio ambiente, así como de sus efectos socio-ambientales en la organización, ya que cada una atiende la interrelación y los elementos del funcionamiento de la variable socio ambiental con dimensiones y presencia diferentes en el negocio. Interactuando las teorías entre ellas, para ayudar a entender la forma y estilo de atención del riesgo ambiental.

Para decidir el enfoque teórico, se debe considerar el interés de tomar en cuenta los riesgos socio-ambientales, e impacto ambiental, en donde, un manejo efectivo lo da el obtener información de la gestión ambiental, sobresaliendo en ese sentido otros dos enfoques teóricos: la teoría de la legitimidad y la teoría de la gobernanza.

En la medición de riesgos, desempeño y transparencia socio ambiental, existen a su vez teorías como: teoría de la empresa, teoría de los *stakeholders*, teoría institucional y teoría de la firma, cuyo camino va desde la cultura ecológica hasta el enfoque ecológico de la organización, pasando por las estrategias, la estructura y los sistemas.

En la tabla 1, se analiza el enfoque y dimensiones de cada teoría.

Tabla 1*Enfoque sostenible de las teorías organizacionales*

Teoría organizacional	Enfoque	Dimensiones
Teoría de la ecología organizacional (Hannan y Freeman, 1992)	Puestos especiales para acciones de gestión ambiental	*Estructura *Adaptación
Teoría de sistemas (Bertalanffy, 2002)	Sinergia con visión ecológica	*Cultura *Tecnología *Sub sistemas *Gestión ambiental
Teoría de contingencias (Segredo, 2016)	Incertidumbre operativa	*Grado de incertidumbre *Liderazgo eficaz
Teoría normativa (Pérez, 2015)	Criterio de utilidad	*Recursos invertidos *Consecuencias *Alternativas
Teorías descriptivas (Pérez, 2015)	Líderes funcionales	*Basada en información *Impacto de las opciones *Conducta de las personas
Teoría estructuralista (CEPAL, 2011)	Estructura de organización Enfoque de desarrollo	*Determinación de actividades prioritarias *Innovación *Fuerza de trabajo *Ciclo de operaciones

Tabla 1*Continuación...*

Teoría organizacional	Enfoque	Dimensiones
Teoría de los recursos y las capacidades (Suárez y Ibarra, 2002)	Ventaja competitiva	*Arreglos internos *Inversión *Información *Redistribución de recursos *Acuerdos normativos
Teoría de la empresa (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997)	En base en recursos naturales	*Prevención *Contaminación *Administración de productos *Visión sustentable *Ventaja competitiva
Teoría de los <i>stakeholders</i> (Argandoña, 1998)	Terceros interesados	*Enfoque ético *Bien común *Carácter social
Teoría institucional (Quintero, 2017)	Cambio y actuación colectiva	*Sin causalidad *Ligado a la conciencia humana *Lo apropiado
Teoría de la legitimidad (Mistry, Sharma y Low, 2014)	Cultura	*Legalidad *Sistema social

Tabla 1*Continuación...*

Teoría organizacional	Enfoque	Dimensiones
Teoría del isomorfismo (Dimaggio y Powell, 1999 citado por Suárez y Suárez, 2020)	Imitación de estructuras	*Estructura *Procesos
Teoría de la firma (Favaro, 2013)	Identificación del centro de decisiones	*Coordinación de recursos *Participación de mercado *Costos de transacción

Fuente: Elaboración propia, análisis de autores citados.

En la tabla anterior se reúnen los elementos que dentro de la organización crean el ambiente para establecer un sistema de gestión ambiental que contemple la estrategia operativa completa y a su vez el nivel de desarrollo de la variable socio ambiental de sostenibilidad en la organización.

La teoría de legitimidad establece que un sistema de información para el desarrollo sostenible está sustentado en la legalidad de la divulgación social de información medio ambiental, dentro de los límites y las normas de la ciudadanía, los que cambian en el tiempo e interpretan a la legitimidad como un sistema de valores de la entidad dentro de los valores del sistema social (Lindblom, 1994 citado por Mistry, Sharma y Low, 2014).

Por su parte la teoría de la gobernanza, identifica las áreas de oportunidad y sus límites, en donde en un marco institucional y organizacional los actores son los responsables de moldear el autogobierno, la co gobernanza y la gobernanza jerárquica en un contexto de

interacción, acción y estructura que rebasa lo administrativo, con una agenda de buena gobernanza que normativamente tiene entre sus lineamientos de acción, la voz y rendición de cuentas (Quintero, 2017: 43-45).

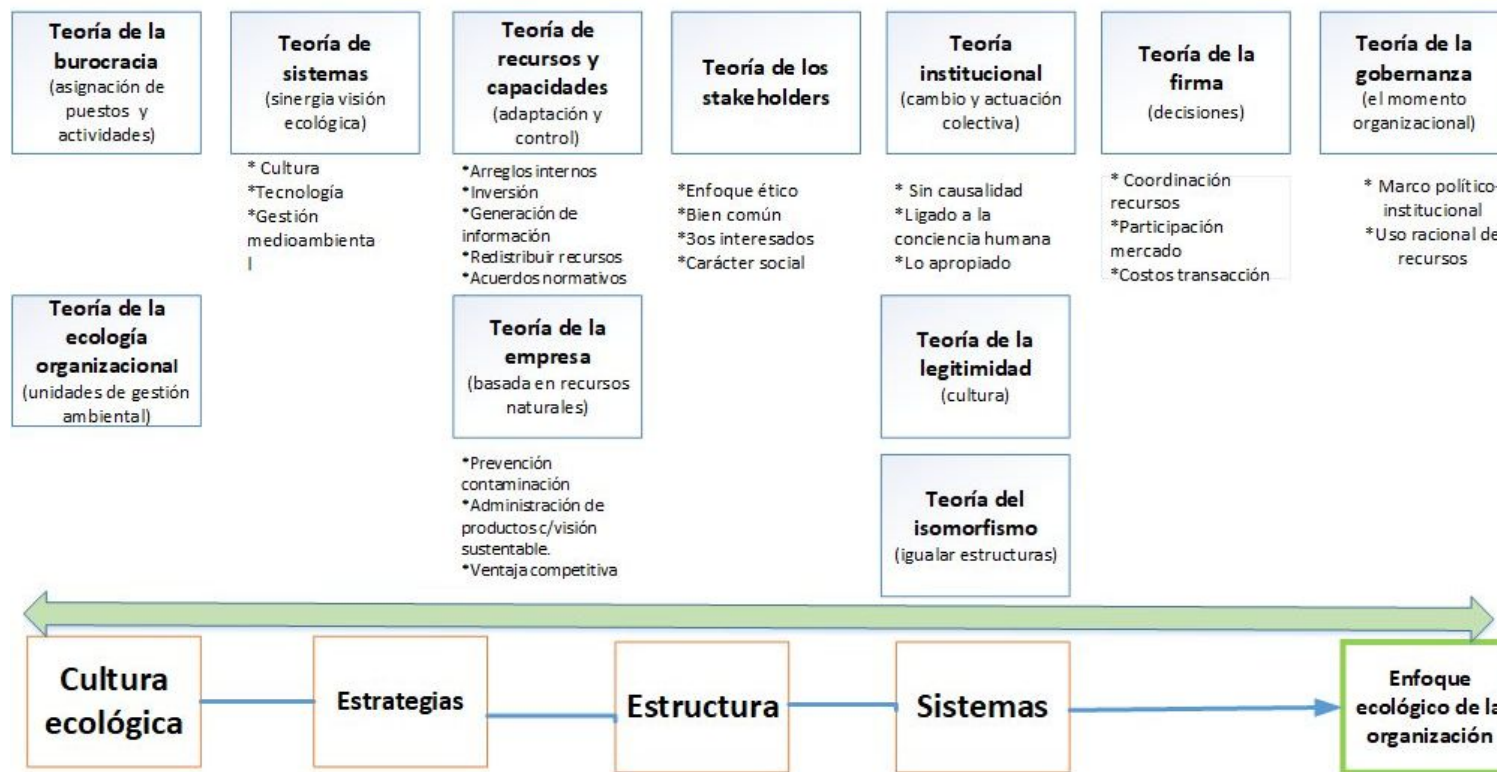
Una forma de concentración de la referencia teórica, es la teoría de la gobernanza. Conforme Apreda (2014) la transparencia está enmarcada en la gobernanza, de forma tal que los principios, reglas, procedimientos y buenas prácticas que definen el proceso informativo van de la mano con el manejo de compromisos y responsabilidades. A partir de que la gobernanza misma es resultado de una suma de teorías.

Existe también la teoría de la complejidad, que ha sido utilizada en distintos estudios, en razón de entender al medio ambiente como un aspecto de comportamiento complejo, que provocan efectos culturales, y se utiliza en ciencias exactas y naturales (González, 2009).

La relación entre las teorías organizacionales y su camino hacia el enfoque ecológico se representa en la figura 2.

Figura 2

Abordaje teórico: riesgos, desempeño y transparencia socio-ambiental en las organizaciones



Fuente: Elaboración propia en base a autores citados.

Como se observa en la figura los aspectos a atender dependen del tipo de sistema estructural y toma de decisiones, en donde una teoría se combina con otra u otras por su origen y raíces semánticas en un modelo de intervención para el control del riesgo, del desempeño socio ambiental y la obtención de información que permita dar un seguimiento del resultado y beneficio de este ejercicio ecológico.

En la figura, las teorías en la misma columna se derivan de la del encabezado y la línea del avance teórico va de derecha a izquierda, de manera que conforme se va avanzando en la apropiación del enfoque de sostenibilidad, se va sumando las dimensiones de cada teoría, llegando en un momento a combinaciones híbridas de enfoque.

La ruta de desarrollo se inicia con un proceso cultural de apropiación del concepto ecológico y su alcance, el diseño de una estrategia, el establecimiento de una estructura y finalmente la integración del sistema socio ambiental con el resto de la organización, dando como resultado el enfoque ecológico de la organización enmarcado en las capacidades y gobernanza.

Conclusiones

1. La atención de la variable socio ambiental como elemento de la gestión de una organización, debe ser atendida en la comprensión, alcance de las posibilidades y control del riesgo socio ambiental de la entidad.
2. Las teorías organizacionales son el foco operativo de revisión y reconocimiento de los elementos y conductas de las entidades.

3. La adopción de una teoría no se da como tal, es el conjunto de elementos, la relación, capacidades, contextos y ambientes que conforman a las empresas, las que llevan a una adopción de corrientes administrativas organizacionales y la integración de un modelo híbrido de teorías.
4. Las teorías ecológicas dentro de la escuela ambiental, distinguen a la empresa en el diseño de un proyecto estratégico, quedando limitadas por la definición cultural y estructural, siendo necesario unirlas a otra(s) teoría(s) para su implementación.
5. Las teorías organizacionales comúnmente utilizadas son la teoría de la burocracia y la teoría de sistemas, combinadas con la teoría de las capacidades y la teoría de la gobernanza.

Existen gran cantidad de teorías organizacionales que pueden ser analizadas y utilizadas para investigaciones administrativas, siendo finalmente un uso combinado híbrido lo que permite entender el comportamiento, desarrollo y evolución socio ambiental de la unidad estudiada.

Referencias

- Apreda, R. (2014). *Accountability and transparency as learning processes*. Ucema, Argentina: Universidad del Cema.
- Argandoña, A. (1998). La teoría de los stakeholders y el bien común. *Documentos de investigación No. 355*, 1-13.

- Bertalanffy, L. v. (2002). *Teoría General de Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bresser Pereira, L. C. (enero-abril de 2017). La nueva teoría desarrollista: una síntesis. *ECONOMIAUnam*, 48-66.
- CEPAL. (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe* (R. Infante, Ed.). Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill.
- De la Cruz Prego, F. (2013). La teoría del estado desarrollista: aportes y límites. *UHU*, 1-29.
- De la Rosa Leal, M. E. (2019). La aplicación de la gestión ambiental en las organizaciones económicas en México: el caso de la industria maquiladora en Sonora. En L. E. Padilla Bernal, y A. Lara Herrera, *Sustentabilidad y gestión ambiental* (pp. 265-283). Universidad Autónoma de Zacatecas.
- De la Rosa Leal, M. E., Vega Campos, M. A., y Hernández García, P. (2018). Cap. VI La sustentabilidad ¿paradigma corporativo? En J. G. Gómez Romero, J. E. Sánchez Cano, y F. Villareal Sólis, *La globalización ante los retos de sustentabilidad, económico-financiero y organizacional*. (pp. 351-376). Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Díaz Ortiz, N. P. (2013). Responsabilidad social empresarial como expresión de avance del conocimiento del hombre desde la cultura organizacional. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, IX(16), 121-132.
- Favaro Villegas, D. (junio de 2013). Enfoques de la teoría de la firma y su vinculación con el cambio tecnológico y la innovación. *Cultura Económica*, XXXI(85), 51-70.
- Fernández Ziegler, R. O. (2009). *Teoría ecológica organizacional*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Gobierno de México. (24 de abril de 2020). *T-MEC entrará en vigor el 1° de julio de 2020*. Secretaría de Economía. <https://www.gob.mx/se/articulos/tmec-entrara-en-vigor-el-1-de-julio-de-2020?idiom=es>
- González, J. (2009). La teoría de la complejidad. *Dyna*, 243-245.
- Hannan, M. T., y Freeman, J. (1992). The population ecology of Organizations. En M. Shafritz Jay, y J. Steven Ott, *Classics of Organization Theory* (tercera ed., pp. 329-341). Belmont California.
- Infante, R. (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- INGERTEC. (28 de octubre de 2020). *Normas ISO*. Normas ISO. <https://www.normas-iso.com/>
- Jackson, T. (1999). The employment and productivity effects of environmental taxation additional dividends or added distractions? *Journal of environmental planning and management*.
- Long Bill, L. (1995). Global competition: the environmental dimension. *Business Economics*, 30(2), 45-51.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico*. Pearson education.

- Miranda Castillo, R. (2008). *Teoría Organizacional*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mistry, V., Sharma, U., y Low, M. (2014). Management accountant's perception of their role in accounting for sustainable development: an exploratory study. *Pacific Accounting Review*, 26, 112-131. <https://doi.org/10.1108/PAR-06-2013-0052>
- Naciones Unidas. (2006). *Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo*. Organización de las Naciones Unidas.
- Ney Steven. (1999). Environmental security: a critical overview. *Innovation*, 12(1), 7-30.
- Pérez Gallegos, J. (2015). Teorías normativas y descriptivas de la toma de decisiones: un modelo integrador. (U. d. Zuila, Ed.) *Opción*, 31(2), 854-865.
- Pulido Riveros, B. (2010). Teoría de los recursos y capacidades: el foco estratégico centrado en el interior de la organización. *Enlaces*, 54-61.
- Quintero Castellanos, C. E. (2017). Gobernanza y teoría de las organizaciones. *Perfiles Latinoamericanos*, 39-57. <https://doi.org/10.18504/pl2550-003-2017>
- Raffino, M. E. (2021). *Explotación de recursos naturales*. <https://concepto.de/explotacion-de-recursos-naturales/>
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 585-595.
- Suárez Hernández, J., y Ibarra Mirón, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de estudios económicos y empresariales*, 63-89.
- Suárez Pineda, L., y Suárez Pineda, M. (enero-junio de 2020). Cambio en las estructuras de significación en organizaciones de pequeños productores. Una comprensión desde la teoría institucional. (U. A. Caribe, Ed.) *Encuentros*, 18(01), 119-128.
- Veleza Vesela, y Ellenbecker, M. (2000). A proposal for measuring business sustainability. *Greener Management International Massachusetts*, 101-120.



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Normas de colaboración



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Universidad de Sonora
División de Ciencias Económicas
y Administrativas
Departamento de Contabilidad
Unidad Regional Centro



Revista digital

Convoca a la presentación de artículos para su publicación, conforme las siguientes bases:

La revista **TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN** recibe de forma abierta colaboraciones durante todo el año, sujetándose al siguiente calendario, para su publicación:

- Revista enero-abril, límite de recepción de colaboraciones 15 de octubre.
- Revista mayo-agosto, límite de recepción 15 de febrero.
- Revista septiembre-diciembre, límite de recepción 15 de junio.

Normas generales de colaboración

La Revista **TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN**, es una revista digital, de publicación cuatrimestral, con arbitraje estricto, en sistema OJS distribuida por red de cómputo de la Universidad de Sonora. De carácter académico y científico publicada por el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora. Con registro ISSN: 2448-6388 en línea, Reserva de Derechos 04-2015-041712070800-203 y Registro DOI: 10.36791.

De la presentación de colaboraciones:

1. Los trabajos presentados, podrán ser reportes de investigación, ensayos, estudios o reportes técnicos en las líneas de conocimiento de las ciencias sociales, económicas, administrativas y contables, en cualquiera de sus vertientes.
2. Los reportes de investigación deben ser la descripción y argumentación de resultados de proyectos sobre un objeto de estudio específico, cumpliendo con un rigor y método científico dentro de las líneas de conocimiento de la revista.
3. Los ensayos son escritos críticos argumentativos del análisis de la literatura de un tema o fenómeno de estudio, dentro de las líneas de conocimiento de la revista.
4. Los estudios, reportes o apéndices técnicos, son documentos descriptivos de la aplicación teórica, normativa, tecnológica o práctica del ejercicio o praxis profesional de cualquier tópico dentro de las líneas de conocimiento de la revista.
5. Los trabajos deberán presentarse en idioma español o inglés.
6. Los trabajos podrán ser individuales o colectivos, de no más de tres autores.
7. Todos los trabajos deben ser inéditos.
8. Todos los trabajos enviados deben entregarse en exclusividad de publicación a la revista, durante el proceso de arbitraje, publicación y hasta un año después de su publicación.

Envío de los trabajos:

Los trabajos deberán ser enviados en tres archivos, a través de la plataforma de envío de la revista:

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/about/submissions>

Y opcionalmente a los correos: revistatrascender@unison.mx y eugenia.delarosa@unison.mx como sigue:

Archivo 1 Datos autores_ una palabra del título del trabajo.

Deberá contener un archivo *Word* con:

* Información de los autores: grado académico, licenciatura, cargo o puesto(s), institución, dependencia, ciudad, estado, país, email(s) institucional, alterno, y ORCID.

* Título del trabajo, palabras clave, *keyword* que cataloguen el contenido temático del trabajo, y el código(s) JEL de clasificación, no más de tres.

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/issue/view/9/23>

Archivo 2 Extenso_ una palabra del título del trabajo.

Deberá contener un archivo *Word* con:

El título del trabajo en español e inglés y el trabajo completo incluido el resumen y *abstract*, sin nombres de los autores, con número de página inferior centrada.

La extensión mínima de los trabajos será de 20 páginas y la máxima 45 páginas, incluidos anexos.

Archivo 3. Autoría_ primer apellido de cada autor.

Deberá contener:

Declaración de autoría y trabajo inédito no publicado en ningún evento o publicación impresa o digital, con fecha, título del trabajo y firma autógrafa de todos los autores, dirigida al Comité Editorial de la revista.

Formato de los trabajos:

El formato general será letra *Times New Roman* a 12 puntos, interlineado de 1.5, márgenes generales de 2.5, y paginación inferior centrada. Un espacio entre párrafos. Respetando la siguiente jerarquía de títulos:

Título: Primera letra mayúscula y el resto minúsculas (salvo nombres o sustantivos propios). En español e inglés, centrados, sin abreviaturas o siglas.

Numeración decimal de secciones, sin incluir la Introducción en la numeración.

Subtítulos: Conforme notación APA 7 (*American Psychological Association*) podrán ser hasta 3 niveles:

- nivel 1 alineado a la izquierda, negritas;
- nivel 2, alineado a la izquierda, negritas, con sangría y punto al final;
- nivel 3, alineado a la izquierda, cursivas con sangría y punto al final.

Deberá evitarse el uso incorrecto o excesivo de mayúsculas, negritas, comillas y subrayados en el texto en general.

Cuerpo del trabajo:

Debe contener:

- Resumen y *Abstract* (ambos), hasta 250 palabras.
- Palabras clave y *keyword* (ambos): no más de cinco, en minúsculas, excepto nombres propios. Estas palabras deberán ser relevantes en todo el trabajo y relacionarse con el código(s) JEL elegido(s) (*Journal of Economic Literature*) de la temática del trabajo

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/issue/view/9/23>

- Introducción, desarrollo (incluyendo método), resultados, conclusiones y referencias bajo el formato APA 7.
- En caso de contener gráficas, cuadros, tablas o figuras, deben indicar en cada uno el título en la parte superior y la fuente al pie. Es importante cuidar la calidad de definición de cada una.
- Referencias o fuentes consultadas, clasificadas en grupos: Consulta general, Leyes y Reglamentos y páginas web, en ese orden.
- Podrán utilizarse notas al pie, como aclaraciones o ampliaciones al trabajo, en formato libre.

Citas y referencias:

Todos los trabajos deben presentar sus citas y referencias conforme la notación APA 7, bajo el siguiente formato y tipografía:

- **Citas en el texto:**

(Apellido del autor, año: número(s) de páginas).

Ejemplos:

(García, 2016, pp. 15-16).

(López y Jiménez, 2019, p. 18).

- **Referencias bibliográficas de artículos** impresos o electrónicos: Apellido, iniciales nombres. (Año, mes). Título artículo. *Nombre revista*, volumen(número revista), número páginas. DOI o URL (en caso de ser electrónico).

Ejemplos:

Contreras, F. I. (2016). Responsabilidad universitaria y competencias. *Ideas en educación*, 23(2), 140-156.

Tello, C., y Hernández, D. F. (2010). Sobre la Reforma Tributaria en México. *Economía UNAM*, 7(21), 37-56. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v7n21/v7n21a3.pdf>

- **Referencias bibliográficas de capítulos:**

- Apellidos, iniciales nombres. (Año). Número y nombre del capítulo. *Nombre del libro* (edición, volumen, número páginas). Editorial. DOI o URL (en caso de ser electrónico).

Ejemplo:

Sánchez, J. M. (2019). Cap. 4. Entre pares. *Consejos didácticos e investigación* (pp. 262-325). Ediciones Libres.

- **Referencias bibliográficas de libros:**

Apellidos, iniciales nombres. (Año). *Nombre del libro* (edición, volumen). Editorial. DOI o URL (en caso de ser electrónico).

Ejemplo:

Luna, Y. B. (2009). *Auditoría Integral. Normas y Procedimientos*. Ecoe Ediciones.

- **Referencias bibliográficas de leyes y reglamentos:**

Autor. (Año y mes). Título de la ley o reglamento. *Título de la publicación*, número páginas. URL (en caso de ser electrónico).

Ejemplo:

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2014 mayo). Transparencia presupuestaria, *Diario Oficial de la Federación*, 201-324.

- **Gráficos, tablas, cuadros o imágenes:**

Título en la parte superior: Con número y nombre.

Fuente al pie: (Apellido del autor; año: número de página). En caso de Elaboración propia, indicarlo.

Ejemplo:

Tabla 1

Grupos de enfoque estudiados

Fuente: Elaboración propia con base en Williams, 2019:76.

De la publicación:

Todos los trabajos presentados para la revista se sujetarán a arbitraje doble ciego, comunicando a los autores el dictamen correspondiente.

El procedimiento de evaluación puede ser consultado en Acerca de. Información para autores <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/about>

De acuerdo con las políticas editoriales de la revista todos los trabajos serán revisados por herramientas anti plagio *Ithenticate*, comunicando a los autores el reporte de similitud, sujetándose a no rebasar un 25%. Se sugiere consultar Políticas editoriales <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/politics>

La decisión, políticas, procedimientos generales y secuencia de publicación de los trabajos son facultad del Comité Editorial de la revista. En caso de situaciones no consideradas la decisión final será tomada por el editor responsable de la revista.

Hermsillo, Sonora, México, 2021

Comité Editorial revista

TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN