

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Coordinadores:
César Omar Mora Pérez
Karla Haydee Ortiz Palafox



Estrategias de gestión organizacional

Coordinadores:

César Omar Mora Pérez

Karla Haydee Ortiz Palafox



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Estrategias de gestión organizacional

Coordinadores:

César Omar Mora Pérez

Karla Haydee Ortiz Palafox

Directorio:

Dr. Ricardo Villanueva Lomelí
Rector General

Dr. Héctor Raúl Solís Gadea
Vicerrector Ejecutivo

Mtro. Guillermo Arturo Gómez Mata
Secretario General

Mtro. Luis Gustavo Padilla Montes
*Rector del Centro Universitario de Ciencias
Económico Administrativas*

Dr. José María Nava Preciado
Secretario Académico

Dr. Gerardo Flores Ortega
Secretario Administrativo

Dr. José Luis Santana Medina
Director de la División de Gestión Empresarial

Dr. César Omar Mora Pérez
Jefe del Departamento de Administración

Comité Editorial:

Dra. Edith Rivas Sepúlveda
Universidad de Guadalajara

Dra. Lucila Patricia Cruz Covarrubias
Universidad de Guadalajara

Dr. Marco Tulio Flores Mayorga
Universidad de Guadalajara

Dra. Tania Marcela Hernández Rodríguez
Universidad de Guadalajara

Dr. Israel Cordero Beltrán
Universidad de Guadalajara

Dr. Rogelio Rivera Fernández
Universidad de Guadalajara

Primera edición 2022

D.R. © 2022, Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Coordinación Editorial
Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes,
45100, Zapopan, Jalisco, México.

e-ISBN: 978-607-8796-36-6

Todos los Derechos son reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su totalidad o parcialidad, en español o cualquier otro idioma, ni registrada en, transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, foto-químico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, inventado o por inventar, sin permiso expreso, previo y por escrito del autor.

Editado y hecho en México / Edit and made in Mexico

Este libro fue dictaminado mediante proceso doble ciego por investigadores especialistas reconocidos a nivel nacional e internacional, miembros del Sistema Nacional de Investigadores.

Contenido

Prólogo	5
-------------------	---

PRIMERA PARTE

Modelos Administrativos en la Gestión y Transparencia en el Sector Público

La influencia de la ciudadanía en los procesos de transparencia del Estado de Jalisco	8
<i>Héctor Nañez Salazar</i>	

SEGUNDA PARTE

Estrategias de Gestión y Análisis Económico del Sector Público

Situación económica actual en México tras pandemia del COVID-19 . . .	29
<i>Erick Manuel Moreno Espinoza</i>	

TERCERA PARTE

Estrategias de Gestión en el Sector Educativo

La Gestión Administrativa en las Universidades Autónomas de América Latina durante los últimos 30 años.	50
<i>Iván Sánchez Soto</i>	

CUARTA PARTE

Estrategias de Gestión y Desarrollo para la Juventud

Abandono Laboral de la Generación Millennial en la Actualidad	82
<i>Jonathan Estanislao Gómez Ramos</i>	

Prólogo

El presente libro se realizó por medio de la coordinación y dirección de un colectivo destacado que emana de los trabajos de investigación desarrollados por alumnos del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la licenciatura en administración, en coordinación del Dr. César Omar Mora Pérez y la Dra. Karla Haydee Ortiz Palafox. El objetivo primordial del presente es generar un vínculo entre los alumnos y la investigación, buscando estimular con este esfuerzo, la generación de conocimiento y favoreciendo espacios de desarrollo de esta habilidad fortaleciendo el desarrollo de los alumnos. El desarrollo de este libro se extiende a lo largo de cuatro capítulos con distintas temáticas relacionadas de forma directa a la gestión en las organizaciones, a continuación, se describen cada uno de estos y sus contenidos.

La primera parte titulada “Modelos Administrativos en la Gestión y Transparencia en el Sector Público” Héctor Nañez Salazar, “La influencia de la ciudadanía en los procesos de transparencia del Estado de Jalisco” realiza el análisis del sector público y los procesos de transparencia para determinar si existe una relación con la ciudadanía, así mismo, dentro de los objetivos planteados se establece el determinar estrategias para incentivar o mejorar la gobernanza, identificando en esta mejora áreas de oportunidad para este sector.

La segunda parte titulada “Estrategias de gestión y análisis económico del sector público”, el artículo “Situación económica actual en México tras pandemia del COVID-19” elaborado por Erick Manuel Moreno Espinoza, en dónde busca determinar los efectos que esta enfermedad ha dejado en el ámbito económico del país, así como identificar los sectores más afectados.

La tercera parte titulada “Estrategias de Gestión en el Sector Educativo” Iván Sánchez Soto, “La Gestión Administrativa en las Universidades Autónomas de América Latina durante los últimos 30 años” este trabajo analiza los procesos de gestión administrativa de las universidades autónomas y la relación que tienen con la competitividad y empleabilidad de sus egresados, identificando de

que forma las universidades pueden alcanzar estos estándares que determinan la calidad en la educación.

Por último, la cuarta parte toma como base la temática “Estrategias de Gestión y Desarrollo para la Juventud”, desarrollado por parte de Jonathan Estanislao Gómez Ramos, con el tópico “Abandono Laboral de la Generación Millennial en la Actualidad” estableciendo el panorama al cual se enfrenta esta generación, el trabajo toma en consideración diversas problemáticas, de esta forma, esta investigación logra identificar algunas variables que pueden ser positivas para este sector de la población.

Dr. César Omar Mora Pérez
Coordinador

PRIMERA PARTE

Modelos administrativos en la gestión y transparencia en el sector público

La influencia de la ciudadanía en los procesos de transparencia del Estado de Jalisco

Héctor Nañez Salazar

Resumen. El objetivo de esta investigación es analizar los procesos de transparencia y determinar si tienen una relación directa en la participación ciudadana en el estado de Jalisco. Se analizará cómo ha evolucionado en el tiempo, lo que lleva la presente administración del gobierno de Jalisco y la anterior. Participando de la hipótesis inicial, si la participación ciudadana tiene una relación directa en los procesos de transparencia, entendiendo los procesos de transparencia relacionado a todo lo que un gobierno realiza para transparentar sus procesos, como una organización que concluye con un análisis de la conducta de las personas, como se involucran en estos procesos y cómo evoluciona en estos 9 años, para el que el resultado funja como una herramienta para los gobiernos de implementar medidas para incentivar estas prácticas o mejorarlas aún.

Palabras clave: Ciudadanía; transparencia; gestión pública.

Fundamentos de investigación

Introducción

Cuando un ciudadano se pregunta en que se han destinado ciertos recursos en los que una administración ha utilizado, el gobierno está obligado a rendir cuentas y entregar cualquier información que le sea solicitada, en principios del artículo N°4 de la “Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública” de México. Por lo que la ciudadanía y sociedades civiles en general deberían estar atentos en las transacciones y los movimientos que hacen las administraciones, para que

estas sean evaluadas y revisadas por la misma ciudadanía, y en el caso de que esta se preste para un acto de corrupción o de incompetencia, se puedan tomar cartas en el asunto y se pueda reparar lo que pueda hacer daño.

Sin embargo, en la actualidad muchos gobiernos llevan modelos llamados Gobierno Abierto y derivados en los cuales tienen dinámicas que facilitan el acceso a la información y a la participación ciudadana en las decisiones de las administraciones, estas o al menos en el estado de Jalisco no llevan alguna estadística que determine la participación ciudadana en estos procesos. Tal como lo menciona el autor Fuentes (2018) quien comparte que “uno de los factores que mayor debate está generando en la gestión política a escala local es la participación, de la población por eso la importancia de darle relevancia a estos temas” (p. 442).

Es preciso levantar información cuantitativa respecto a este conflicto social, ya que no se tiene una investigación exacta de los indicadores o factores que están afectando la decisión o el interés al conocimiento de esta información, es por esto que resulta relevante visibilizar esta práctica, analizar esta temática y sentar las bases para que abra el camino a una participación mayor con más peso en la toma de decisiones de futuras nuevas administraciones.

Cabe precisar que en temas de transparencia es algo nuevo para los gobiernos actuales y en México, como lo menciona el autor Hernández que, a partir del segundo milenio con un nuevo partido llegando a la presidencia de México, este opta como uno de sus principales objetivos la transparencia y la rendición de cuentas para lograr una nueva gobernabilidad en el país.

Planteamiento del problema

El autor Hernández (2011) que en los últimos años la transparencia en general ha sido un tema importante para los países que se denominan desarrollados. Desde el siglo XX hasta la actualidad, la transparencia se ha convertido en un tema fundamental para los países desarrollados. (p. 66)

Entre otros autores también se llega a la misma conclusión, la transparencia es un tema actual que a todos nos concierne, por lo que esta investigación se dirige, aunque no se piensa tratar temas generales empieza por buscar cuanto y como es la

influencia que ejercen los ciudadanos al momento de los que ejecutan los procesos de transparencia en el estado de Jalisco.

En los últimos años el gobierno se ha encargado de proporcionar una claridad respecto a su rendimiento de cuentas y el gasto público que el mismo genera, sin embargo, cabe destacar y darle importancia de cómo sus ciudadanos se envuelven o se involucran ante estos procesos, medir como es su participación en los procesos de transparencia de la administración, cuando estos deberían de tener un valor significativo y una mayor participación. Habría que tener en cuenta que haciendo recopilación y análisis de esta información el gobierno y los Organismos Públicos Descentralizados podrían hacer mejor gestión de sus recursos y de acciones tomadas por los mandos de estas, así mismo aumentando el punto anterior habría eventualmente una reducción en los actos de corrupción y de incompetencia.

Cabe destacar que en la actualidad en muchos gobiernos del extranjero tienen modelos muy avanzados de participación ciudadana en temas de transparencia para que estos puedan ser evaluados y en el caso de que ese lugar exista reelecciones o ratificación de mandato puedan seguir trabajando en los puestos que según esas personas ejerzan, y que en México carecemos de estas prácticas, lo único que se entrega y se promueve son los informes de gobierno cada año por los diferentes niveles de gobierno, cuando estos deberían promover la cultura de rendición de cuentas.

Justificación

La presente investigación surge de conocer cómo es que los ciudadanos del estado de Jalisco se han involucrado en procesos generales de transparencia. Se pretende investigar cómo es que la ciudadanía se pregunta, se interesa o se involucra por conocer la rendición de cuentas del municipio y otros aspectos generales de transparencia al menos en las últimas dos administraciones en el estado de Jalisco, para también investigar cómo las personas se relacionan con la misma en la actualidad y compararla a través del tiempo, determinar estadísticamente el aumento o decrecimiento (según sea el caso) de la participación.

Al conseguir estadísticas de lo que se busca en esta investigación podemos obtener características de las personas que se interesan en estos mismos procesos. Asimismo, cuando se obtenga la estadística de los resultados, se podrá analizar

en qué escala se deberá promocionar esta cultura. Resolviendo así o desencadenando problemas más complejos como lo son la corrupción y la opacidad en los gobiernos.

Además, se pretende identificar las ventajas y desventajas de conocer e involucrarse en este proceso, los problemas que la sociedad comete al no involucrarse y demás aspectos generales.

Así mismo, reconocer la importancia de que el ciudadano promedio de Jalisco reconozca y forme parte de los procesos de transparencia, como entender cuáles son los factores que determinan el interés de los ciudadanos que participan y de los que no tienen interés alguno en el tema.

Con una investigación de esta índole, funciona para que nuevos gobiernos se preocupen en cómo y en qué medida puedan hacer planes de gobierno en el que su agenda la transparencia este como tema recurrente, generar modelos de gobierno que respondan a las consultas ciudadanas sin que esta sea un esfuerzo extra o que, en el mejor de los casos, que se compartan datos como estos, pero sin que sean solicitados.

Por último, lo que consigue en general la transparencia y los actos de la misma es como lo menciona el autor López y que también lo describe como los más complicado “El desafío más importante es generar información para los ciudadanos”, dado a desarrollar más puntos positivos de lo que puede arrojar esta investigación son las incontables posibilidades de los derivados de detalles como el último, solo queda a la imaginación de pensar cómo puedo mejorar el lugar de donde vivo.

Tabla 1. Variables de la investigación

Variables	Descripción	Indicadores
X0 Participación ciudadana	La participación ciudadana es un mecanismo social que funciona para el desarrollo local, además de promover una democracia participativa a través de la integración de la comunidad en los diversos quehaceres de su entorno. (IECM, 2019)	Ciudadanos, funcionarios públicos.
Y0 Procesos de transparencia	Conjunto de disposiciones y actos mediante los cuales los sujetos obligados tienen el deber de poner a disposición de las personas solicitantes la información pública que poseen y dan a conocer (ITEI, 2018)	Solicitudes de transparencia, informes de gobierno.

Fuente: Elaboración propia.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar si los procesos de transparencia tienen una relación directa en la participación ciudadana en el estado de Jalisco.

Objetivos específicos

Identificar la relevancia del gobierno actual en función de la participación ciudadana en el estado de Jalisco

Marco Teórico Conceptual

Marco conceptual

Tabla 2. Marco Conceptual

Autor	Transparencia
Gobierno del estado de México	Es el deber de todo Gobierno informar, dar cuentas y poner a disposición de sus ciudadanos la información pública.
Ackerman (2005)	Es un derecho cívico que sirve para impedir la apropiación privada de los espacios públicos.
Cano (2009)	Abrir la información de las organizaciones políticas y burocráticas al escrutinio público.
OECD (2008)	Es el proceso por el cual la información de las condiciones existentes permite acceso para la toma de decisiones y acciones, de manera visible y entendible.
ADB (2008)	Es la disponibilidad y claridad de información al público general acerca de reglas gubernamentales, regulaciones y decisiones.
Autor	Participación ciudadana
Moreno (2018)	En la actualidad la participación ciudadana es algo fundamental para el desarrollo de las sociedades modernas. Las decisiones políticas empiezan a ser tomadas conjuntamente entre la población y sus representantes.
Cámara de Diputados (2006)	Puede restringirse a aquellos casos que representan una respuesta, individual o colectiva, de la sociedad a una convocatoria realizada por parte de las autoridades gubernamentales en aquellos espacios institucionales que éstas designan o crean.
Balvis (2005)	Es toda forma de acción colectiva que tiene por interlocutor a los Estados y que intenta –con éxito o no- influir sobre las decisiones de la agenda pública.
IECM (2019)	Es un mecanismo social que funciona para el desarrollo local, además de promover una democracia participativa a través de la integración de la comunidad en los diversos quehaceres de su entorno.

Fuente: Elaboración propia

Marco teórico

Tabla 3. Marco teórico

Autores	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Robinson (2012)	Gobierno abierto y transparencia.	La transparencia es un concepto ligado y probablemente este sea un pilar de surgimiento de los modelos de “Gobiernos Abiertos”.	Varios autores refieren que transparencia es un sinónimo de gobierno abierto.
Norris (2002)	La participación ciudadana como un componente esencial de la democracia.	Se analiza las consecuencias que ha tenido la democratización en la participación ciudadana mexicana.	El autor compara la democracia mexicana con otras democracias distinguiéndolas según estuviesen en transición.
Pinho (2020)	Gobierno abierto y participación ciudadana en Venezuela	En una idea de gobernabilidad, el concepto de ciudadanía se refiere, sobre todo, a una relación funcional entre gobierno y gobernados, que permite el desarrollo nacional.	El autor da la idea de que existe una relación funcional entre los 2 conceptos.
López (1984)	Teoría de las organizaciones	En las organizaciones es por lo general una adición genérica al buen desempeño de las organizaciones.	Para el buen funcionamiento de las organizaciones es importante la adición transparencia.
Schauer (2014)	Transparencia como regulación	La divulgación obligatoria que pesa sobre sociedades respecto de numerosos reportes financieros, transacciones y hasta médicos es una importante dimensión de regulación corporativa y de valores.	El autor refiere a que la transparencia es un importante peso que los entes necesitan compartir para regular.

Autores	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Schauder (2014)	Transparencia como democracia	La transparencia puede, tal como se afirma, reducir la corrupción, los sobornos, la captura regulatoria y otras formas de conductas gubernamentales indebidas, y en ese sentido, la transparencia gubernamental es simplemente una forma de transparencia como regulación.	Se encuentran relaciones entre la transparencia y la democracia siendo este una buena de gobierno relacionándolas entre sí.

Fuente: Elaboración propia

Revisión de la literatura empírica

Tabla 4. Revisión de la literatura empírica

Autores / Referencia	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Figueras (2019)	Gobierno Abierto en México: hacia una discusión realista de su factibilidad.	Cuadro recopilatorio de las TIC relacionadas con el Gobierno Abierto (Transparencia), comparación de México con el mundo.	Método cuantitativo.	Puede decirse que la situación de las TIC en México está más cerca al rezago que al desarrollo. La infraestructura y las condiciones para procurar su despegue.

Autores / Referencia	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Figueras (2019)	Gobierno Abierto en México: hacia una discusión realista de su factibilidad.	Cuadro en base a el acceso a la información, provenientes de la Encuesta Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (ENAIID) 2016 del INEGI.	Método cuantitativo, Investigación analítica.	Se demuestra que 8 de cada 10 mexicanos obtienen su información de la televisión. Los jóvenes, por su parte, optan en primer lugar por Internet, siendo ésta la segunda fuente de información más importante entre todos los grupos, entre otros detalles.
Serrano (2020)	Gestión y política pública.	Cuestionario enviado a 18 profesores, 18 afectados y 7 directores existentes en la provincia en donde se plantea como hipótesis de trabajo que la organización.	Método Cualitativo.	La calificación media final de la hipótesis de trabajo planteada se explica en mayor medida por el pensamiento académico, teórico, que por el práctico de quien vive el día a día de la ciudadanía en general.

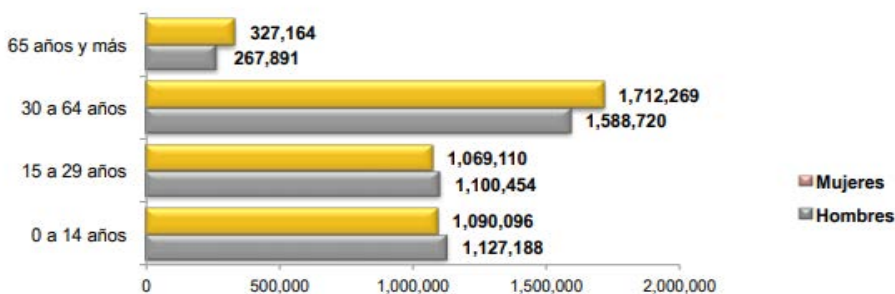
Fuente: Elaboración propia.

Marco contextual

El objetivo de la investigación trata de relacionar las variables X y Y a través de un periodo determinado, este periodo de tiempo es la última administración saliente (2012-2018) y la administración del gobierno actual (2018-2020) del gobierno de Jalisco, siendo este un total de 8 años aproximadamente. Lo que se mide es la participación de los ciudadanos; según la RAE un ciudadano es un individuo que

es acreedor a derechos y también sometido a leyes en un estado, además de este ser un miembro activo en el mismo. Por lo que este en México está considerado a ser una persona Mayor de 18 años para contextualizar. Según datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica del estado de Jalisco así se encuentra la población en Jalisco:

Figura 1. Población a inicio de año por grupos de edad según sexo, Jalisco 2019



Fuente: Instituto de Información Estadística y Geográfica (IIEG Jalisco).

Por lo que el total de ciudadanos a evaluar sería aproximadamente 5'561,695 personas, siendo esta la población mayor de 18 años. En los procesos de transparencia, determinaremos la relación si entre mayor es la participación como influye en los procesos de transparencia o si es menor la participación como se comporta la misma antes mencionada. Los datos cuantitativos correlacionales que se obtengan a través de esta investigación buscan medir el grado de relación entre las variables X y Y, además de ver las diferencias a través del tiempo ya definido.

Metodología de la investigación

Introducción

El objetivo de la investigación tratará de ser objetiva y de obtener resultados de interés que permita determinar la relación de la participación ciudadana en los procesos de transparencia del estado de Jalisco

Tipo de Investigación

“La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa” (Hernández, et al., 2013, p. 153).

Diseño de la investigación

El diseño en esta investigación está en obtener los resultados de la escala de Thurstone y el análisis de los informes de gobierno para obtener la información requerida y analizarla, se determinan los principales aspectos de las variables, y se pretende obtener conclusiones en base a la investigación. El diseño de la misma esta presentado en la tabla de abajo.

Tabla 5. Diseño de la investigación.

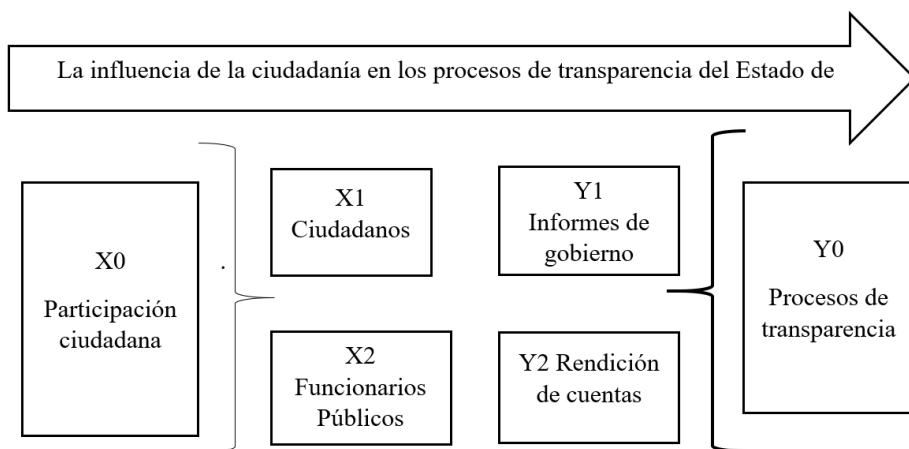
Nombre de la Variable	Definición de la variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Operacionalización de las variables	Análisis de datos
X Participación ciudadana	Es toda forma de acción colectiva que tiene por interlocutor a los Estados y que intenta – con éxito o no– influir sobre las decisiones de la agenda pública (Baltis, 2005)	Ciudadanos en General	Las actitudes de los ciudadanos al presentarse situaciones de transparencia	Escalonamiento de Guttman	Se conforma de 10 ítems en los que se analizara la intensidad del 0 al 5 asimismo a la naturaleza del instrumento de Guttman	Microsoft Excel

LA INFLUENCIA DE LA CIUDADANÍA EN LOS PROCESOS DE TRANSPARENCIA
DEL ESTADO DE JALISCO

Nombre de la Variable	Definición de la variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Operacionalización de las variables	Análisis de datos
Y Procesos de Transparencia	Es el proceso por el cual la información de las condiciones existentes permite acceder para la toma de decisiones y acciones, de manera visible y entendible.” (OECD, 2008)	Solicitudes de transparencia Informes de gobierno	Análisis de las solicitudes cuantificadas por el INEGI Análisis de los documentos de informes de gobierno	Guía de análisis de documentos	Tablas en las cuales se recopilará la mayoría de los resultados de los documentos que se dan de la transparencia	Microsoft Excel

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Constructo de Investigación



Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos de investigación

En esta investigación se planeó usar el escalonamiento de Guttman, que es “una técnica para medir las actitudes, que al igual que la escala de Likert, se fundamenta en juicios ante los cuales los participantes deben externar su opinión seleccionando uno de los puntos o categorías de la escala respectiva” (Hernández, et al, 2013, p. 251). Así mismo se usa a diferencia de la escala de Likert en que los ítems tienen diferentes intensidades. Lo que se busca en este caso es medir la intensidad en lo que los ciudadanos pueden describir que ha sido su participación en los procesos de transparencia, siendo este empezando de 0 (nulo), y 5 (mucha participación).

Las ventajas que se determinó de usar esta herramienta o este método; primero, es de una naturaleza unidimensional además de que su modelo es determinístico lo que significa que las respuestas están consideradas con lo último que declaró el participante en la escala y además son acumulativas. Tercero; las preguntas son reproducibles, lo que significa que aquellas preguntas que no resultan relevantes o no muestran resultados esperados pueden ser eliminadas de la escala. Por último; están ordenadas de manera ordinal, lo que quiere decir que están ordenadas de la menos importante hasta la más importante. Todo el ejercicio comprende 10 preguntas en las cuales se pretende medir.

Tabla 6. Tabla de participación

Nula	Muy poca	Poca	Regular	Buena	Mucha
0	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Determinación de la muestra

Para determinar la muestra se recopilaron datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica (IEEG Jalisco), que esta descrita en la tabla. Hablando del universo de personas para obtener la muestra se usó una herramienta de software de nombre y marca registrada llamado STATS®, y la mayor conocida formula de muestra de poblaciones finitas.

En el uso de la herramienta STATS®, arroja el mismo resaltado dando la validez de la formula y así se define recolectar la muestra para 384 personas, que en la mejor distribución de la muestra sería hacerlo en distintos estratos demográficos, además de edades, pero se necesitó realizar en un ejercicio online, que no discriminaría edad o algún otro aspecto para distribuir mejor a la población.

Análisis de los datos

El análisis de datos recae en el apoyo de una herramienta de software conocido con nombre Microsoft Excel, en el que se realiza gráficos y tablas en las que se pueden analizar de una mejor manera los datos cuantitativos y en el caso del análisis de datos cualitativo- cuantitativos de los informes de gobierno está previsto hacer algún grafico en el que se pueda presentar mejor los resultados de los mismos.

Limitaciones de los métodos

Los métodos y las herramientas planteadas en esta investigación se presentan con varias limitaciones, a las mismas también influyen el universo de la investigación y la situación mundial que se nos presenta a la fecha de elaboración de esta investigación.

- A. Una de las principales limitaciones es encuestar una muestra representativa del universo de la población (5'561,695 personas en el estado de Jalisco que cumplen las pocas características), lo que significa que es complicado obtener datos de personas mayores a 50 años en redes sociales (debido a la naturaleza de donde se realizó y por la situación actual, mencionada después en este apartado). Se realizó en redes sociales la propuesta de realizar este ejercicio lo que significó que en su mayoría los participantes tenían la edad de 18 años y 49 años.
- B. Contando con el punto anterior, no se pudo hacer una muestra selectiva ya que al realizar este ejercicio se necesita seleccionar representativa varios sectores de la población, (hablando de edades y zona demográfica), estamos en tiempos de una crisis pandémica, lo que a recomendación de

entidades de salubridad de todo el mundo recomiendan el contacto mínimo con otras personas, por lo que la participación solo fue de aquellas personas que están en redes sociales y que quisieron apoyar a la causa.

- C. Otra de las limitaciones fue el método de escalonamiento de Guttman, los instrumentos no son perfectos y en el caso fue que este mismo no puede determinar con exactitud la intensidad (participación) en que los ciudadanos dieron respuesta a los ítems planteados, además de las limitantes mismas del método. La limitación de la escala Guttman es en principios de dificultad en como se ejecuta y también similar a la escala Thurstone, se puede interpretar de manera diferente los resultados, lo que al final se puede resultar en un margen de error en la información recopilada.
- D. En la demografía se presenta limitantes de encuestar a personas de diferentes municipios para lograr que la muestra sea representativa de todo el estado, aunque en otras investigaciones de otra índole se afirma que las zonas rurales de muchas regiones suelen ser muy diferentes a las capitales de las mismas.

Análisis de resultados

Objetivo general

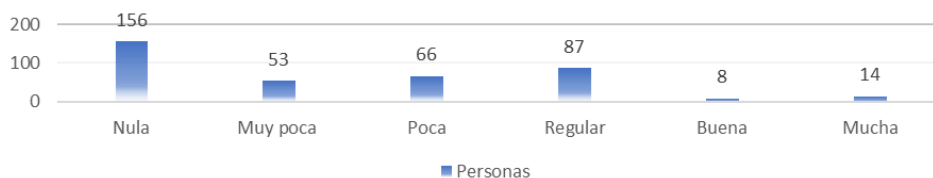
Determinar si los procesos de transparencia tienen una relación directa en la participación ciudadana en el estado de Jalisco.

Tabla 7. Escala de la participación.

Escala de la participación	
0. Nula	156 personas
1. Muy poca	53 personas
2. Poca	66 personas
3. Regular	87 personas
4. Buena	8 personas
5. Mucha	14 personas

Fuente: Elaboración propia

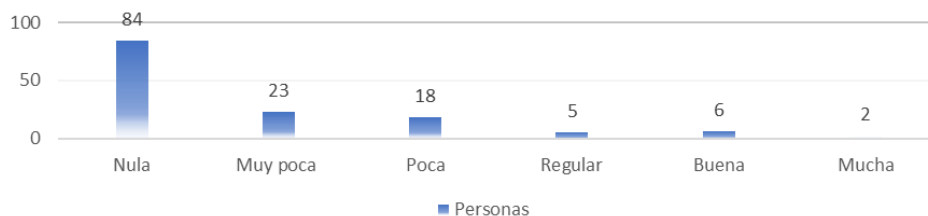
Figura 3. Participación de las personas en los procesos de transparencia



Fuente: Elaboración propia.

A través del tiempo de los encuestados solo el 38.02% (146 personas) tuvieron participación en los últimos años, lo que lleva al resultado de que el aumento de la participación ciudadana en los procesos de transparencia ha sido de un 163%, siendo así que el motivo principal de la mayoría de los participantes es que al menos hace 6 años (la administración anterior), no ejercían su derecho de voto por no tener la edad suficiente para ser ciudadanos.

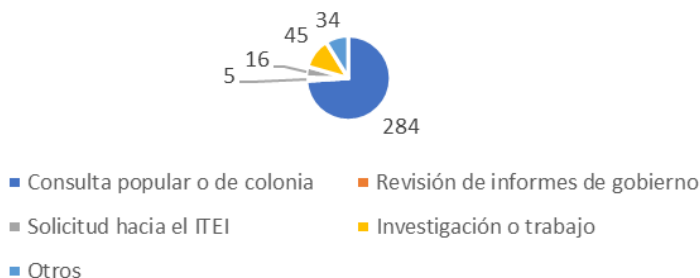
Figura 4. Participación de las personas en los procesos de transparencia hace 6 años



Fuente: Elaboración propia.

Y en relación con la tabla anterior, las personas que hace 6 años ejercían su derecho al voto los resultados fueron los siguientes, también se investigó la razón de las personas de participar o no participar, comentando que antes los gobiernos no eran transparentes y la transparencia en México ha existido y evolucionado de reciente tiempo hacia la actualidad.

Figura 5. Razón por la que participan en los procesos



Fuente: Elaboración propia

Indagando en las razones en que las personas participan en estos procesos nos damos cuenta de que la mayoría en ejercicios de gobierno abierto, en alguna consulta popular de colonia o de su localidad, como lo es por ejemplo la construcción de alguna unidad deportiva, o remodelación de un espacio público común. Las solicitudes hacia el ITEI han sido de ciudadanos con dudas que se pueden solicitar como informes al ITEI que estos en su derecho deben de recibir como informe del

tema en específico, ya sean finanzas específicas de alguna instancia de gobierno entre otros aspectos similares.

La revisión de informes de gobierno es de aquellas personas que revisaron algunos datos o en si los informes de gobierno que se publican cada año, para revisar ciertos aspectos como ejemplo finanzas y proyectos posibles o en marcha de esa misma administración, y por último de los resultados por mayoría las personas que realizan investigaciones o trabajan de ello como periodistas, que se encargan de revisar cualquier aspecto anterior mencionado y otros no mencionados que se involucren de manera general en estos llamados procesos de transparencia.

Comprobación de hipótesis

Revisando la hipótesis principal y los resultados de la investigación, se puede concluir que si tiene una la ciudadanía si tiene una relación directa en los procesos de transparencia, y que en mayor cantidad aumente cualquiera de estos 2, mutuamente incrementa el otro, no pueden estar muy desproporcionados

Aportaciones

Con el resultado de esta investigación podemos aportar que la población en general tiene poca relación con los procesos de transparencia, al menos en el estado de Jalisco. Comparándolo en el tiempo la participación ha aumentado en los últimos 6 años. La razón principal es debido a que el mismo gobierno ha sido más transparente y este mismo ha creado instancias y otorgados puestos a funcionarios para fungir en puestos que sean de rendición de cuentas y transparencia.

Un hallazgo encontrado en esta investigación es que la población joven es la que participa más en estos ejercicios, sería interesante investigar la razón por la que los jóvenes tienen más participación en estos ejercicios. Las próximas investigaciones basadas en este tema o que resulten de la misma podrían apuntar a determinar las cualidades de las personas que hacen sus mayores aportaciones en los antes mencionados procesos en el gobierno, o como aumentar la participación de esta misma para el progreso de ambas partes, también se podría buscar ejemplos de otras regiones para normalizar la tendencia y hablar de cómo los ciudadanos se involucran en estos procesos.

Conclusiones

Reflexionando con los resultados de esta investigación, nos damos cuenta que los procesos de transparencia tienen una relación directa con la participación que realizan los ciudadanos, mientras más existan instancias, campañas y modelos de gobierno abierto, más personas se interesan en estos temas y es cuando se involucran de alguna manera, aunque sea para hacer una solicitud a el Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco (ITEI Jalisco).

Y en efecto uno de los objetivos de esta investigación fue identificar la relevancia del gobierno actual en función de la participación ciudadana en el estado, que se puede interpretar que en efecto la relevancia es muy alta, el gobierno actual y se espera que los siguientes gobiernos tengan actitudes igual de positivistas o aún mejores para que sigan promoviendo que las personas están en su libre derecho (igual respaldado por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios), y entre mayor sea esta participación de ambas partes mayor será la relevancia del gobierno actual en temas de transparencia y de cómo los ciudadanos se desenvuelven en la misma.

Se menciona también que el gobierno de Jalisco debiese tener campañas de promoción de esta participación, en la que ellos incentiven que los ciudadanos se involucren directamente en las decisiones en las que el gobierno tenga influencia directa, aunque se sabe que en estas situaciones el gobierno convoca a comités de representantes (comerciantes, industriales, etc.), la ciudadanía en general se pierde de estas discusiones y que por naturaleza no podrían convocarse a la mayoría pero que estas pudiesen ser enterados por medio de algún boletín informativo, que el cual pueda ser revisado y aprobado por cualquier individuo que viva en el estado.

También, es importante recalcar que las situaciones pueden ser similares en otras ciudades y/o estados, pues lo que se comprueba aquí y relacionándolo con lo que menciona el autor López Ayllón y debido a la naturaleza reciente del concepto de transparencia en la era moderna, las otras regiones pueden estar en aumento de participación en los últimos años con las tendencias de gobiernos más abiertos.

Por último, sería interesante investigar en una ciudad ajena a México, (en los gobiernos conservadores y tradicionales) en donde es más cerrada la participación en general, como es que los ciudadanos de las mismas se comportan y en el

caso de que exista o no exista en mayor o menor escala, saber en términos generales sus inquietudes de este tema, sirviendo de referencia para los mismos gobiernos en turno saber cómo aportar y dar un extra para la aceptación en general de sus habitantes.

Referencias

- Ackerman, J. y Sandoval, I. (2005). *Leyes de Acceso a la Información en el Mundo*. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1804/4.pdf>
- Cano, R. (2009). *La transparencia y el acceso a la información de los partidos políticos* Recuperado de https://portalanterior.ine.mx/docs/IFE-v2/CDD/CDD-EventosForosAcademicos/EventosForos-2009/Mesa1_RosaMariaCanoMelgoza.pdf
- Figueras V. (2019). *Gobierno Abierto en México: hacia una discusión realista de su factibilidad*. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.59021>
- Fuentes R, y Serrano A. (2019). *El concejo abierto, posibilidad de mayor democracia y participación ciudadana*. *Gestión y política pública*. Recuperado de <https://doi.org/10.29265/gypv.v28i2.626>
- Hernández, J. (2011) *La transparencia en México: Ventajas y desventajas* Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5069/xvii_congreso_clad_transparencia.pdf
- López, S. (2017). *La transparencia gubernamental*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/19.pdf>
- Moreno, P. (2018). *Escuela de participación* Recuperado de <http://www.laaab.es/2018/08/diego-chueca-escuela-de-participacion-3/>
- OECD (2019). *Diálogo social inclusivo y participación ciudadana para mejorar la cohesión social y la identificación con las medidas de recuperación*. Recuperado de <http://www.oecd.org/latin-america/events/cumbre-ministerial-sobre-inclusion-social/2020-OECD-LAC-Ministerial-Dialogo-social-inclusivo-y-participacion-ciudadana-para-mejorar-la-cohesion-social.pdf>
- Pinho, M. (2020). *Gobierno Abierto y Participación Ciudadana. Algunas normas necesarias en Venezuela*. Recuperado de <https://doi.org/10.32870/dgedj.v5i15.255>

SEGUNDA PARTE

Estrategias de gestión y análisis económico del sector público

Situación económica actual en México tras pandemia del COVID-19

Erick Manuel Moreno Espinoza

Resumen. El presente estudio tiene como objetivo determinar el efecto que tiene el COVID-19 en la economía mexicana y los sectores que fueron mayoritariamente afectados por el mismo. La investigación analiza distintos gráficos y tablas. Es un método de investigación de corte descriptivo basado en el patrón de compra de las empresas tras el impacto que tuvo la pandemia sobre las mismas. A través del análisis documental se logró determinar si la hipótesis de trabajo la cual es La pandemia de COVID-19 tiene una relación directa negativa con la economía actual en México.

Palabras clave: Economía; pandemia; impacto.

Introducción

Todos pasamos por problemas económicos, de hecho, no conozco a nadie que no haya tratado con esta cuestión, más aún en estos años, sin duda alguna estamos pasando por tiempos muy extraños y desgraciadamente peligrosos por culpa de una nueva enfermedad que en este año 2021 nos sigue aquejando: COVID-19.

Pero primeramente ¿Qué es COVID-19? Esta es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020, p. 89)

Retomando el tema de la crisis económica, esta se dio por que las organizaciones en el mundo decidieron tomar medidas contra esta enfermedad, parando millones de industrias y empresas dando como resultado pocas o nulas ganancias a los involucrados con estas, fue momentáneo ese paro de actividades laborales pero con eso tuvo la propia economía para entrar en una gran recesión aún inestable, por supuesto México entra en este problema, así que en el siguiente estudio se buscará la situación actual de la economía en este país tras el brote de esta nueva terrible enfermedad.

Antecedentes del problema

La economía mundial actual obliga a la búsqueda de nuevas ventajas para desarrollar la productividad -la capacidad para generar valor en la producción- y la competitividad -la capacidad para introducirse en los mercados que se encuentran más allá de la frontera nacional-, en ambos casos, el valor lo crea la innovación que se genera por la aplicación del conocimiento al trabajo. (Arreola, 2006, p. 63)

Tomando en consideración lo anterior, México está obligado a buscar ventajas para mejorar su productividad, por ende, muchas industrias a lo largo del tiempo han mejorado en todos los aspectos, por lo que también se ha invertido en las nuevas tecnologías, estas últimas son las que a continuación en el estudio saldrán en las estadísticas de industrias más afectadas por el problema de la pandemia por lo que no estaban listas para lo que se vendría en el futuro.

Desde que las medidas restrictivas para contener el COVID-19 fueron impuestas, el cierre de hoteles, la suspensión de vuelos, el cese de cruceros y las prohibiciones de viajes, fueron inevitables y significaron un duro golpe para este sector que ya vislumbraba un panorama bastante desolador, Sin duda Aeroméxico e Interjet ha resentido los golpes del efecto dominó del coronavirus que inició en Asia y posteriormente se dirigió a Europa hasta llegar a América. Durante el primer trimestre de 2020, Aeroméxico presentó una pérdida de 1,790 millones de pesos (mdp), reportando ingresos de 14,074 mdp, es decir una

disminución de 14.0% respecto al mismo período del año anterior a causa de la pandemia. (Forbes, 2020, p. 28)

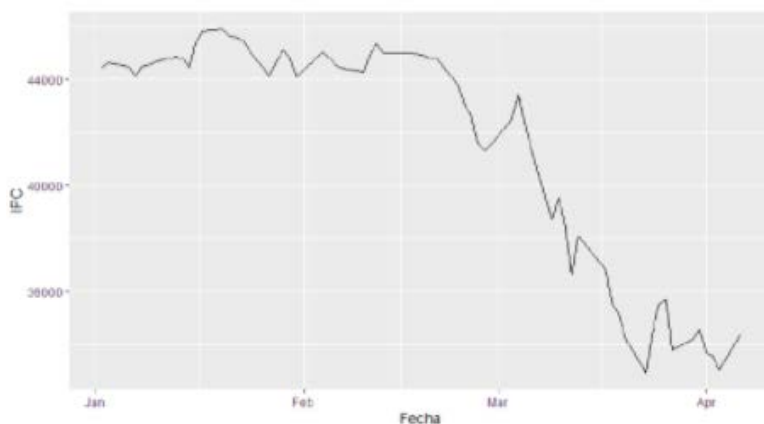
Al 15 de mayo de 2020, de acuerdo con la OMS el mundo ya contabilizaba 4.63 millones de casos confirmados, de los cuales ya se habían recuperado 1.68 millones de personas y desafortunadamente se habían experimentado 311 mil fallecimientos. En tanto, México reportaba 45,032 casos confirmados, 30,451 personas recuperadas y 4,767 muertes. Si se expresan estas cifras en términos porcentuales con relación al total de la población del mundo, 7,700 millones de personas y de México, 128 millones. El porcentaje de contagiados en el mundo representa el 0.06% de la población mundial y las muertes el 0.004%, en tanto que para México los casos confirmados representaron el 0.04% y los fallecimientos representaron el 0.004% de los habitantes. Como se observa en los porcentajes de infectados y muertos por el COVID-19, son mínimos comparados con otras pandemias a lo largo de la historia. (Mejía, 2020, p. 2)

Sin embargo, otro autor considera que los impactos prácticamente han afectado al 100% de la población; en los aspectos económicos se refleja en la caída esperada del PIB, el aumento del desempleo, las turbulencias en los mercados financieros, la caída de los precios de las materias primas como el caso de las cotizaciones del petróleo ante la caída de la demanda del hidrocarburo, la devaluación de las monedas emergentes, el cierre de empresas, la caída en el consumo, aumento de pobres y muertes por hambre, el incremento del gasto público, la caída de los ingresos tributarios y no tributarios entre otras afectaciones, a continuación se describe el comportamiento de algunas de estas variables y los daños ya contabilizados del primer trimestre del año 2020.

La caída de la producción mundial para el 2020 será inevitable, ante el cierre de la actividad económica y el quebranto de las cadenas de valor, el Fondo Monetario Internacional presentó sus pronósticos para los años 2020 y 2021, en la Tabla 1, se observa drástica caída esperada en las economías avanzadas para 2020 de -6.1% y la caída de las economías emergentes de sólo -1.0 por ciento. Para el año 2021 se espera una gradual recuperación, siempre y cuando sea exitosa la reapertura de la actividad económica (Mejía, 2020).

La Figura 1, muestra el índice de precios al consumidor. Entre enero y febrero se observa un crecimiento constante, las primeras caídas y recuperación se observan entre final de febrero e inicio de marzo. La caída prolongada se muestra a partir del 6 de marzo hasta el 25. Después de este período se observan movimientos de alza y baja hasta el 6 de abril.

Figura 1. Índice de precios al consumidor



Fuente: Elaborado por el INEGI, Índice de precio al consumidor durante el primer cuatrimestre del año 2020.

Delimitación del problema de investigación

Tras observar el impacto que ha tenido esta enfermedad en la sociedad y en las empresas poco se puede añadir sobre lo importante que puede llegar a ser de beneficio esta investigación. Mas si aún no están muy convencidos me gustaría añadir ciertos datos sobre el impacto que ha tenido sobre cierto tipo de empresas importantes. En México, el 40% de la población vive al día, por lo que un tiempo prolongado de inactividad ocasionará un incremento en la pobreza. En cuanto a esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya ha pronosticado que el COVID-19 provocará que más de 25 millones de personas se queden sin trabajo, lo que se refleja en la economía de maneras diversas. “En México se prevé una contracción

económica del 4.5%, que requerirá medidas importantes por parte del sector público y privado, después de la crisis sanitaria” (Blancas, 2020, p. 1).

Se tiene que tener en cuenta que al poner un negocio en estos tiempos llevas las de perder si no estás bien preparado, puesto que en este año se devalúa muchísimo la moneda mexicana, tras el paro que tuvo el país durante varios días por la contingencia, recalcó la importancia de esta investigación incentivando a la audiencia a observar su entorno, la preocupación de la gente al invertir en un negocio actual e informarse siempre de las nuevas novedades que existen en la economía mexicana puesto que esta cambia diariamente, en las siguientes páginas se darán herramientas para que puedas darte una idea de lo que ocurre actualmente y así poder tomar una decisión a tiempo, dar un giro a ese plan de años que se tenía o simplemente estar al corriente de lo que ocurre cuando una eventualidad sucede en un momento inesperado, por supuesto esa eventualidad tiene nombre y es COVID-19. Todo esto nos lleva a hacernos la pregunta ¿cuál es la situación económica actual en México tras la pandemia COVID-19.

Justificación de la investigación

Absolutamente nadie se esperó que una pandemia como esta llegara, mucho menos que durara tanto, sin duda alguna pasará a los libros de historia, y como todo buen acontecimiento necesita de bitácoras que describan todo lo que pasó durante el mismo. En este caso se espera que todos tengan la facilidad de ver la repercusión de todo esto en la economía actual mexicana para recordar un poco de esto, se dice que:

La crisis del COVID-19 ha golpeado severamente al mercado laboral, lo cual previsiblemente generará mayores niveles de pobreza laboral en el país. Entre las principales características del mercado laboral mexicano se destaca la insuficiencia que este tiene para absorber el crecimiento de la PEA lo que, a su vez, origina una proporción muy elevada de la PEA ocupada en el sector informal. Este sector acumula más del 50% de la PEA ocupada y explica, conjuntamente con la población su ocupada, la precariedad laboral existente en el mercado laboral mexicano. (Mendoza, 2020, p. 14)

Por ende, se tiene que tener constancia de cuanto paulatinamente, la economía mexicana comienza a sentir los efectos económicos del COVID-19. Si bien México fue uno de los últimos países en América Latina en adoptar medidas estrictas de aislamiento social –interpretado como un reflejo de la poca determinación para afrontarlo–, el sistema de salud no se ha visto rebasado. Con todo, ya desde 2018 la economía mexicana había comenzado a dar señales de debilitamiento, y durante todo 2019 el país se vio amenazado por la sombra de la recesión económica. “Esto quedó confirmado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el pasado trimestre, cuando la economía cayó en 1,6%” (Márquez, 2020, p.23).

Constructo de investigación

Tabla 1. Variables de investigación

Variables	Descripción	Indicadores
X Pandemia de COVID-19	La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo (OMS, 2019)	Coronavirus COVID-19 Pandemia
Y La economía actual en México	La economía mexicana acelerará su ritmo de crecimiento durante 2020, pero difícilmente alcanzará la expansión promedio de las últimas dos décadas de 2.1%. El Producto Interno Bruto (PIB) de México creció 0.0% en 2019, según la Encuesta Citibanamex de Expectativas. Fue el peor año desde la crisis financiera de 2009 (Piña, 2020)	Economía Producto Interno Bruto México

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis general

La pandemia de COVID-19 tiene una relación directa negativa con la economía actual en México.

Hipótesis específicas

El coronavirus, COVID-19 y la pandemia tienen una relación directa negativa en la economía actual en México.

Objetivo general

Determinar la economía actual en México en consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Objetivos específicos

Cuantificar el Producto Interno Bruto, así como determinar la economía mexicana actual en México en consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Marco conceptual

Tabla 2. Definición de pandemia COVID-19

Autores	Concepto
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2020)	La pandemia de coronavirus COVID-19 es la crisis de salud global que define nuestro tiempo y el mayor desafío que hemos enfrentado desde la Segunda Guerra Mundial. Desde que su aparición en Asia a finales del año pasado, el virus ha llegado a cada continente, excepto a la Antártida.
Instituto Nacional del Cáncer (INC) (2019)	Enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla.

Autores	Concepto
Servicios de Salud de Zacatecas (2019)	Es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.
Mayo Clinic (2020)	Los coronavirus son una familia de virus que pueden causar enfermedades como el resfriado común, el síndrome respiratorio agudo grave y el síndrome respiratorio de Oriente Medio.
Clinic de Barcelona (2021)	Los coronavirus son una familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos de ellos también tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas lo que causa problemas respiratorios que mayoritariamente producen sintomatología leve.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Definición de la Economía en México.

Autores	Concepto
Benito (2021)	La Economía es la ciencia que analiza el comportamiento humano como una relación entre fines dados y medios escasos que tienen usos alternativos.
Zepeda (2015)	Ciencia social que estudia los procesos de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y servicios.
Aragón (2018)	Administración recta y prudente de los bienes. Riqueza pública, conjunto de ejercicios y de intereses económicos.
Andrés (2020)	Ciencia cuyo objeto de estudio es la organización social de la actividad económica. En otras palabras, la economía es la ciencia de cómo las sociedades resuelven o podrían resolver sus problemas económicos.
Carrillo (2016)	La economía es una ciencia social relacionada con la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Se compone de una macroeconomía más amplia y una microeconomía centrada en el consumidor.

Fuente: Elaboración propia.

Marco teórico

Tabla 4. Primera teoría del marco teórico

Autor	Nombre de la teoría	Descripción	Principales Principios
Frances (2019)	El COVID-19 y la salud mental	Hay una cantidad creciente de literatura académica sobre la relación entre los riesgos de salud mental y el COVID-19.	Las personas deben evitar la exposición excesiva a las coberturas del COVID-19 en los medios de comunicación, mantener una dieta saludable y un estilo de vida positivo, y extender la mano en busca de consuelo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Segunda teoría del marco teórico

Autores	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Macías (2020)	Análisis de los efectos del COVID-19 en la economía mexicana	El impacto económico por la pandemia por coronavirus (COVID-19) ha empezado a sentirse en todo el mundo y México no es ajeno a este panorama desalentador. Es necesario proponer soluciones para mitigar los efectos de esta crisis.	Se estimaron algunos factores económicos al cierre del año 2020 mediante modelos ARIMA con la finalidad de generar propuestas que fortalezcan a la economía mexicana. Para el análisis se utilizaron datos de fuentes como el Banco mundial, INEGI y Banco de México.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Tercera teoría del marco teórico

Autores	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
González (2020)	Impactos macro-económicos potenciales de la covid-19 en México	La epidemia puede presentar diferentes impactos en la economía mexicana debido a los diversos canales de transmisión, tanto internos como externos.	Con estos impactos potenciales que se esperan para 2020 la desaceleración económica que, como se advirtió desde el 2019, se recrudece y vuelve a poner al centro de la discusión la necesidad de medidas urgentes de reactivación económica sustentadas en la inversión pública y privada.

Fuente: Elaboración propia.

Revisión de la lectura empírica

Tabla 7. Lectura empírica sobre el COVID-19 y la economía actual mexicana

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Rivas (2020)	Implicaciones económicas de la pandemia por COVID-19 y opciones de política	Se exponen algunas de las principales perspectivas económicas que diversos organismos financieros y expertos han vertido tanto para la economía mundial como para México.	Utilizando las proyecciones de diversas instituciones y organismos con respecto al crecimiento en México en 2020, se hace una estimación de la reducción de los ingresos presupuestarios.	La crisis económica ocasionada por la pandemia por COVID-19 da cuenta de la necesidad que tiene el país de contar con el espacio fiscal para atender y mitigar los efectos de distintos choques económicos y de incrementar el ahorro público a través de los distintos fondos de previsión.

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Calva (2014)	La economía mexicana en perspectiva	Revisa la estrategia neoliberal, la apertura comercial indiscriminada, la liberalización, la reducción de la presencia del Estado y sus efectos directos sobre el conjunto de los sectores económicos.	Ante el evidente fracaso de tales políticas, propone construir estrategias que den paso a un desarrollo con equidad, mediante instrumentos de política económica que atiendan objetivos que ha soslayado el proyecto neoliberal.	La conclusión es obvia: en vez de que México permanezca tercamente aferrado a la estrategia económica neoliberal, esperando ilusamente que la mano invisible del mercado nos conduzca al primer mundo, lo que debemos hacer es desplegar una vigorosa e inteligente estrategia de industrialización.
Barrón (2020)	La Pandemia de COVID-19, repercusiones en la Salud y en la Economía.	Se analizan aspectos básicos de la biología y ecología del virus SARS-CoV-2, así como de la enfermedad COVID-19 que este provoca, haciendo énfasis en aspectos de salud, epidemiológico.	Datos estadísticos, Métodos de cuantificación, consultando las fuentes que la generan. También se pueden consultar documentos técnicos e investigaciones en curso sobre COVID-19.	Es una crisis externa, pero dependiendo de las condiciones de las economías son los efectos y tiempo de recuperación. Como ciudadanos, podemos ayudar a mantener el consumo de las empresas locales; ya que se estima que los sectores más afectados por el COVID-19.

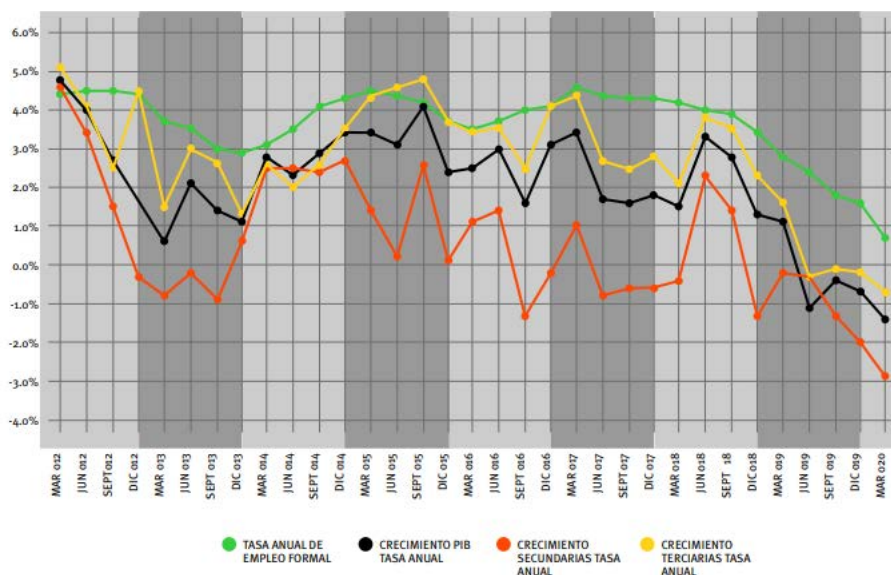
Fuente: Elaboración propia.

Marco contextual

Para entender el cómo la sociedad mexicana reacciona a todos estos cambios que provoca la pandemia es necesario tomar algunos factores como el estatus socioeconómico general de la población que vive en el país, no solo en el ámbito empresarial, sino también de lo demás que tome en cuenta a la economía y que la mueva ya que no solo las grandes empresas se encargan de hacerlo. Hay lugares en México donde ni siquiera se toma en cuenta el COVID-19, y donde no se toman las medidas necesarias en las cuales no hubo paro de servicios y por ende de dinero, desde empresas extranjeras hasta negocios medianos de servicios

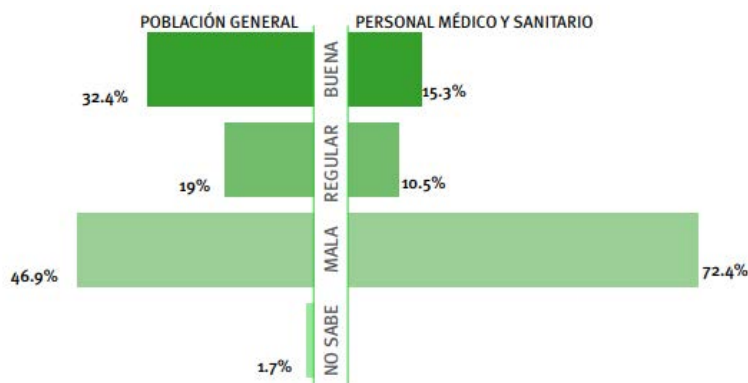
necesarios como la comida, al tomar en cuenta estos factores es más difícil cuantificar el efecto que ocasionó la pandemia a la economía general en México, pero si se tiene un estimado:

Figura 2. Producto Interno Bruto y empleo formal



Fuente: Elaborado por INEGI, Producto Interno Bruto en el 2020.

Por otro lado, México tiene un historial de malas medidas que se toman cuando una pandemia inicia en el país, como ejemplo tenemos a la influenza en la cual la estrategia seguida por el gobierno mexicano fue permitir el contagio de rebaño, atender solamente a los casos de síntomas graves y preparar las siguientes fases de la pandemia. Esta estrategia fue consistente a lo largo de la pandemia y aún en las fases más críticas. Modelo que posteriormente fue utilizada para el COVID-19 por mandato del subsecretario López-Gatell.

Figura 3. Actuación del gobierno mexicano ante pandemias.

Fuente: Elaborado por signos vitales la pandemia de México (2020).

Métodos de investigación

Tipo de investigación

Se está utilizando la investigación descriptiva ya que se encarga de puntualizar las características de la población que está sufriendo los efectos del COVID-19 en cuanto al ámbito económico, desde familias hasta empresas grandes. Esta metodología se centra más en el ¿Qué?, en lugar del ¿Por qué? del sujeto de investigación. La investigación descubrirá entonces detalles sobre ¿Cuál es el patrón de compra de las empresas tras el impacto que tuvo la pandemia sobre las mismas?, pero no cubrirá ningún detalle sobre ¿Por qué? se obtienen esos patrones, ya que para la enfermedad que afecta este mercado, entender la naturaleza de su impacto es el objetivo del estudio.

Instrumento de investigación

El conocimiento de las diferentes técnicas de investigación permite la correcta elección del medio más adecuado para llevar a cabo su trabajo de campo en el contacto con la realidad del impacto que ha tenido la pandemia, el cual es objeto de su

investigación. Por esta razón, para conocer los principales elementos constitutivos de un cambio subyacente de la economía mexicana se empezará por tratar de formular una definición más o menos canónica de estos instrumentos, enfrentándose a otros términos frecuentemente empleados, a pesar de que no siempre se utiliza de manera correcta. Debido a esto el análisis documental es la elección correcta para esta clase de investigación, así como fuentes de datos que puedan ayudar para la misma.

Muestra o universo

Se planea utilizar una muestra de empresas dentro del país de México no importando si son extranjeras, estas vendrían a ser las más afectadas según las estadísticas y otros resultados de la investigación

Tipo de análisis

Como se acaba de comentar en el punto anterior se utilizará la estadística para obtener ciertos datos por lo que se optara por el análisis estadístico el cual implica recolectar y examinar cada muestra de datos en un conjunto de elementos de los que se pueden extraer muestras. Una muestra, en estadística, es una selección representativa extraída de una población total.

El análisis estadístico puede desglosarse en cinco pasos discretos, como se indica a continuación:

- Describir la naturaleza de los datos que se van a analizar.
- Explorar la relación de los datos con la población subyacente.
- Crear un modelo que resuma la comprensión de la relación de los datos con la población subyacente.
- Demostrar (o refutar) la validez del modelo.

- Emplear el análisis predictivo para ejecutar escenarios que ayuden a guiar las acciones futuras y regresar a la normalidad en el sector económico. A continuación, se presenta el diseño que llevará la investigación:

Tabla 8. Diseño de la investigación

Variable	X	Y
Nombre de la variable	Pandemia de COVID-19	La economía actual en México
Definición de la variable de estudio	La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.	La economía mexicana acelerará su ritmo de crecimiento durante 2020, pero difícilmente alcanzará la expansión promedio de las últimas dos décadas de 2.1%. El Producto Interno Bruto (PIB) de México creció 0.0% en 2019, según la encuesta Citibanamex de expectativas. Fue el peor año desde la crisis financiera de 2009. (Piña, 2020, p. 32)
Dimensiones	Mundial	Nacional
Indicadores	-Coronavirus -COVID-19 -Pandemia	-Economía -Producto interno bruto -México
Instrumento	Análisis documental	Análisis documental
Operacionalización de las variables	Según las encuestas y gráficas marcadas investigadas	Según las encuestas y gráficas marcadas investigadas
Análisis de datos	Big data y dashboards	Big data y dashboards

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de resultados

Como anteriormente se vio, uno de los resultados que se querían recabar era que empresas eran las más afectadas por la pandemia ya que de ellas pudo ser que el impacto a la economía mexicana se diera gradualmente, por ende, a continuación, se presentan resultados relacionados con estas variables:

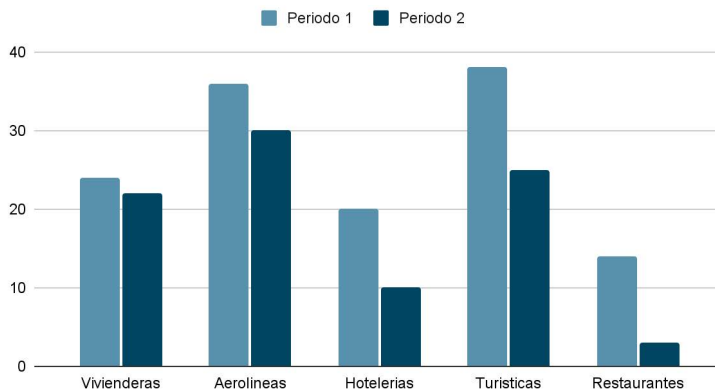
Tabla 9. Número de empresas según tamaño e impacto de la crisis

Tamaño/Sectores	Microem- presas	Pequeñas y medianas	Grandes	Total
Moderadamente afectados	812 424	138 164	5 906	956 494
Significativamente afectados	3 946 182	767 750	42 739	4 756 672
Fuertemente afectados	8 071 916	699 178	19 224	8 790 318
Total	12 830 523	1 605 092	67 869	14 503 484

Fuente: Elaboración propia.

Esto en cuestión del tamaño de la empresa, ahora veremos cuáles fueron las empresas más afectadas y a que giro comercial pertenecen.

Figura 4. Points scored



Fuente: Elaboración propia.

Para la investigación, se tomó en cuenta una puntuación de 0 sobre 40 significando 0 que no afectó en nada al sector de empresa general y 40 siendo que afectó muchísimo al sector de empresa general, siendo el periodo el comprendido a finales de 2019 y la mitad de 2020 mientras que el periodo 2 comprende la otra mitad del 2020 mayo de 2021, estos fueron los sectores más afectados y dentro de estos hubo unos más afectados que otros, como las aerolíneas y turísticas, y todas arrojaron que en el segundo periodo de la pandemia tuvieron menos afectación, esto debido a la normalización de actividades de las personas las cuales tuvieron un índice de mayor actividad fuera de casa.

Discusión de resultados

Logro de objetivos de investigación

Al principio no se tenía ni idea en específico de cuál había sido el impacto de la economía en México, tomando en cuenta esto se investigó cuáles eran los motivos, por ende, se llegó a la conclusión de que se debía investigar las empresas más afectadas por la misma, las cuales por ende, su contribución a la economía tenía que ser muy importante para México pues el hecho de que la pandemia afecta a estas fue lo que hizo que se tuvieran más pérdidas dentro del país.

Comprobación de hipótesis de trabajo

La hipótesis dada fue pues, el hecho de que las empresas más afectadas fueran por ende el motivo principal, pero las investigaciones arrojaron que hay más motivos, como el comportamiento de las personas en cuanto a la pandemia y las medidas que el gobierno tomó contra esta, como fue mencionado puntos más arriba.

Contrastación de hipótesis

Los resultados de la investigación confirmaron lo que encontraron Miller, Rivas y Calva acerca de las implicaciones del COVID-19 y el gobierno mexicano tuvieron sobre la economía del país, los tres autores señalan que debería haber mejoría

en las acciones que este último toma para situaciones extraordinarias como las pandemias.

Hallazgos y aportaciones

Efectos directos que tuvo la pandemia en ciertos sectores de las empresas en México y el cómo esto afectaba a la economía mexicana

Implicaciones

Esta investigación se puede tomar para una recopilación de cómo las políticas públicas actuaron en la pandemia y los efectos que tuvieron las decisiones tomadas en esta para la economía mexicana.

Limitaciones

Entre las limitantes que se tuvieron para la investigación fue la propia pandemia que hizo que no hubiera mucha investigación de campo.

Conclusiones

Dada la investigación que se realizó se notó que hubo varios cambios de los que se pensó en un principio pues hasta tuvo connotaciones políticas. El impacto económico por la pandemia por coronavirus (COVID-19) ha empezado a sentirse en todo el mundo y México no es ajeno a este panorama desalentador. Es necesario proponer soluciones para mitigar los efectos de esta crisis. El gobierno mexicano ha implementado medidas como son el acopio de recursos para apoyar la infraestructura de salud, el trabajo conjunto con las fuerzas armadas y su infraestructura sanitaria, el incremento al presupuesto para fortalecer el blindaje de los programas sociales y a pesar de esto, la situación ha sido inestable lo cual es normal considerando que nadie se esperaba que llegara esta problemática mundial.

Es importante tomar en cuenta todos los factores de afectación en una problemática y en cuanto a la economía es super importante conocerlo, es por esto que

se decidió hacer la investigación en primer lugar, la buena noticia es que al parecer estos efectos se disminuyeron con el tiempo así que al final de cuentas no es tan desalentador el panorama futuro para la economía mexicana y para las personas en general.

Recomendaciones

Finalmente, se presenta esta recomendación para mitigar los efectos de la pandemia en la economía mexicana, dado investigar la cual es aumentar el presupuesto, ya que la participación del gobierno con respecto al aumento del gasto público durante la pandemia ha sido insuficiente comparada con los países de la región. Dado que la pandemia ha traído nuevos cambios en el funcionamiento de las MIPyMES, éstas deben ajustar sus procesos y formas de concebir sus relaciones comerciales. Lo esencial es reflexionar acerca de lo que genera valor en su organización para conservar los clientes y garantizar su sobrevivencia.

Referencias

- Aragón F. (2018). *Conceptos básicos de economía*. Disponible en: <https://www.orquestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/libros/colecciones-especiales/Conceptos-basicos-economia-enfoque-etico.pdf>
- Benito S. (2021). Año de la gran definición de la economía de México. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/benito-solis/2021-ano-de-la-gran-definicion-de-la-economia-de-mexico/>
- Blancas, A. (2020, 21 abril). *Impacto financiero por COVID-19 en las empresas mexicanas*. Sodexo. Disponible en: <https://blog.sodexo.com.mx/blog/impacto-financiero-covid-en-empresas-mexicanas>
- Carrillo, J. (2016). *Economía México, ley y derecho*. Recuperado de: <http://mexico.leyderecho.org/economía/>
- Forbes (2020). CORONAVIRUS: la pandemia que atemoriza al mundo y a los negocios. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/tag/covid-19/>

- González, M. Á., Quintana Romero L., Valdivia López M., Salas Páez C. (2020). *Impactos macroeconómicos potenciales de la covid-19 en México*. Disponible en: <http://www.revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/viewFile/672/630#:~:text=los%20siguientes%3A3-,I.,reducci%C3%B3n%20de%20los%20precios%20petr%C3%B3leo>
- INEGI (2021). *Producto interno bruto en el 2020*. <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>
- Márquez C. (2020, 6 de noviembre). *COVID-19 en México: Las múltiples aristas de la crisis. Política Exterior*. <https://www.politicaexterior.com/covid-19-en-mexico-las-multiples-aristas-de-la-crisis/>
- Mayo clinic. (2020, 5 de agosto). *Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19) - Síntomas y causas*. <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963>
- Mendoza, J. (2020). *COVID-19 y el empleo en México: impacto inicial y pronósticos de corto plazo*.
- OMS (2019) Preguntas y respuestas sobre la enfermedad coronavirus (COVID-19). QUIÉN Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/qa-coronaviruses>
- Piña F. (2020, 13 de enero). *¿Cómo estará la economía en México este 2020?* MILENIO - Noticias de hoy en México y el mundo - Grupo Milenio. <https://www.milenio.com/especiales/como-estara-la-economia-en-mexico-este-2020>
- PNUD. (2020, 12 de marzo). *Enfermedad por coronavirus (COVID-19): La pandemia*. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/coronavirus.html>
- Servicios de salud Zacatecas (2020, 22). *¿Qué es? covid-19*. <https://www.saludzac.gob.mx/home/index.php/covid-19/que-es>
- Signos vitales (julio de 2020). *La pandemia en México* https://www.animalpolitico.com/wp-content/uploads/2020/07/Pandemia-en-Me%CC%81xico_reporte2020_SIGNOS-VITALES.pdf
- Zepeda G. (2015, 21 de febrero). *¿Qué tipo de economía es México?* Disponible en: <https://www.dineroenimagen.com/2015-02-21/51280>

TERCERA PARTE

Estrategias de Gestión en el Sector Educativo

La Gestión Administrativa en las Universidades Autónomas de América Latina durante los últimos 30 años

Iván Sánchez Soto

Resumen. El presente trabajo tiene como principal línea de investigación el análisis de la relación existente entre las Universidades Autónomas de América Latina referente principalmente a sus herramientas de Gestión Administrativa y su grado de correlación con el nivel de competitividad y empleabilidad de sus egresados. Existe un impacto positivo entre las técnicas de Gestión Administrativas propias de una (UA) y el nivel de competitividad de los egresados de la misma según lo obtenido por la investigación de campo y contrastado con un análisis estadístico tipo Likert, lo que supone un área de oportunidad para distintas instituciones de educación superior que desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de una región en crecimiento como lo es América Latina.

Palabras clave: Administración, Educación Superior, Egresados, Empleabilidad.

Introducción

La Gestión Administrativa es uno de los fenómenos más estudiados en la actualidad, ha sido analizada desde distintos puntos de vista, distintos enfoques y diferentes autores que van desde Henry Fayol hasta autores más contemporáneos, debido a ello existe un acervo numeroso de información sobre la misma. Lo mismo pasa con las universidades, las universidades son un motor de cambio en la sociedad, son los entes encargados de generar ese ansiado desarrollo y su papel en la sociedad ha sido estudiado desde muchos enfoques, partiendo de esa idea, si las universidades son en esencia agentes de cambio social entonces el que su Gestión

Administrativa sea eficaz y eficiente se vuelve un tema de suma importancia para la sociedad y el caso particular de las Universidades Autónomas que en promedio son las instituciones de educación superior con mayor cantidad de estudiantes alcanza otro nivel de relevancia. Marsiske (2004) menciona que “la autonomía universitaria tiene tres aspectos: el de su propio gobierno, el académico y el financiero” (p.54).

Son esos factores los que dotan a las Universidades Autónomas de cualidades necesarias para alcanzar el mayor grado de eficiencia administrativa, por esas razones es indispensable comprender tanto el papel indispensable que juegan estas instituciones para desarrollar la región latinoamericana como la trascendencia de los procesos administrativos que estas ejecutan y que permean en la competitividad de sus profesionistas.

El enfoque de esta investigación es de naturaleza meramente cualitativa pues analizando y observando la Gestión Administrativa de las Universidades Autónomas se alcanza un resultado mucho más integral debido a que al ser un campo de estudio tan amplio (todos los países latinoamericanos) existe un sin fin de variables numéricas y estadísticas que podrían incentivar la ambigüedad del mismo protocolo, por ello valiéndose de la observación como herramienta para alcanzar el objetivo general. El presente trabajo es capaz de esclarecer si es posible deducir que gran parte de la competitividad de los profesionistas latinoamericanos radica en la eficiencia de la Gestión Administrativa que lleven las Universidades Autónomas de la misma región.

Antecedentes del problema

Las Universidades Autónomas son entes cruciales en la transformación de las sociedades, y el rol que estas han jugado en la región latinoamericana ha sido objeto de estudios para muchos investigadores. Para comprender toda clase de relación entre la eficiencia administrativa y la competitividad de estudiantes egresados de Universidades Autónomas primero debe esclarecerse llanamente el término de Autonomía Universitaria.

El concepto de autonomía universitaria puede formularse analizando la relación entre la Universidad como parte del Estado y el Estado mismo. Y es precisamente en la independencia de las universidades públicas frente al Estado y el gobierno, así como en su capacidad de autogobierno y administración, donde se encuentra la clave de la formulación teórica de la autonomía y su ejercicio cotidiano. (Ornelas, 2008, p.13).

Del mismo modo, la autonomía universitaria trae consigo implicaciones como la libertad de cátedra, goce de libertad en términos de ejercicio presupuestal etc., esto naturalmente implica una mayor labor administrativa para la cual los dirigentes de estas instituciones deben estar completamente preparados, esto puede ser visto como una consecuencia colateral de la globalización pero lo cierto es que la administración y la autonomía universitaria en América Latina han estado relacionadas desde hace varias décadas y cuenta de ello se ve reflejado en trabajos de investigación como el de Renate Marsiske quien en su trabajo historia de la autonomía universitaria ilustra el momento donde surge de la necesidad de dotar de autonomía a la universidad para ser más específico.

“El concepto empieza a escucharse desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, y a partir de entonces resuena en muchos discursos, congresos estudiantiles, congresos académicos” (Marsiske, 2004, p. 539). Además, la autonomía universitaria comienza a manifestarse las esferas legislativas de los países donde a partir de múltiples proyectos de ley se vuelve una solicitud permanente y constante, esto sucede:

- Debido a que en los países latinoamericanos no existe separación entre la política y la educación, además en esta región con frecuencia las universidades se reflejan en intereses políticos.
- Porque la educación como entre transformador tanto de nivel social y económico tiene un significado especial en América Latina.
- Porque las instituciones de educación superior han sido hasta hoy día un campo de acción importante para grupos políticos minoritarios o secundarios.

- Debido a que la brecha entre universidad, sociedad y Gobierno es muy corta convierte a las asociaciones de estudiantes, a sus luchas, en campos de entrenamiento para futuros políticos en los ámbitos nacional o internacional. Ejemplos de esto hay muchos, miles de políticos latinoamericanos comenzaron sus carreras en las filas de las instituciones estudiantiles.

Estas ideas sobre la relevancia de las Universidades Autónomas abundan en el acervo literario de América Latina, unos definen que la administración eficiente no debe ser vista como condición propia de la Autonomía y por el contrario hay quienes afirman que es una característica indispensable a este respecto, Castillo (2018) señala que:

La administración universitaria dirigida a través de estos profesionales capacitados y formados en esta área permite una mayor claridad en la estructura deseada y el cumplimiento de los objetivos organizacionales a nivel universitario. Igualmente, les proporciona mayores habilidades para impulsar la aplicación y la debida fiscalización de modelos que promueven la calidad en cada una de las labores realizadas, y así, crear una cultura educativa. (p.32).

Por la misma naturaleza y estructura social que adoptan las Universidades Autónomas es indispensable definir su actuar administrativo y alguna de estas formas podría ser. Primeramente, la planificación de los objetivos y políticas institucionales, cuya responsabilidad reside en la Oficina de Planificación, la Rectoría y los Consejos Superior y Académico. El segundo, de planeación y programación de procesos operativos, ejecutado por las Vicerrectorías y el de ejecución, cuya responsabilidad recae en los Decanos, Consejos, Comités y Departamentos y programas de Formación. (Himmel, 1992, p. 94).

De esta forma entendida la trascendencia de las Universidades Autónomas en Latinoamérica se vuelve una realidad y un objetivo el afilar los procesos administrativos de la mismas, intentando garantizar el mayor grado de eficiencia pues de esta forma se termina fortaleciendo las esferas sociales de América Latina.

Planteamiento del problema

Es más que sabido que la correcta Gestión Administrativa es piedra angular para el funcionamiento de cualquier tipo de estructura organizacional es por ello que hay tantos estudios, artículos, libros etc., sobre el proceso administrativo, pues su relevancia hoy en día es indiscutible. (Rama, 2005, p. 30).

Por otro lado también somos conscientes de la relevancia que tienen las universidades como factores de cambio en las sociedades y de una forma aún más notable en las sociedades en desarrollo como es el caso de las sociedades latinoamericanas. Estas sociedades son vistas como transformadores de la sociedad podemos afirmar que las principales trincheras, con mayores números de estudiantes y docentes suelen ser las Universidades Autónomas como el caso de México las universidades como la UNAM, la UDG y la UANL suelen ser los mayores entes educativos en sus respectivos estados, es precisamente ahí donde radica su importancia, por ello el que las Universidades Autónomas en Latinoamérica no sean capaces de llevar procesos administrativos eficientes, con visión estratégica a largo plazo terminará traducéndose a deficiencias en la formación de los futuros profesionistas latinoamericanos.

Justificación

En este trabajo se pretende no solo recalcar la importancia de las Universidades Autónomas en México, sino que busca abordar desde el punto de vista objetivo la relación que existe entre los procesos administrativos que estás llevan con la competitividad de los profesionistas, tocando varios temas como las repercusiones sociales que puede acarrear un mal manejo administrativo en instituciones tan cruciales para desarrollar una región tan particular como lo es México, en nuestro país el 65% de los egresados universitarios provienen de Universidades dotadas de Autonomía.

Según la Encuesta Nacional de Egresados, aplicada en el año 2018, por eso se puede aseverar que la eficiencia administrativa de estas organizaciones de educación superior es especialmente importante para desarrollar la economía

de nuestro país, no es ninguna exageración, la administración es la herramienta de mejora más eficiente que poseen las organizaciones y las instituciones de educación superior, de allí la importancia de lograr generar una estructura lo suficientemente sólida que plasmada en un informe de planeación estratégica sirva como una línea guía para desarrollar una Gestión Administrativa enfocada al aumento de la competitividad estudiantil.

Además, Castillo (2018) define que “la administración universitaria dirigida a través de estos profesionales capacitados y formados en esta área permite una mayor claridad en la estructura deseada y el cumplimiento de los objetivos organizacionales a nivel universitario” (p. 20). Igualmente, les proporciona mayores habilidades para impulsar la aplicación y la debida fiscalización de modelos que promueven la calidad en cada una de las labores realizadas para crear una cultura educativa más identificada con las aspiraciones organizacionales y su objetivo en común: el fortalecimiento universitario.

También el autor Adrián Acosta (2001) menciona que:

El autogobierno universitario se estructuró de manera tradicional a partir de figuras como consejos universitarios, juntas académicas o de gobierno, en un contexto donde nuevos actores, grupos de presión y expansión de las universidades privadas generaron nuevas tensiones en la esfera de la gobernabilidad y la gobernación institucional. (p.25).

Por último, y no menos importante, el autor Delgado (2005) dice que “el concepto de autonomía universitaria puede formularse a partir de la relación entre la Universidad como parte del Estado y el Estado mismo” (p. 12). Es precisamente en la independencia de las universidades públicas frente al Estado y el gobierno, así como en su capacidad de autogobierno y administración, dónde se encuentra la clave de la formulación teórica de la autonomía y su ejercicio cotidiano. A continuación, el Top 5 de las Universidades Autónomas con el mejor plan administrativo en México, según América Economía (2019):

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)

- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad de Guadalajara (UdeG)

En el primer puesto, como la mejor universidad se encuentra la UNAM, como la máxima casa de estudios destacándose por la calidad de sus planes de estudio, variedad de curso, buenos planes administrativos y la producción de papers. En segundo lugar, tenemos al ITESM, reconocido por sus programas de vanguardia, enfocados en el mercado laboral, programas de intercambio que permiten que sus estudiantes continúen su formación en el extranjero, contando con un excelente plan administrativo.

El IPN ocupa el tercer lugar entre las mejores universidades no sólo por su plan administrativo, sino por su enfoque en la formación técnica y científica que se destaca en sus programas de investigación y su oferta en posgrados.

Objetivo general

Exponer la relevancia de los procesos administrativos en las Universidades Autónomas de América Latina con la intención de fortalecer la competitividad de sus profesionistas a través de un informe de planeación estratégica.

Objetivos específicos

Conocer las áreas de oportunidad en los sectores administrativos de las Universidades Autónomas Latinoamericanas. Señalar los beneficios de la autonomía en las Instituciones de Educación Superior (IES). Generar datos cualitativos con la intención de establecer esquemas de medición de la competitividad en los egresados universitarios. Para una mejor comprensión se señala el siguiente diseño metodológico.

Variables

Tabla 1. Descripción de las variables.

Variable	Descripción	Dimensiones	Indicadores
X0 Gestión Administrativa	Define claramente la función administrativa con la asignación de tareas, la distribución de tareas a los equipos o departamentos y la asignación de los recursos necesarios a los equipos o departamentos.	Conocimientos, Habilidades y valores.	Básicos De especialidad Toma de decisiones manejo de las tic's Distribución de recursos Sociales, empresariales Personales Morales
Y0 Universidades Autónomas	Una universidad es autónoma en la medida en que es libre de tomar dentro de su propia organización y por medio de sus propios procedimientos las decisiones relacionadas con su legislación y administración.	Formación Compromiso Motivación.	Perseverancia Competitividad Innovación Emprendimiento Logro Titulación Oportunidad

Fuente: Elaboración propia

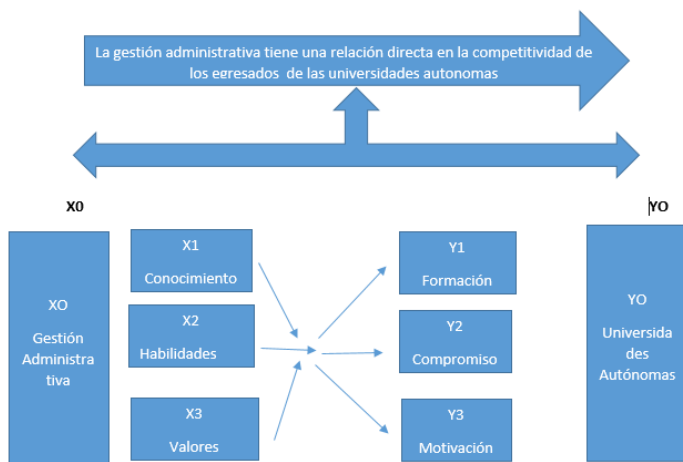
Hipótesis

La hipótesis "A" plantea que tras realizar el debido proceso de investigación se señala que existe una relación inequívoca de eficiencia administrativa en las Universidades Autónomas y el desarrollo de las sociedades donde operan las mismas instituciones, esto solo podría verse reflejado en la comprobación dada por las variables tales como el resultado en las pruebas de aptitud por parte de los egresados de estas universidades, además otra variable inalienable en esta hipótesis es el presupuesto público que reciben dichas universidades, pues su capacidad de actuación

como ente social se ve limitado por el presupuesto que esta misma reciba en caso de comprobar la relación de estas variables con la eficiencia de las Universidades Autónomas, quedaría así evidenciada la necesidad de mejorar e implementar procesos que procuren la eficiencia de la Gestión Administrativa, partiendo de la idea en que al fortalecer la estructura administrativa de la Universidad Autónoma se alcance de forma colateral un impacto positivo en la competitividad de sus profesionistas

Hipótesis “B” señala que, si bien la autonomía de las universidades es crucial para el correcto desempeño de las mismas, no existe relación alguna entre el proceso administrativo que llevan y el desempeño de los profesionistas latinoamericanos dado el caso en que la variable de salarios de egresados de universidades privadas y autónomas no presente una diferencia significativa, se refuerza esta hipótesis además un sin fin de variables como la variabilidad en los organigramas en las Universidades Autónomas, la cantidad de alumnos inscritos en las Universidades Autónomas limitan alcanzar alguna afirmación que relacione la eficiencia administrativa de las instituciones de nivel superior con el de la competitividad de sus egresados, mucho menos esclarecer el papel que está eficiencia permee en la transformación de la sociedad, dadas estas circunstancias se estaría aceptando la hipótesis B.

Figura 1. Despliegue de Variables, dimensiones e hipótesis



Fuente. Elaboración propia.

Debido al amplio campo de estudio del presente protocolo es indispensable contemplar un significativo número de variables que terminan el objetivo general además éstas buscan alinearse a “la exposición de la relevancia en los procesos administrativos de las Universidades Autónomas Latinoamericanas como herramienta de cambio en la competitividad de sus profesionistas” (Barajas, 2013, p. 67).

Tabla 2. Diseño metodológico de investigación.

Título de la investigación	Pregunta general	Hipótesis general	Objetivo general	Objetivos específicos
La Gestión Administrativa en las Universidades Autónomas de América Latina durante los últimos 30 años.	¿Qué papel desempeña la Gestión Administrativa dentro de las Universidades Autónomas	Una Gestión Administrativa eficaz tiene un impacto directo positivo en la competitividad de los egresados de las Universidades Autónomas	Exponer la relevancia de los procesos administrativos en las Universidades Autónomas de América Latina con la intención de fortalecer la competitividad.	Conocer las áreas de oportunidad en los sectores administrativos de las Universidades Autónomas Latinoamericanas.

Fuente: Elaboración propia

Marco Conceptual

Existen ciertos elementos importantes que están intrínsecos en la Gestión Administrativa, sin ellos no es posible hablar de esa labor empresarial, estos son:

Tabla 3. Definiciones de Gestión Administrativa

Autores/referencia	Definición de Gestión Administrativa
Robbins (1996)	“Expresa que la dirección constituye la tercera función administrativa. Definida la planeación y establecida la organización, solo resta hacer que las cosas marchen. Este es el papel de la dirección: poner a funcionar” (p.123).
Stoner (1996)	“Define el control como la última etapa de la Gestión Administrativa y lo entiende como el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas” (p. 610).
Chiavenato (2002)	“Herramienta que funciona para desarrollar de forma eficiente a una organización a mediano y largo periodo de tiempo, donde se definen los objetivos, fabrican estrategias y se puntualizan las acciones” (p. 234).
Gitman (1990)	“Considera que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales, un gobierno eficaz, es la esencia de la Gestión Administrativa” (p. 35)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Definición de Universidades Autónomas.

Autores/referencia	Definición de Universidad Autónoma
Castillo (2018)	La capacidad de autodeterminar la administración universitaria dirigida a través de estos profesionales capacitados y formados en distintas áreas permite una mayor claridad en la estructura deseada y el cumplimiento de los objetivos organizacionales a nivel universitario.
Ornelas (2005)	Autonomía universitaria puede formularse analizando la relación entre la Universidad como parte del Estado y el Estado mismo. Y es precisamente en la independencia de las universidades públicas frente al Estado y el gobierno, así como en su capacidad de autogobierno y administración.

Autores/referencia	Definición de Universidad Autónoma
Acosta (2015)	El autogobierno universitario se estructuró de manera tradicional, a partir de figuras como consejos universitarios, juntas académicas o de gobierno, en un contexto donde nuevos actores, grupos de presión y expansión de las universidades privadas generaron nuevas tensiones en la esfera de la gobernabilidad y la gobernación institucional.
Monsiváis (2004)	La autonomía ha tenido definiciones determinadas a ciertos momentos de crisis: a) capacidad de autogobierno; b) independencia formal o real ante el Estado; c) extraterritorialidad al rechazar la entrada de la policía y del ejército a los planteles universitarios; e) libertad de cátedra e investigación.
García (2005)	La capacidad de autogobierno entendida como una garantía para la libertad y la creatividad intelectual para encauzar y vitalizar la cultura. Implica una capacidad propia y una distancia frente a la injerencia ajena respecto de la vida interna, es una garantía donde el sujeto autónomo, la universidad pública.
Soberón (1979)	Significa una parte de las luchas del pueblo mexicano por su libertad científica, por estar en capacidad de formar los profesionistas, técnicos e investigadores que su desarrollo requiere, y por preservar, renovar y enriquecer su cultura, extendiéndose a los sectores más amplios de la población.

Fuente: Elaboración propia.

Marco Teórico

Tabla 5. Principales teorías de Gestión Administrativa

Autores/ referencia	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Taylor (1911)	Adminis- tración científica	Esta teoría no busca la eliminación del concepto de unidad de mando. En su lugar, lo hace por la puesta en marcha de un sistema de administración que sea totalmente funcional. Esta teoría señala la necesidad que tiene el incorporar, en una plaza, a un trabajador que sepa desempeñar correctamente su oficio, pues procura potenciar su formación en el futuro y así facilitarle el conocimiento y las herramientas necesarias que permitan adoptar las competencias para la empresa en cuestión.	Estudio científico de cada elemento del trabajo, selección científica y entrenamiento obrero, cooperación entre administración y obreros y distribución equitativa de la responsabilidad y el trabajo.
Cairo (2003)	Planeación estratégica	Un proceso diseñado por los gerentes o puestos altos de ocupación dentro de la organización, definen las metas generales de la compañía, por lo general son a largo plazo. Estos planes impactan un buen porcentaje de operaciones dentro de la organización.	Procesar y analizar información pertinente tanto interna como externa.
Aguilar (2016)	Planeación operativa	Se otorgan previamente las actividades específicas que realizará una persona en sus actividades de operación o el puesto laboral que desempeña dentro de la empresa; desempeñando acciones de un plan estratégico o de intervención con atención en asuntos internos de la compañía.	Lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y táctica, es conducida y ejecutada por jefes de menor rango jerárquico.

Autores/ referencia	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Alday (2008)	Planeación Táctica	Esta teoría determina planes más específicos que se refiere a cada uno de los departamentos de la empresa y que se subordina a los planes estratégicos. Es establecida y coordinada por los directivos a nivel medio (gerentes funcionales) con el fin de poner en práctica los recursos de la empresa”.	Es un proceso permanente y continuo, está orientado hacia el futuro y ligado extremadamente a la prevención.
Arroyales (2013)	Planeación participa- tiva	Esta teoría se basa en la metodología que está orientada a construir los pasos necesarios, en donde los individuos que participan puedan compartir sus conocimientos o puntos de vista sobre determinado producto, el mundo o incluso de alguna organización, utilizando estos conocimientos para reflexionar en diferentes formas de cómo solucionar problemas con planteamientos desde una perspectiva grupal.	Estudio o investigación que lleva a un diagnóstico; realizar programa de actividades; ejecución momento de actuar y evaluación de lo realizado.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Principales teorías de Autonomía Universitaria

Autores/ referencia	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Marsiske (2004)	Autonomía Universita- ria histó- rica.	La parte académica de la Autonomía Universitaria implica que la universidad puede nombrar y remover su personal académico según los procedimientos convenidos, seleccionar a los alumnos según los exámenes que ella misma implanta, elaborar sus planes de estudio, expedir certificados, títulos, etc.	Gobierno propio. Libertad Académica. Libertad financiera.

Autores/ referencia	Nombre de la teoría	Descripción	Principales principios
Ornelas (2008)	Autonomía Universita- ria reflexiva	Esta teoría parte del concepto de Autonomía Universitaria y puede formularse analizando la relación entre la Universidad como parte del Estado y el Estado mismo. Y es precisamente en la independencia de las universidades públicas frente al Estado y el gobierno, así como en su capacidad de autogobierno y administración, donde se encuentra la clave de la formulación teórica de la autonomía y su ejercicio cotidiano.	Separación Estado- universidad. Control interno libertad legislativa.
Pulgarín (2015)	Autonomía Universita- ria Admi- nistrativa	La administración concentra gran parte de su esfuerzo en reunir las unidades, recursos, normas y procedimientos para gestionar, programar y controlar los recursos necesarios. Sin embargo, en el sector público ha estado históricamente más enfocada al cumplimiento de la normativa legal que a la consolidación de procesos eficientes y eficaces.	Manejo de recursos. Sector privado. Sector público.
Mazaira (2002)	Autonomía Univer- sitaria y Proceso Académico	La Gestión Administrativa del trabajo académico en el departamento docente, al igual que la actividad de planeación, de evaluación de los entornos internos y externos, de análisis y desempeño en medio de la competencia y la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos con previsión y proyección estratégica.	Gestión Administrativa. Proceso educativo autónomo. Libertad de recursos financieros.

Fuente: Elaboración propia.

Revisión de la literatura empírica

Tabla 7. Revisión de la literatura empírica que sustenta
la relevancia de la Gestión Administrativa

Autores/ referencia	Título del trabajo	Métodos empleados	Conclusiones
Zambrano (2017)	Impacto de la gestión Administrativa en los servicios académicos de las Extensiones Universitarias Públicas de la provincia de Manabí-Ecuador.	Auditorías a los departamentos administrativos e informes de planeación estratégica.	Se concluye que existe la necesidad de diseñar un sistema para evaluar y acreditar la calidad de la educación superior, dicha calidad.
Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2010)	Manual Gestión Estratégica Universitaria: Procesos Administrativos y Financieros.	Exploratorio y descriptivo. Revisión de la literatura. Manuales. Focus Group y encuestas	Se concluyó que la gestión financiera eficiente incluye un proceso de autoanálisis para alcanzar en los diferentes ámbitos la justa dimensión de los mismos, para establecer criterios de la mayor calidad y rigor de productividad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Revisión de la literatura empírica que promueve la Autonomía Universitaria

Autores/ referencia	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Ornelas (2008)	Reflexiones en torno a la autonomía universitaria.	15 instituciones pú- blicas evaluadas entre ellas 10 universidades.	Se observó que en general, el concepto de autonomía más difundido y generalmente aceptado lo ofreció en 1953 la Unión de Universidades de América Latina.
Rama (2005)	La política de educación superior en América Latina y el Caribe.	Colaboradores y miembros, así como instituciones afiliadas al Instituto Internacio- nal de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).	Se determinó que la educación superior se ha transformado en un campo cada vez más significativo de la política pú- blica y también de la geopolí- tica global. La construcción de la sociedad del conocimiento es una competencia entre los sistemas educativos, que marca el rol del Estado.
Acosta (2015)	Universidad, autonomía y democracia en América Latina.	En la investigación participaron 5 conse- jos universitarios de México, Perú y Chile.	Se determinó que el desem- peño académico y adminis- trativo que tiene que ver con los procesos docentes, de investigación.
Mendoza (2001)	La UNAM en el siglo XX.	Participaron los inte- grantes del consejo de rectores de la UNAM e integrantes de los cen- tros universitarios.	Concluyó que las perspectivas dominantes en los estudios de la educación superior con- temporánea, en México y el mundo, tienden a reforzar un paradigma de las universida- des como instituciones.

Autores/ referencia	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Burton (2008)	La autonomía universitaria en América Latina: Problemas, de- safíos y temas Capitales.	240 participantes en 3 conferencias. 3 infor- mes de resultados.	Mediante esta investigación se determina que han surgido los procesos de cambio y ajuste de las universidades como un complejo institucional caracterizado por un conjunto de restricciones.
Barajas (2013)	Performance and satisfaction of administra- tive processes in an educa- tional model ingenierias competency in the UT.	El estudio se formó por 20 Universidades analizadas colabo- rado-res: Rectores, representantes del sector público y del sector privado, perso- nal administrativo y operativo.	La investigación señala que no todos los participantes y usuarios de los procesos ad- ministrativos, los identifican plenamente, y mucho menos los valoran en su justa dimen- sión e importancia, sobre todo para el desarrollo académico e intelectual de los estudian- tes. Método de investigación descriptiva.

Fuente: Elaboración propia

Marco contextual

Si bien la presente investigación contempla variables que intervienen en una región tal como lo es Latinoamérica, para fines de comprensión y mediante un enfoque deductivo se selecciona como principal elemento de estudio a uno de los principales referentes de Autonomía Universitaria en México, la Universidad de Guadalajara, buscando relacionar el impacto de la Gestión Administrativa dentro de la misma.

El lugar de investigación es la Rectoría General de la Universidad de Guadalajara, Av. Juárez No. 976, Edificio de la Rectoría General, piso II, Colonia Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco. Edificio Matriz de la misma universidad y sede del personal administrativo de esta.

Figura 2. Ubicación de la Rectoría de la Universidad de Guadalajara



Fuente: Google, imágenes ©2021 CNES/Airbus, Maxar Technologies, Datos de mapas ©2021 INEGI.

A 96 años de su refundación la Universidad de Guadalajara (UDG) cuenta con 16 centros universitarios 10 de estos regionales y 6 temáticos además emplea 2 sistemas universitarios. La Universidad de Guadalajara delimita su organización con una estructura compuesta por los siguientes elementos generales: una Administración General que es responsable de la coordinación y representación de la Red Universitaria, seis centros universitarios temáticos ubicados en la zona metropolitana de Guadalajara y nueve centros regionales ubicados en los principales municipios y que son focos de desarrollo de las diferentes zonas del estado de Jalisco.

Además, estos 15 centros universitarios atienden la demanda de educación superior, desarrollan la investigación científica y tecnológica y a su vez prestan servicios con base a los requerimientos sociales específicos. Por otro lado, se agrega a lo anterior la oferta académica que brinda el Sistema de Universidad Virtual (SUV), con sus diferentes programas técnicos, carreras y servicios.

En lo que respecta a la demanda de bachillerato en sus diversas modalidades se atiende a través de todas las escuelas preparatorias y técnicas que de manera estratégica se localizan en las diferentes poblaciones de todo el estado de Jalisco y que integran el Sistema de Enseñanza Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara.

Adicional a lo anterior y como apoyo académico para toda la Red Universitaria se cuenta con 164 bibliotecas distribuidas en todos los centros universitarios, el SUV, las escuelas preparatorias y tres bibliotecas públicas: la Biblioteca Iberoamericana Octavio Paz, la Biblioteca Pública del Estado Juan José Arreola, la Biblioteca Benjamín Franklin. De una manera más específica y adentrándose a la Gestión Administrativa la Universidad de Guadalajara, está distribuye a sus 27,467 elementos de recursos humanos de la siguiente manera:

Tabla 9. Recurso humano de la Universidad de Guadalajara

Total	Hombres	Mujeres	
27,467	14,360	13,107	Total, en la Red.
16,465	9,162	7,303	Total, personal académico.
3,340	1,855	1,485	Docentes de Tiempo Completo.
475	295	180	Docentes de Medio Tiempo.
1,724	1,003	721	Investigadores de Tiempo Completo.
12	9	3	Investigadores de Medio Tiempo.
1,215	596	619	Técnicos de Tiempo Completo
467	231	236	Técnicos de Medio Tiempo.
9,232	5,173	4,059	Profesores de Asignatura.
11,002	5,198	5,804	Total, Personal Administrativo.
2,360	1,261	1,099	Mandos Medios y Superiores.
5,737	2,645	3,092	Sindicalizados.
1,496	641	855	De confianza.

Fuente: Base de datos de la Vicerrectoría Ejecutiva de la Universidad de Guadalajara

Respectivo a la autonomía universitaria la Universidad de Guadalajara converge todos los ideales y lineamientos de la misma, en un pilar propio al que nombra Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, de esta manera la institución se vuelve una corporación pública dotada de capacidad jurídica, destinada a cumplir en el campo de la cultura superior la misión que en este orden le corresponde al Estado. Los intereses que dicha ley procura son la conservación y transmisión de la cultura, la educación superior, la formación de profesionales y técnicos, la investigación científica y el estudio de los problemas actuales de la convivencia humana.

Métodos de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es realizada mediante un enfoque mixto estratégico, contempla variables cualitativas y cuantitativas, de carácter deductivo con la intención de llegar de lo general a lo particular, basada en encuestas minuciosas, entrevistas profundas y focus groups tanto a egresados de Universidades Autónomas Latinoamericanas como a autoridades administrativas de dichas instituciones, el motivo por el cual fue seleccionada este tipo de investigación se debe al apego del objetivo general, que consta en señalar si existe un impacto positivo o negativo en relación a la Gestión Administrativa de una Universidad Autónoma y la competitividad de sus egresados.

La investigación mediante estudios mixtos logra: una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno estudiado, pues se basa en las fortalezas de cada método (cuantitativo y cualitativo) y no en sus debilidades; permite formular el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más de teorizar el mismo problema de investigación; producir datos más ricos y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis. (Chiriboga, 2010, p. 20)

Las preguntas de investigación serán respondidas mediante datos directos de carácter primario que se obtendrán a través de múltiples encuestas, entrevistas

y focus groups destinados a cumplir con el objetivo general de la presente investigación. La investigación cualitativa es un método de investigación exploratoria semi estructurado, basada en muestras no complejas que proporciona puntos de vista y comprensión de los problemas a través de entrevistas, esto facilitará la comprensión de variables cualitativas como la eficiencia administrativa en las universidades.

Por otro lado, la investigación cuantitativa es un método específico que busca cuantificar los datos y en general aplicar alguna forma de análisis estadístico con base en encuestas y en la presente investigación sustentará elementos como la competitividad de los egresados. (Malhotra, 2004, p. 16)

Diseño de investigación

Tabla 10. Diseño de investigación

Variable	X	Y
Nombre de la Variable	Gestión Administrativa	Universidades Autónomas
Definición de la variable de estudio	La Gestión Administrativa percibida de manera concreta y certera puede apreciarse en un informe de planeación estratégica, donde señala las directrices que la universidad (Concretamente el personal administrativo) ejecuta con el fin de alcanzar el mayor nivel académico para estudiantes-egresados.	Para determinar si es necesario o no la implementación de un informe de planeación estratégica en dichas instituciones debe analizarse a fondo la estructura de las universidades públicas en América Latina y su comparación de egresados respecto a otras universidades.
Dimensiones	-Conocimientos -Habilidades -Valores	-Formación -Compromiso -Motivación

Variable	X	Y
Indicadores	-Administrativos -Presupuesto -Egresados	-Rezago salarial - Pruebas de conocimiento y aptitud -Percepción del sector privado a egresados de (UA)
Instrumento	Observación -Focus Groups -Encuestas estructuradas con opción múltiple, dicotómica y de escala.	Observación -Focus Groups -Encuestas estructuradas con opción múltiple, dicotómica y de escala.
Instrumento operacionalización de las variables	Las preguntas de esta variable se señalan en: Cuestionario de entrevista: -Del 1 al 18 Conocimientos de Gestión Administrativa. -Del 19 al 33 Habilidades y valores en la gestión.	Las preguntas de esta variable se agrupan en: Cuestionario de entrevistas: -Del 34 al 43 Rezago salarial. -Del 44 al 54 Pruebas de conocimiento. -55 al 63 Percepción del sector privado a los egresados de UA.
	Cuestionario de encuestas: -Del 1 al 9 Conocimientos de Gestión Administrativa -Del 10 al 15 Habilidades y valores de esta. Estos están alineados y en orden lógico con relación a la variable X	Cuestionario de encuesta: -Del 16 al 25 Rezago salarial. -Del 26 al 33 Pruebas de aptitud. -Del 34 al Percepción del sector privado a egresados de (UA). Estos están agrupados en un orden lógico con relación a la variable Y.
Análisis de datos	Consta de una analítica exhaustiva para entrevistas y encuestas Método estadístico de análisis descriptivo, mediante Formularios de Google Drive, analizados con el software ATLAS. ti.	Consta de una analítica exhaustiva para entrevistas y encuestas Método estadístico de análisis descriptivo, mediante Formularios de Google Drive, analizados con el software ATLAS. ti.

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de investigación

Cabe destacar que, como el principal objetivo de la observación, es que se busca la comprobación del fenómeno que se tiene frente a la vista, con la intención de evitar y prever los errores de la observación que podrían afectar toda percepción del fenómeno o la correcta expresión del mismo. En tal sentido, el observador se distingue del testigo ordinario, ya que este último no busca llegar al diagnóstico, además son muchos los sucesos que le pasan desapercibidos (Serra, 2009).

En la observación ordinaria, no científica, se formulan percepciones casuales u ocasionales, comprobando los hechos tal y como se presentan espontáneamente, sin hipótesis previa, es decir, sin la intención de buscar una relación entre dos o más variables, y no en el sentido de observación sin teoría. La observación científica es aquella que utiliza hipótesis expresas y manifiestas, a pesar de que se puedan obtener observaciones científicas por azar o no conexas con objetivos de investigación, este tipo de observación ha sido seleccionada para esta investigación con la intención de comprobar las hipótesis previamente formuladas dentro de la misma.

Tabla 11. Vitrina metodológica

Elaborador y responsable del estudio:	Sánchez Soto Iván
Fecha de levantamiento:	Del 07 al 14 de mayo de 2021
Universo de estudio:	Personal Administrativo del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.
Tamaño de la muestra:	3 focus groups Observación de la Gestión Administrativa Encuestas
Técnica de muestreo:	Aleatorio simple
Técnica de levantamiento de campo:	Cuestionario electrónico vía internet
Confiabilidad estadística:	95%
Grado de error estadístico:	+/- 10%

Fuente: Elaboración propia.

Tipo de análisis

Si bien la observación científica es el instrumento medular del presente análisis, esta se apoya en entrevistas formuladas con base en la información, procesos y comportamientos presentados por los distintos participantes de la misma, de esta manera se busca a una investigación analítica profunda y exhaustiva, dado que se obtiene información relevante para el investigador mediante de una técnica sencilla para los participantes, dejando que fluya la información directa en ese periodo de tiempo.

Este tipo de análisis analítico tiene por objetivo descubrir información relevante sobre un determinado tema. Para llevarse a cabo primero se recopilan los datos de los que se dispone sobre la investigación; una vez que se cuenta con la misma ya sea por base de datos o fuentes primarias, estos son examinados para probar una hipótesis o apoyar una idea determinada. (Monsiváis, 2004, p. 30)

En lo que respecta a las encuestas se emplea el método estadístico de análisis descriptivo, a través de gráficas, tablas y porcentajes, esto mediante el resultado facilitado por Google Drive. Los Formularios de Google sirven para recolectar la información de las encuestas, esto por el motivo que las encuestas tendrían que ser en línea. Una vez almacenada la información se procede a realizar el análisis descriptivo del programa estadístico IBM SPSS.

Análisis de Resultados

El análisis de esta investigación es en relación a la variable independiente (Gestión Administrativa), dependiente (Universidades Autónomas) y correlación entre ambas “se entiende a la función administrativa con la asignación de tareas, la distribución de tareas a los equipos o departamentos y la asignación de los recursos necesarios a los equipos o departamentos” (Chiavenato, 2002, p.12).

Para lo cual se aplicó un cuestionario con 45 preguntas 15 de las mismas para cada dimensión, donde una vez aplicado el cuestionario se tuvieron que eliminar algunas por correlación baja y finalizado el proceso se recogen y evalúan

los resultados obtenidos de forma cuantitativa a través del programa IBM SPSS statistics 19.0. La población elegida para el presente trabajo de investigación está compuesta por 32 administrativos y 24 egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas en Guadalajara, Jalisco, México, de estos 56 sujetos 42 de ellos (75%) participó en 2 focus groups que tuvieron lugar en el mismo centro los días 8 y 9 de mayo, se realizaron las preguntas de investigación previamente formuladas y se permitió emitir puntos de vista de manera libre y orgánica durante el ejercicio, ejerciendo la observación científica, mientras los otros 14 participantes (25%) 7 de estos personal administrativo y 7 egresados del campus respondieron a las encuestas formuladas con anterioridad, esto permitió el cumplimiento de objetivos de la presente investigación y la correlación de hipótesis planteadas en el capítulo I, de este trabajo. Una vez analizados los datos obtenidos de la presente investigación, tanto a través de la observación como de las distintas herramientas focus groups y entrevistas informales se puede concluir que la Gestión Administrativa de una Universidad Autónoma si tiene una influencia positiva en la competitividad y empleabilidad de sus egresados. Los resultados del presente estudio muestran una Correlación Pearson de 0.89 esta se define como correlación alta positiva, con base en lo anterior se concluye lo siguiente:

Cumplimiento de objetivos de investigación

El objetivo general de esta investigación consiste en exponer la relevancia de los procesos administrativos en las Universidades Autónomas de América Latina con la intención de fortalecer la competitividad de sus profesionistas, por esto mismo la investigación contempló como sujetos de estudio tanto a personal administrativo de una Universidad Autónoma como a egresados de la misma buscando generar una perspectiva general mediante las perspectivas personales, el 98% del personal administrativo concluyó que verdaderamente existe una relación en la eficiencia del proceso administrativo de la institución que termina permeando en la competitividad y empleabilidad de sus egresos, lo anterior también fue respaldado por el 79% de los egresados del CUCEA y queda comprobado en el puntaje que obtienen los profesionistas egresados de esta Universidad Autónoma dentro de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Tabla 12. Resultados del software ATLAS. ti.

Variable y Dimensión	Alfa de Cronbach	Valor Alfa
Gestión Administrativa	.890	Fuerte confiabilidad
Empleabilidad	.532	Moderada confiabilidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la investigación de campo y procesados a través del Software Atlas. Ti.

Comprobación de hipótesis de investigación

Una vez analizados los resultados de la presente investigación se comprueba que existe una relación de impacto de positivo entre la Gestión Administrativa y la Autonomía Universitaria esto termina reflejándose de manera directa y benéfica en la competitividad y empleabilidad de los egresados de la misma por lo que se termina aceptando la Hipótesis A y se descarta la Hipótesis B.

Tabla 13. Comprobación de hipótesis

Hipótesis A	La hipótesis "A" plantea que tras realizar el debido proceso de investigación se señala que existe una relación inequívoca de eficiencia administrativa en las Universidades Autónomas y el desarrollo de las sociedades donde operan las mismas instituciones.	Dado el resultado obtenido mediante la investigación de campo y el valor alfa de fuerte confiabilidad se comprueba la hipótesis A afirmando que existe una relación de impacto positivo entre la Gestión Administrativa de una Universidad Autónoma con la competitividad de sus egresados y la empleabilidad de los mismos
--------------------	---	---

Hipótesis B	Hipótesis “B” señala que, si bien la autonomía de las universidades es crucial para el correcto desempeño de las mismas, no existe relación alguna entre el proceso administrativo que llevan y el desempeño de los profesionistas latinoamericanos dado el caso en que la variable de salarios de egresados de universidades privadas y autónomas no presente una diferencia significativa, se refuerza esta hipótesis.	Se descarta dado que el resultado obtenido en la investigación de campo señala una relación existente entre las variables, ergo se descarta la posibilidad de que la Gestión Administrativa y la competitividad de los egresados sean ajenas entre ellas, invalidando así la hipótesis B.
--------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia

Contrastación de hipótesis de la investigación

Los resultados de la investigación confirman lo mencionado por Acosta (2015), quien determinó que “el desempeño académico y administrativo tiene que ver con los procesos docentes, de investigación y de extensión y difusión universitaria, así como los modos y tipos de Gestión Administrativa” (p. 28).

De la misma manera, se confirma lo expuesto por Barajas (2013) quien concluyó que:

No todos los participantes y usuarios de los procesos administrativos, los identifican plenamente, y mucho menos los valoran en su justa dimensión e importancia entorpeciendo su impacto; Lo anterior se ve reflejado en la investigación de campo puesto que del total de personas analizadas solo un porcentaje de los egresados (78%) dijo conocer el impacto de la Gestión Administrativa en su empleabilidad y competitividad. (p. 89)

Los resultados de la investigación no confirman lo publicado por Ornelas (2008), quien define en el concepto de Autonomía Universitaria como “el derecho de esta corporación a dictar su propio régimen interno y a regular exclusivamente sobre él” (p. 60). Si bien la presente investigación comparte elementos de dicha definición se carece de datos duros para validar esta conclusión, de la misma no se invalida lo expuesto por el investigador.

Principales aportaciones

La metodología empleada y el análisis exhaustivo de la información recabada permite realizar interesantes hallazgos entre los cuales se destacan 3 aportaciones que por su naturaleza permiten abonar al horizonte de futuras líneas de investigación. Se refuerza la importancia de la Autonomía Universitaria pues es precisamente ese elemento clave que converge en la elección e implementación de la Gestión Administrativa que busca dotar de competitividad a los egresados

Señala la situación de los jóvenes egresados de Universidades Autónomas lo que supone un área de oportunidad para el sector privado capaz de leer los datos de la investigación que traducen mayor competitividad para su empresa. Genera datos cualitativos que la administración de una institución de educación superior puede analizar con la intención de establecer lineamientos y parámetros que fortalezcan su estrategia institucional. Y genera datos cuantitativos para esquemas porcentuales sobre empleabilidad de egresados en México que pueden ser aplicables en la región de América Latina. Afirma que existe una relación de impacto positivo entre la Gestión Administrativa y la Autonomía Universitaria para el incremento de la competitividad en los egresados.

Implicaciones para el diseño de políticas públicas

Una vez concluida la labor de investigación y habiendo señalado el principal hallazgo de la misma, que consta en puntualizar que la Autonomía Universitaria y la Gestión Administrativa eficiente de la misma convergen e impactan de manera positiva en la capacidad de competir de los egresados respecto al resto de egresados de distintas universidades, se aconseja trazar las directrices de una normativa que procure el apego de los procesos administrativos en aras de generar una mayor tasa de empleabilidad para los egresados, pudiéndose enmarcar lo anterior en un informe de planeación estratégica para las Universidades Autónomas.

Limitaciones de la investigación

La presente investigación se adaptó de la manera más eficiente posible respecto a las múltiples limitaciones enfrentadas tales como el tiempo reducido del investigador, la ausencia de presupuesto para la investigación de campo que pudiese abarcar una

muestra de estudio mucho mayor y de igual manera en el marco complejo de salud que se vive en la actualidad y las implicaciones que trae consigo la pandemia tales como normas de sana distancia, reducción de labores presenciales y desconfianza ante una posibilidad de contagio, se realizaron las adecuaciones pertinentes para cumplir el objetivo de la investigación.

Conclusiones

Se concluye que las instituciones de educación superior dotadas de Autonomía Universitaria cuentan con elementos necesarios para mejorar la competitividad de sus egresados a través de herramientas de Gestión Administrativa. El departamento administrativo supone un área de oportunidad para la dirección estratégica en busca de mejora de resultados académicos y de impacto social.

La Autonomía Universitaria es una herramienta de cambio indispensable para el desarrollo de una región en crecimiento como América Latina pues permite generar profesionales más competitivos. De esta forma es necesario la implementación de sistemas de control y medición en lo referente a niveles de competitividad de egresados tanto como en su desempeño y empleabilidad, de esa manera se refleja la correlación de eficiencia con la Gestión Administrativa de una (UA).

Recomendaciones

Para futuros investigadores quienes estén interesados en seguir la línea de investigación presente en este trabajo se recomienda señalar y delimitar claramente los elementos que convergen en el concepto de Autonomía Universitaria, dado que es una variable cualitativa y su interpretación estará sujeta a la región de la que se desee hablar, es importante buscar homogeneizar dicho concepto para cimentar bases que permitan el desarrollo de un trabajo de investigación asertivo.

De la misma forma se recomienda a los integrantes de las direcciones generales en las Universidades Autónomas quienes son responsables de implementar políticas dentro de estas instituciones que adopten modelos de medición de competitividad en sus egresados y que estos contemplen parámetros de

empleabilidad, desempeño, etc., esto permitiría un desarrollo integral tanto de la institución como del estudiante.

Se recomienda hacer uso del resultado cualitativo obtenido en la presente investigación para reforzar el marco teórico de futuras investigaciones que supongan un acercamiento a los múltiples beneficios de la Autonomía Universitaria fortaleciendo así los marcos constitucionales que velen por estas instituciones autónomas.

Referencias

- Acosta, A. (2015). *Universidad, autonomía y democracia*. El País. Recuperado de: https://el-pais.com/diario/2001/12/06/catalunya/1007604444_850215.html
- Barajas, M. (2013). *Performance and satisfaction of administrative processes in educational model ingenierias competency in the UT*. Texas Tech University
- Castillo, L. (2018). *La administración universitaria: una tarea que requiere ser fortalecida de manera integral*. Seminario Universidad.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. McGraw Hill.
- Chiriboga, M. (2010) *Producción científica y universidades*. El Universo Ecuador.
- García, R. (2005). *La autonomía universitaria en la Constitución y en la ley, México: Universidad Nacional Autónoma de México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Gitman, L. (1990). *Administración Financiera Básica*. Harla.
- Himmel, E. (1992). *Administración Universitaria*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. Recuperado de <https://admiedu.files.wordpress.com/2013/03/administracion-universitaria-i-2.pdf>
- Malhotra, N. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson Education.
- Marsiske. (2004) *Historia de la autonomía universitaria en América Latina*. Perfiles educativos.
- Monsiváis, C. (2004), *Cuatro versiones de la autonomía universitaria*. Letras Libres.
- Ornelas. (2005) *Reflexiones en torno a la Autonomía Universitaria*. Universidad Autónoma de Puebla. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/refo-rAboit/05delgado.pdf>
- Robins, J. y Cenzo, P. (1996) *Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones*. Ed. Pearson.
- Soberón, G. (1979), *La autonomía universitaria en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996) *Administración como proceso*. Ed. Trillas.

CUARTA PARTE

Estrategias de Gestión y Desarrollo de la Juventud

Abandono Laboral de la Generación Millennial en la Actualidad

Jonathan Estanislao Gómez Ramos

Resumen. Los millennial son la generación humana más numerosa desde los Baby Boomers, son la última cohorte que ingresó al mercado laboral y se tiene la creencia de que sus características de libertad, avidez de reconocimiento y desarrollo profesional repercuten en una alta rotación de personal. La investigación se centra en los millennial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA). Se aplicó un cuestionario a una muestra para analizar los factores que influyen en las intenciones de renuncia de los individuos.

Palabras clave: Abandono laboral; millennial; condiciones laborales.

Antecedentes del problema

Se está volviendo común escuchar dentro de las empresas que existe una alta rotación del personal, que sobre todo son los jóvenes quienes abandonan rápidamente sus empleos y en ocasiones sin siquiera dejar un aviso de por medio, que no se sienten que se “ponen la camiseta” de la empresa y además gustan de requerir mayores situaciones de flexibilidad y permisos, para hacer lo que les gusta, de manera que si la empresa no puede cumplir con estas condiciones el colaborador buscará otro lugar en dónde sí pueda tener más “libertad”.

Madero (2019) define como “un problema para las organizaciones, pues la capacitación y contratación de un colaborador trae consigo costos sobre todo de tiempo como en realizar entrevistas, papeleos y registros tales como alta en nómina, seguro social, seguro privado y demás prestaciones” (p.12).

Eso sin contar el hecho de que se pudo haber dejado trabajo pendiente que tendrá que hacer alguien más o que incluso podría no terminarse de realizar, retrasando la productividad y por ende los objetivos de la empresa. Pero no solo afecta a la organización sino también al individuo, pues este habrá de esforzarse por conseguir una nueva actividad laboral y adaptarse a la misma. (Aranibar, et al, 2018, p. 29)

Las sociedades y culturas son cambiantes, las personas se ajustan a los sucesos contemporáneos que les atañen por lo que las formas de entretenimiento, educación, trabajo y en general de estilo de vida son distintas al pasar de los años y las generaciones. De ahí la importancia de que las empresas y organizaciones evolucionen con las nuevas formas de vivir, actuar y pensar del ser humano. Para comprender mejor la temática habrá de repasar los acontecimientos que se presentaron en el pasado, esto permite tener una mejor óptica sobre la evolución del fenómeno de estudio hasta la actualidad.

Antecedentes Rotación de Personal y Abandono Laboral

Según Arias (como se citó en García y Navarro, 2008) “el ser humano ya en épocas lejanas seleccionaba a sus “colaboradores” según sus aptitudes para realizar las actividades que se necesitaban. Así fue hasta que a principios del siglo XX estas selecciones fueron realizándose a conciencia basándose en principios científicos” (p. 283).

Alrededor del año 1900 Henri Fayol escribía en su Teoría clásica de la Administración catorce principios que pueden ofrecer una mejor dirección a las actividades del personal administrativo, dentro de estos el décimo segundo (Estabilidad del personal) hablaba sobre la importancia de mantener al personal dentro de la organización pues este le da a la misma el poder de acción para que todas las actividades que han de realizarse en esta se terminen de manera satisfactoria.

En la década de 1910, los estadounidenses dieron cuenta de que era muy costoso despedir al personal creyendo que este se sustituiría rápidamente, el pensamiento parecía venir del hecho de que había mucha gente buscando una

oportunidad laboral y se podían ocupar los puestos de manera rápida, además que los patrones estaban motivados a despedir trabajadores a cualquier acción mínima que este considerara desfavorable. Sin embargo, los costos de contrataciones temporales y esos despidos eran bastantes, así que representaban una salida de dinero que no debía pasarse por alto, por ello fue que se empezaron a disminuir las salidas de personal y con ello los costos para las empresas. (García y Navarro, 2008, p.80)

En la actualidad uno de los mayores retos que presenta la dirección y gestión de los recursos humanos es el crear herramientas útiles mediante las cuales el personal logre comprometerse e integrarse a la organización en poder alcanzar los objetivos que se planifican, procurando el desarrollo de la organización y el cuidado de sus recursos.

En 1958 March y Simon eran pioneros en modelar una definición para el término de rotación de personal, sus trabajos se centraron sobre todo en la satisfacción laboral del personal. Después, con su influencia a finales de los años setentas Mobley hacía su propia definición derivada del trabajo de ellos y de Price. (Hernández, et al, 2013, p. 75)

Antecedentes Generacionales humanos

Cada cohorte generacional ha de desarrollarse en condiciones distintas de vida según las influencias sociales, culturales, políticas y tecnológicas, entre otros. La forma de los empleos, la educación y el entretenimiento son distintas en cada generación por ello tiene gran importancia conocer y revisar las características del mundo que dejaron las generaciones pasadas para comprender en qué estilo de vida y bajo qué normas o reglas se desenvuelven los millennial en la actualidad.

Baby Boomers

Los Baby Boomers (1946 a 1964) nacieron poco después de que la Segunda Guerra Mundial estaba llegando a su fin y crecieron con el inicio de la Guerra Fría, los

avances tecnológicos no eran muchos, pero vivieron la creación de la primera computadora por IBM y además ya se empezaban a trabajar ideas para desarrollar las computadoras como se conocen hoy en día. Crecieron con el lanzamiento del Sputnik y el primer ser humano en el espacio. (Salar, 2014. p. 24)

Dentro de sus atributos estuvo el trabajar duro e invertir muchas horas a sus empleos, son buenos relacionándose por lo que saben trabajar en equipo y les disgustan los conflictos, además el grado de éxito lo mensuran según el número de títulos que poseen. (Hernández, et al, 2016, p. 56)

Generación X

La generación X comprende el grupo de personas nacidas entre 1965 y 1980, crecieron con el asesinato de John Lennon, los atentados al Papa Juan Pablo II y Ronald Reagan, la explosión del transbordador Challenger de la NASA, la epidemia de sida y el desastre nuclear de Chernóbil, además del terremoto del 85 en México. También vivenciaron la caída del muro de Berlín, películas que dejaron huella como La Guerra de las Galaxias, Terminator y E.T., es la generación que presenció el nacimiento de la World Wide Web (www), el auge de las computadoras de sobremesa, la creación del CD-ROM y el apogeo los videojuegos, con ello el surgimiento de la cultura Geek. El pop dominaba en la industria musical. “Los sucesores de los Baby Boomers e hijos de estos mismos, ocupan el 34% de la fuerza laboral” (Hernández, et al, 2016. p. 63).

Marshall, (como se citó en Díaz, 2017), menciona que en el plano laboral ya no están tan interesados en conservarse en una misma organización para siempre, desean tener un equilibrio entre lo personal y el trabajo. El trabajo en este sentido deja de ser lo más importante, se debe recordar que ya no solo cuentan con las formas de entretenimiento que tenían los Baby Boomers, sino que también se necesita tiempo para jugar a los videojuegos, y ver la televisión (que en este punto ya es más accesible), las personas con más poder adquisitivo pueden ya navegar en internet. (p.55).

Millennial o Generación Y

El término Millennial fue comentado por Howe y Strauss por primera vez en 1987, después en el año de 1997 fue que la agencia publicitaria Advertising Age agregó el nombre de la Generación. Ferreiro (2006) menciona que: “Este grupo también suele ser llamado como generación N gracias a la palabra anglosajona net, o también como la generación nintendo por su crecimiento también marcado por los videojuegos” (p.29).

Los millennial son las personas que nacieron en los últimos años del siglo XX, aún no hay un consenso sobre el rango de años que corresponde a los nacidos dentro de esta generación, según Medina (2016), establece que “se podría hablar de los nacidos entre 1980 hasta el 2005” (p. 25). La fuerza laboral mientras los millennial empezaban a nacer era ocupada por los Baby Boomers, y los pertenecientes a la generación X poco después comenzaban a ingresar a sus primeros empleos.

Dentro de los acontecimientos que se presentaron en su etapa de crecimiento están el atentado del 11S, el brote del virus de la gripe aviar A(H5N1), la pandemia por el virus de la Influenza A(H1N1), los tsunamis de Sri Lanka y Tailandia, así como la histeria colectiva por distintas fechas para el fin del mundo. El Euro se convirtió en divisa oficial en varios países, Titanic se convierte en un ícono del cine, las computadoras personales y laptops son más comunes, la telefonía móvil se convierte en un parteaguas para las comunicaciones y los smartphones en su conjunto con el internet y las redes sociales se transforman en un objeto inherente a esta generación, por lo que tienen posibilidad de estar conectados todo el tiempo con todo el mundo, son tecnofílicos. (Ferreiro, 2006, p. 77)

Los Y, son hijos de los X más viejos o de Baby Boomers más jóvenes. Un aspecto importante es que las personas que están dentro de la generación X crecieron en hogares sin estabilidad familiar ya que pasaban poco tiempo con sus padres y ahora sienten la necesidad de entregar lo que no recibieron cuando eran jóvenes a sus hijos, es por ello que estos últimos se desarrollaron en una cultura de niños protegidos y queridos. (Díaz et al, 2017, p. 197)

Con relación a ello Strauss menciona que:

Es una generación que se siente especial e importante, por haber sido niños muy queridos y protegidos por sus padres. Cada hito en sus vidas fue marcado con celebraciones y alabanza, por lo que suelen sentir que “merecen lo mejor”, anhelan la atención de otros y tienen una expectativa de retroalimentación positiva frecuente. (Como se citó en Vedova, 2016)

Se están desarrollando en ambientes llenos de elogios, recompensas y comodidad, eso permite que hagan otras actividades además de estudiar y/o trabajar. “Es la primera generación que crece rodeada de medios digitales y esta acostumbrada a comprar y socializar en línea. Esta generación, considera que ordenadores y teléfonos móviles son herramientas esenciales” (San Miguel, 2017, p. 130). Pero no solo eso, sino que también les es más accesible obtener información que tienen que ver con temáticas de educación como idiomas, diplomados, conferencias, entre otras.

El autor García, mencionaba que:

La creación de plataformas con opciones de monetización como Facebook, YouTube, Instagram, Twitch, TikTok, entre otras, ha dado paso a nuevas profesiones, por lo que ya no es necesario pasar años trabajando para la misma empresa, pues hay personas que generan dinero a través de una cámara, el sentimiento de querer conseguir las cosas de forma fácil hace que se les reconozca como una generación cortoplacista. (como se citó en Salar, 2014)

Delimitación del problema

Durante los últimos años las palabras millennial y generación Y han tomado gran relevancia, y no es para menos pues se trata de la generación de personas que actualmente ocupan el 30% de la población del planeta según el Informe OBS, y que al menos el 75% de las ocupaciones laborales serán tomadas por ellos en 2025 de acuerdo con las proyecciones de la consultora Deloitte (como se citó en Medina, 2016).

El Estudio Nielsen Global sobre Actitudes Generacionales llevado a cabo de febrero a marzo de 2015 en el que participaron 30,000 personas en 60 países de los 5 continentes, incluido México, reveló que los Millennials están más predispuestos a renunciar a su actual trabajo pasados los 2 años con una estadística del 41%, que las otras generaciones aún activas laboralmente como los X (21%) y los Baby Boomers (26%).

La diferencia es enorme pensando en la estabilidad laboral que buscan las empresas para su correcto funcionamiento y gastos que conlleva la salida de elementos del personal. A su vez el mismo estudio muestra que el 68% de los Y están satisfechos con su actual trabajo, pero solo el 55% se siente cómodo en el aspecto de balance entre vida y trabajo, sumando que menos del 50% no siente satisfacción de la remuneración que recibe. (Nielsen, 2015, p. 44)

En esa misma encuesta se puede notar que existe una tendencia a emprender sobre todo en los países que se encuentran en Asia y en América Latina, como la India, China, Chile, México o Argentina, por mencionar algunos. No se especifican las edades de los encuestados, pero se nota un marcado sentimiento a abandonar su trabajo actual, para buscar mejores condiciones laborales y de vida.

En el informe de Randstad (2020) que muestra estadísticas laborales sobre distintos países y a nivel mundial se puede observar que en el último año el 55% de los trabajadores cree que iniciar un emprendimiento le ofrecerá mejores oportunidades, además que el 32% de los colaboradores está considerando renunciar a su empleo actual para iniciar un negocio propio, todo esto a nivel global. (p. 35).

Respecto a los millennial, González (2014) mencionan que: “será necesario que las estructuras de las compañías se deban adaptar a las nuevas formas de trabajar de los ‘Y’, pues, de lo contrario, estos terminarían por cambiar de empresa o por iniciar sus propios planes de emprendimiento” (p. 8). Al no cubrir las expectativas que se tienen los colaboradores buscan alternativas que si satisfagan sus necesidades y les dé algo más de comodidad. En América Latina hay cerca de 590 millones de habitantes, en 2014 el medio Tendencias Digitales publicó un informe

en el cual se observa que en la región el 30% de los pobladores son millennials, significa que hay 176 millones de ellos en América Latina.

Vedova (2016) indica que: la cantidad de millennials es significativamente mayor a la de otras generaciones en la región, que asimilado por ejemplo con Estados Unidos, pues en aquel país es similar el número de Baby Boomers y personas Y, además es difícil hacer una comparación con los millennials estadounidenses (y del mundo en general) pues las culturas, formas de vida y condiciones económicas son distintas en cada uno de estos países latinoamericanos con relación a los demás. (p.88).

El 2018 fue el año en que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), publicó Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?, un libro que muestra un estudio exhaustivo sobre el comportamiento de la generación Y en esa zona, basados en cuestionarios que se aplicaron en nueve países el estudio expone lo siguiente:

Un 41% de los jóvenes en la región se dedica exclusivamente al estudio, un 21% solo trabaja, un 17% realiza ambas actividades y un 21% no estudia, se capacita o trabaja. Además, se observan diferencias en los años de educación que alcanzan los jóvenes en los distintos países de América Latina y el Caribe. Respecto a sus resultados laborales, los jóvenes mostraron una temprana inserción laboral (a los 16 años, en promedio) y altas tasas tanto de informalidad como de rotación laboral. (BID, 2018, p. 22)

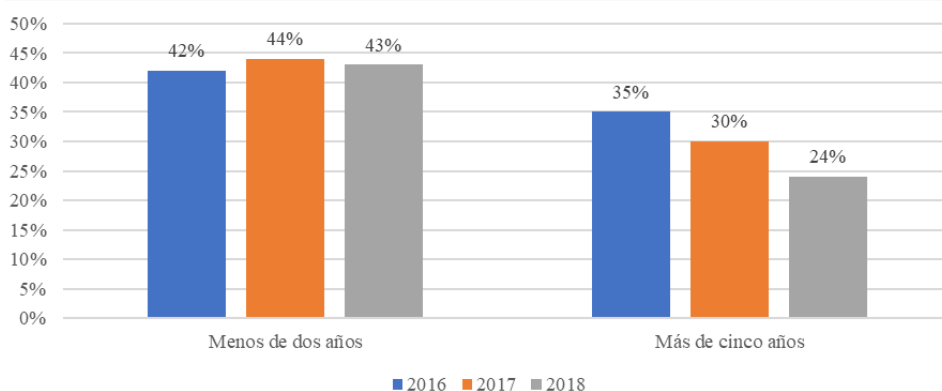
En México según el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2015, cerca de 24 millones de personas, es decir, el 20.9% de los habitantes en el país, tenía edades entre los 10 y 35 años, que representaría a los millennials tomando como referencia el rango de nacimiento de los años 1980 hasta 2005.

Banxico afirma que los millennials tienen mayor grado de estudios que sus antecesores y esto promueve que la generación intervenga más en el mercado laboral

de manera formal, además la remuneración económica es el factor más importante que puede desencadenar en la renuncia del colaborador. (Banxico, 2017)

Lo anterior coincide con la encuesta Deloitte de 2018 de México, pues en la primera gráfica se muestra que el porcentaje de millennial que tienen intenciones de quedarse en su trabajo menos de dos años es alto, pero además homogéneo en los últimos 3 años.

Figura 1. Porcentaje que espera permanecer en su empleo actual por...



Fuente: Recuperado de “Encuesta Millennial 2018”, de Deloitte. Mayo, 2018.

Por otro lado, la catedrática Guadalupe Álvarez, de la Escuela Bancaria y Comercial (EBC), ofrecía una conferencia en la rectoría de esa institución en la cual relataba que los millennials renuncian a sus puestos por culpa de los “malos jefes”, y que los colaboradores duraban poco dado que muchas veces las empresas no cuentan con estrategias de retención. (Solís, 2017, p. 21)

En Jalisco viven alrededor de 3.5 millones de millennials con datos del 2015, según el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG), tomando también como referencia el rango etario de 1980 a 2005. El porcentaje de hecho es bastante alto pues cerca del 45% de la población pertenece a la generación. Biduwe, estableció en un estudio realizado a la Universidad de Guadalajara que “El 43% de estudiantes tabajan, esto es un aspecto importante a mencionar,

pues no de todos los trabajos se tienen las mismas impresiones por ende no todos tienen la misma importancia” (como se citó en Enciso, 2014).

Al final, sea la región que se revise, se coincide en que los millennials abandonan pronto sus empleos. Dado que no hay muchos estudios en Jalisco, parece importante darse a la tarea de realizar uno, trasladándolo sobre todo a los jóvenes que aún estudian la carrera universitaria y que serán el futuro de la región. Entonces, ¿El comportamiento de la generación de los millennial tiene una relación directa con el abandono laboral?.

Justificación

En un mundo laboral que próximamente será “dominado” por millennials es prudente revisar cuáles son las motivaciones laborales y personales de ellos para que las empresas y organizaciones puedan generar estrategias que ayuden a retener el talento de esta generación para la actualidad y el futuro. Para ello se necesitará obtener información secundaria, y tal vez primaria sobre el pensamiento de los nacidos en esta generación, con ello se busca que se puedan ofrecer mejores oportunidades laborales para el millennial, y que la empresa obtenga el mejor rendimiento del mismo para su beneficio. Realizar este trabajo proporcionaría un estudio más del tipo laboral-millennial-México, que es un tópico escaso de momento. Entonces la variable independiente para efectos de este trabajo sería la generación de los millennial, mientras que la variable independiente sería el abandono laboral.

Construtto de investigación

Tabla 1. Variables de investigación

Variables	Descripción	Indicadores
X0 Generación Millennial	Se trata de la penúltima generación humana, que tiene como principal característica el haber crecido en un mundo conectado gracias al auge del internet y de los aparatos electrónicos como los teléfonos inteligentes y las computadoras portátiles, “son tecnofílicos” (Ferreiro, 2006, p. 77).	Personas nacidas entre los años 1980 y 2000 Motivaciones de millennial.
Y0 Abandono Laboral	La extinción voluntaria de una relación laboral.	Abandono laboral Renuncia voluntaria.

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis general

$$H_0 = X_0 \longrightarrow Y_0$$

La generación de los millennial tiene una relación directa con el abandono laboral.

Objetivo general

Señalar el abandono laboral en función del comportamiento de los millennial.

Tabla 2. Matriz de congruencia

Título	Abandono laboral de la Generación Millennial en la actualidad	
Pregunta de investigación	¿La generación de los millennial tiene una relación directa con el abandono laboral?	
Variabes de investigación	X0= Generación Millennial	Y0= Intenciones de renuncia laboral
Problema	La rotación de personal es muy alta en la generación millennial	
Objetivo general	Señalar porqués del abandono laboral en función de la generación millennial	
Hipótesis general	La generación de los millennial tiene una relación directa con el abandono laboral	
Justificación	El tema es importante pues los millennial serán la fuerza laboral más numerosa una vez que los Baby Boomers se jubilen. Además, se brindará un estudio más en México, de las cuales hay pocos sobre todo en Jalisco.	

Fuente: Elaboración propia.

Marco conceptual

Generación millennial

En la década de los 2000 se publicaron algunos artículos, que más bien buscaban darle una definición al concepto de millennial y su relación sobre todo con las Tecnologías y la Comunicación de la Información (TICs) o de la formación educativa, pero ya fue en la década posterior que empezaron a aparecer trabajos que relacionaban los ámbitos laborales con los millennials y que es importante y relevante revisar la temática pues ellos tomarán el lugar productivo de las empresas una vez que los baby boomers se retiren. (Martínez, et al, 2018, p. 47)

En la siguiente tabla se presentan algunas definiciones y características de los Millennials dadas por diversos autores:

Tabla 3. Millennial

Autores/ referencia	Definición/características de Generación Millennial
González (2014)	Son el conjunto humano más grande después de los <i>Baby Boomers</i> . Tienen grandes posibilidades de acceder a la educación así como de entrar en el consumismo, gracias a las herramientas tecnológicas de la actualidad. La consideran como “Generación Perfecta” por que tienen como característica la mezcla de atributos tales como “consciencia, responsabilidad social, sensibilidad, creatividad, capacidades de emprendimiento y focalización en mostrar resultados.
Howe (como se citó en San Miguel, 2017)	Los millennial son descritos como: felices, optimistas, confiados, que aceptan la autoridad, cooperativos, les gusta jugar y trabajar en equipo, están orientados a objetivos y logros, son cívicos, inclusivos, autosuficientes, dominan la tecnología, están conectados, abiertos al cambio y a la diversidad.
Area (2015)	Las tecnologías están fuertemente arraigadas en sus vidas, parece inimaginable el desuso de dispositivos móviles, computadoras o consolas de videojuegos. No usarlos los desconecta del mundo y a su vez de su círculo social quedando apartados del estilo de vida de su propia generación.
Taylor (como se citó en Cataldi, 2015)	Es un producto de las influencias del posmodernismo; dado que se asume la realidad no sólo desde el punto de vista social, sino también individualmente, se valoran las opiniones y preferencias personales por sobre la verdad, la razón o la ciencia.

Fuente: Elaboración propia.

Rotación de personal y abandono laboral

La extinción de un contrato laboral se da cuando una de las partes involucradas decide que se ha llegado el momento de terminar la relación, cuando ocurren los despidos, las pensiones o la muerte del trabajador se habla de una rotación involuntaria, pero cuando lo hace el trabajador porque ya no conviene a sus intereses es una renuncia voluntaria.

Tabla 4. Definiciones de Rotación de Personal

Autores/ referencia	Definición de Rotación de personal
Littlewood (2006)	“Se manifiesta como una ruptura definitiva de la relación laboral entre individuos y organizaciones” (p. 8).
Chiavenato (como se citó en Cabrera et al, 2011)	El término de rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. (p.25)
Reyes (como se citó en Villegas, 2012)	El fenómeno que describe la salida de un trabajador voluntaria o no de cualquier nivel jerárquico que desempeña una función específica y la contratación de uno nuevo que lo supla.
Velando (2004)	“Desvinculación o salida de los empleados de la empresa siempre que ese movimiento hacia el exterior sea iniciado por un acto volitivo del propio empleado” (p. 157).
Arias (como se citó en Leyva et al, 2016)	“Ingreso y egreso de personas en una organización” (p.43)

Fuente: Elaboración propia.

Marco Teórico

Tabla 5. Principales teorías de Generación

Autores/ referencia	Nombre de la teoría	Descripción
Caballero (2013)	Teoría generacional de Ortega y Gasset	Para el filósofo madrileño José Ortega y Gasset, cada generación “es como un nuevo cuerpo social con su minoría selecta y su muchedumbre” (Ortega y Gasset, 1961, p. 7 como se citó en Caballero Guisado y Baigorri Agoiz, 2013, p. 11). Cada generación crece con una problemática que le toca vivir, además tendrán una forma de pensar distinta debido al ámbito social en el que se han desarrollado, influenciado gracias a la historia que le han dejado sus antecesores.
Caballero y Baigorri (2013)	El problema de las genera- ciones	Para definir lo que significa una generación habrá que desglosar el término desde tres perspectivas comenzando con la posición generacional, en la que las personas nacieron en mismo momento social dentro de su contemporaneidad y de su cultura, si la última es diferente no sería la misma posición generacional (a pesar de nacer en la misma época) dado que los individuos no están sujetos a las mismas expectativas ni condiciones que existen en otras sociedades y culturas; la conexión generacional será la participación de esta generación en su contexto social; y, por último, la unidad generacional, que serán los grupos que comparten experiencias y otros sentimientos comunes.
Caballero (2013)	Teoría de las generaciones de Howe y Strauss	Fue propuesta por Neil Howe y William Strauss la cual hace un repaso por todas las generaciones de personas que se han dado en Estados Unidos desde la época de las 13 colonias hasta la actualidad y que buscan con ello hacer una “predicción” del futuro. Cada generación lleva un nombre y se le asigna un arquetipo debido a los rasgos psicológicos que presentan, estos tienen un orden cronológico y pueden ser profeta (su nacimiento se da después de una crisis y son dominadores), nómada (crecen con ideales sociales diferentes a sus antecesores), héroes (son autosuficientes) y artistas (cuando se presenta una crisis es justo cuando están naciendo).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Teorías sobre rotación de personal

Autores/ Referencia	Nombre de la teoría	Descripción
Henri Fayol (como se citó en Quezada, 2018)	Teoría clásica de la admi- nistración	Apareció tiempo después de la Revolución Industrial, el objetivo era aumentar la eficiencia y las competencias de las empresas. No son leyes generales, pero sí son una especie de recomendaciones gerenciales para que los directivos las implementen y sus empresas puedan tener un mejor desempeño. Específicamente el principio número 12, habla sobre la importancia de las organizaciones de mantener al personal dentro de la misma. Una empresa que tiene mucho flujo de entrada y salida de empleados podría indicar problemas en esta.
Madero (2019)	Teoría de los dos factores de Herzberg	El teórico expone dos factores que son importantes para los trabajadores, los que son -Motivadores: “Se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena”. -Higiene: “su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción”. Siguiendo la línea se puede hablar de que son los factores mínimos requeridos como las remuneraciones económicas.

Fuente: Elaboración propia

Modelos de Abandono Laboral

Tabla 7. Modelos de abandono laboral

Autores/ Referencia	Descripción
March (1958)	Existen dos factores que influyen en la decisión de una persona para determinar su salida de la empresa, por una parte lo deseable que puede ser salir de la misma y en la otra la facilidad de realizarlo. En la primera se explica que la satisfacción laboral y las posibilidades de trabajar en otro puesto de la empresa son factores que pueden alterar la impresión de este punto. En la segunda, el empleado se verá motivado a salir con mayor facilidad si existen alternativas laborales fuera de la organización.
Mobley (1977)	Se expresa que hay una serie de situaciones mentales y de comportamientos que están entre la insatisfacción laboral y la intención de abandonar el puesto. En el primer paso el colaborador siente insatisfacción laboral, eso hará que tenga deseos de salir de la empresa o que su desempeño baje, en este último se pueden presentar comportamientos como absentismo. De presentarse la primera, el segundo paso será la búsqueda de nuevas alternativas para acomodarse laboralmente. Hubo 3 versiones de este modelo: -Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) -Miller, Katerberg y Hulin (1979) -Hom y Griffeth (1991)
Mobley (1979)	Tiene 4 aspectos: -Satisfacción o insatisfacción laboral -Expectativas -Percepciones sobre opciones fuera de la empresa Busca conocer y estudiar cómo las variables influyen en las decisiones de intención de renuncia.

Autores/ Referencia	Descripción
Steers (1981)	Consta de 3 fases: -En la primera se delinear las primeras impresiones que tiene la persona con la empresa antes de ingresar y se comparan con las actitudes que va tomando cuando ya tiene contacto con la misma. -En esta se recoge también la idea de la satisfacción como un factor para abandonar el trabajo. -En la tercera se explica que el trabajador podría llevar o no un proceso de evaluación de opciones para trabajar. Si obtiene una mejor opción, las posibilidades de renuncia son altas.

Fuente: Elaboración propia.

Marco empírico

Tabla 8. Revisión de la literatura empírica

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Cabrera, Ledezma, y Rivera, (2011)	El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León.	17 empresas constructoras medianas que tienen registro en la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, en Nuevo León, México.	-Enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional. -Se aplicaron cuestionarios sobre indicadores de Recursos Humanos.	Se concluyó que el 94.12% de los encuestados está de acuerdo en que la rotación de personal afecta a su productividad. El 64.71% no tiene control sobre esto y el 76.47% ha tenido retrasos en sus proyectos debido a la rotación de personal.

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Madero (2019)	Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana.	Se aplicó a una muestra de conveniencia de 332 nacidas entre 1980 y 2000, que trabajan formalmente en el noroeste de México.	-“Instrumento de medida” con 34 ítems, divididos en 6 rubros.	Se considera a las prestaciones y demás beneficios como el carácter más importante.
Cubillos, Reyes, y Londoño, (2017)	Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie.	8 personas en misma proporción de hombres y mujeres, todos solteros entre 22 y 32 años que renunciaron entre octubre del 2014 y abril del año 2016 Área comercial de Falabella S.A., que es una tienda departamental en Ibagué, Tolima, Colombia.	-Se realizó una entrevista de carácter cualitativo.	Los participantes estuvieron de acuerdo en la forma de su contrato indefinido, pues les da facilidad de renunciar en cualquier momento mostrando con esto el gran desinterés por continuar en la empresa.
Zayas y Hernández, (2015)	Causas de la satisfacción laboral en una organización Comercializadora Mayorista.	96.5% del total de la plantilla, es decir 88 trabajadores (83 hombres y 5 mujeres). Empresa Comercializadora Mayorista.	-Métodos teóricos y empíricos, así también cualitativos y cuantitativos.	Los empleados se sentían inconformes con su bajo sueldo y los altos ingresos de la organización.

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Buitrago, Constain y Lemus (2016)	Rotación laboral voluntaria en jóvenes profesionales de la generación millennials de la ciudad de Cali.	Doce jóvenes profesionales de entre 23 y 29 años en Cali, Colombia.	-Investigación cualitativa con diseño narrativo. -Selección fue intencional mediante técnica de bola de nieve.	El salario es un factor importante aunque también desean reconocimiento.
De La Garza (2019)	Expectativas de los millennials en el contexto laboral; Un estudio de género.	422 personas, 258 masculinos y 164 femeninas	-Se aplicó un cuestionario que fue realizado por Ng, Schweitzer y Lyons (2010), con una escala de Likert de 1 a 5.	Las mujeres están más convencidas de que su plan de compensaciones es mejor en el lugar de trabajo y se sienten más responsables socialmente.
Mitta (2019)	Gestión de la diversidad. El reto millennial en un grupo de organizaciones: ¿quiénes son, qué los motiva y cómo retenerlos?	Entrevistas a expertos. 264 encuestas a alumnos de las carreras de Economía, Gestión e Ingeniería Industrial, en una universidad de Perú.	-Metodología exploratoria. -Análisis de información, secundaria. -Recolección de información con técnicas cualitativas y cuantitativas. -Muestreo conglomerado.	El 52.74% quiere ser emprendedor, mientras el restante quiere trabajar en una empresa. El 58.23% está de acuerdo con el enunciado “vivir primero, luego trabajar”.

Autores	Título del trabajo	Unidad de análisis y contexto	Métodos e instrumentos empleados	Principales resultados, conclusiones y hallazgos
Frade (2018)	Factores claves en la retención de talentos millennial dentro de la industria de software y servicios informáticos (SSI).	Se aplicó un cuestionario a 60 voluntarios de la oficina de Tandil de Grupo Assa, 65% hombres y 35% mujeres.	-Estudio de caso descriptivo de corte transversal. -El instrumento de recolección fue una encuesta.	La experiencia laboral tiene mayor relevancia que el título universitario. 90% de los encuestados cree que es bueno el trabajo en equipo en el que se encuentra.
Sainz (2018)	Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millenials.	-Muestra heterogénea de 50 personas, 29 mujeres y el restante hombres con edades entre 22 y 37 años. Todos habitantes de Cantabria.	Investigación no experimental, con diseños ex post facto. Estudio observacional de tipo analítico. Se aplicaron diversos cuestionarios.	Características tales como la personalidad, apertura y responsabilidad tienen correlación de forma positiva con el perfil motivacional.

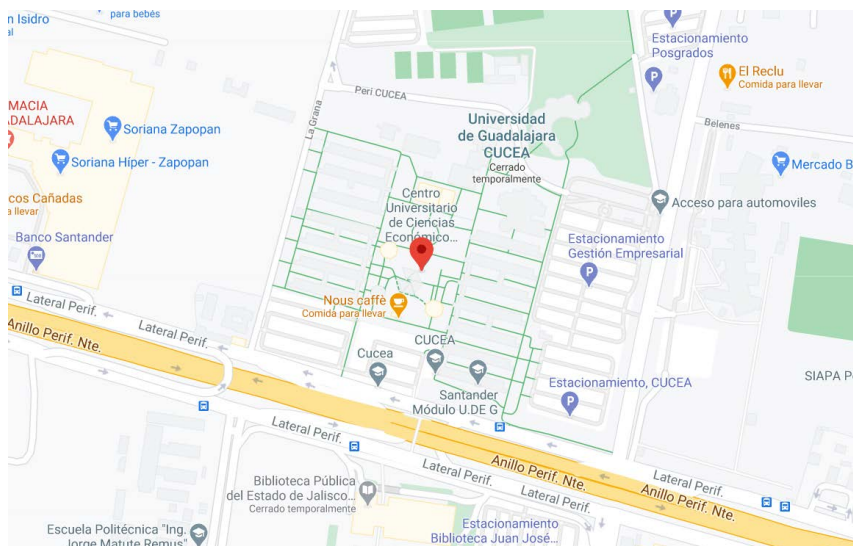
Fuente: Elaboración propia

Marco contextual: Unidad de análisis

La investigación se realiza en Zapopan, Jalisco, México, específicamente en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), es uno de los seis campus temáticos de la Red de la Universidad de Guadalajara y tiene su domicilio en Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes, C.P. 45100.

El centro cuenta a nivel licenciatura con 19,319 alumnos, de los cuales 8,719 son hombres y 10,600 mujeres. Según el mismo informe, 62% corresponde al grupo de edad de entre 18 y 21 años y 30% se encuentra en el rango de edad entre 22 y 25 años. En nuestro centro universitario se encuentran inscritos alumnos menores de 18 años, así como 6% de estudiantes mayores de 26 años edad. (Padilla, et al, 2020, p. 28)

Figura 2. Mapa de Ubicación del CUCEA



Fuente: Google Maps (2020)

De acuerdo con datos numéricos arrojados en el último informe de actividades del rector del plantel. Esto quiere decir que la gran mayoría son millennials en el grupo de edad. En total se ofrecen 13 programas de posgrado o licenciaturas:

- Administración
- Administración Financiera y Sistemas
- Administración Gubernamental y Políticas Públicas
- Contaduría Pública
- Economía
- Gestión de Negocios Gastronómicos
- Gestión y Economía Ambiental
- Mercadotecnia
- Negocios Internacionales
- Relaciones Públicas y Comunicación
- Recursos Humanos
- Tecnologías de la Información
- Turismo

Método

Para la obtención de datos se aplicará una encuesta por lo que la investigación es de carácter cuantitativo y de forma transversal. Utilizando escalas de tipo nominal para separar a los estudiantes por carreras, género, estado afectivo, si viven solos o con su familia, y conocer si tienen hijos; y de Likert para revisar su grado de acuerdo con los distintos reactivos de la encuesta, para así señalar los factores que más repercuten en su percepción del trabajo y correlaciones con sus características nominales.

Realizar una encuesta es una herramienta efectiva para poder recolectar datos de una forma más rápida que con otros instrumentos. El cuestionario se aplica por medio de la herramienta Google Forms a una muestra del universo de estudiantes comentado en el apartado anterior. Se envía a un grupo de Facebook en donde se encuentra la mayor comunidad de estudiantes del centro universitario y se esperan las respuestas. Se ha realizado de esta manera debido a las limitaciones que supone realizar encuestas de campo por la presente situación de la pandemia por la enfermedad del virus SARS-COV2.

La determinación de la muestra se define por la siguiente operación:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Para tener un valor de confianza del 95% se utilizará entonces el valor de $Z=1.96$, además una desviación de .5 y un error muestral del 9% (.09) valores definidos a criterio del encuestador por la dificultad para realizar encuestas en medio de la pandemia.

$$n = \frac{(19,319)(.5^2)(1.96^2)}{((19,319 - 1).09^2) + (.5^2)(1.96^2)}$$

$$n = 119.53443892486$$

Tabla 9. Vitrina metodológica

Elaborador y responsable de la investigación	Jonathan Estanislao Gómez Ramos
Fecha de levantamiento	19 de noviembre de 2020
Universo de estudio	Estudiantes de nivel licenciatura en el CUCEA
Tamaño de la muestra	120
Técnica de muestreo	Aleatorio simple
Técnica de levantamiento de campo	Encuesta en medios sociales electrónicos
Confiabilidad estadística	95%
Grado de error estadístico	.09

Fuente: Elaboración propia

Se contabilizan en total 42 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 10. Organización de encuesta

Sección	Número de ítems
Datos nominativos	1 a 7
Datos nominativos de trabajo	8 a 11
Historia laboral	12 a 15
Soy millennial	16 a 25
Permanencia en la empresa	26 a 28
Percepción de trabajo	29 a 39
Factores de renuncia	40 a 42

Fuente: Elaboración propia

La encuesta está diseñada en forma positiva en los ítems que están en escala Likert (*Tabla 10*), lo que quiere decir que a mayor resultado “De acuerdo” se

ven reflejadas las intenciones de no renunciar o quedarse en un trabajo, por lo que en los ítems que se han identificado como “negativos” y que representan una mayor inestabilidad para quedarse en un empleo se invertirán las codificaciones de acuerdo al libro de Metodología de la Investigación, que hace mención acerca que “el instrumento se dirija hacia una sola dirección. La operacionalización de las variables se organiza como se muestra en la tabla posterior” (Sampieri, 2010).

Tabla 11. Elementos del diseño de la investigación

Nombre de la variable	Definición de la variable	Indicadores	Operacionalización de variables	Análisis de datos
X millennials	Se trata de la penúltima generación humana, que tiene como principal característica	Sueños o aspiraciones	En total son 10 ítems con una escala tipo Likert de 3 niveles: 1.- En desacuerdo 2.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3.- De acuerdo	Se introducen datos en el programa estadístico IBM SPSS versión 16.0
Y rotación laboral	La extinción voluntaria de una relación laboral	Factores de influencia de renuncia laboral que a su vez derivan en la rotación de personal	En total son 11 ítems con una escala tipo Likert de 3 niveles: 1.- En desacuerdo 2.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3.- De acuerdo	Se introducen datos en el programa estadístico IBM SPSS versión 16.0

Fuente: Elaboración propia

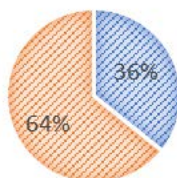
Análisis de resultados

El cuestionario se aplicó a 123 personas en total de manera aleatoria en la que se tuvo mayor participación por parte del género femenino con el 64.2%, que del masculino. El 65% del total está soltera/o, el 40% tiene novia/o y el restante está

casado o presenta una unión libre, se estableció colocar el ítem como *Estado afectivo* pues el estado civil tiene interpretaciones de carácter jurídico.

Figura 3. Género

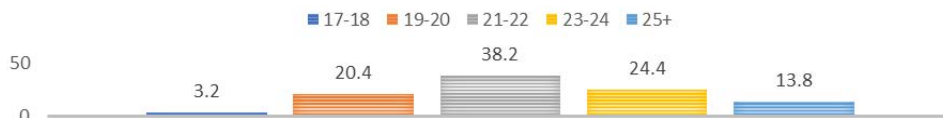
■ Masculino ■ Femenino



Fuente: Elaboración propia.

La encuesta se pudo realizar abarcando estudiantes de todas las licenciaturas que ofrece el centro universitario. Las edades oscilan de entre los 17 años hasta los 32.

Figura 4. Edades



Fuente: Elaboración propia.

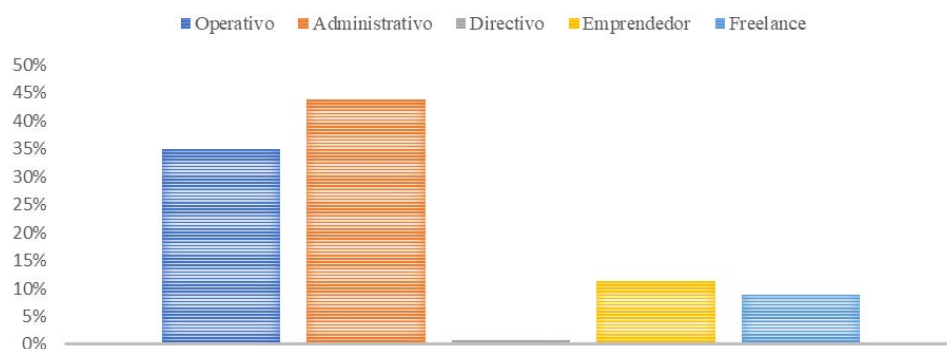
La mayoría de los encuestados trabaja actualmente, y representan el 66.7%, el restante no trabaja, pero lo ha hecho anteriormente. En la siguiente gráfica se muestran los tipos de puesto que tienen, o en su defecto, tuvieron en su último empleo según su categoría.

Figura 5. Tipo de puesto según categoría



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Tipo de puesto en general



Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestran promedios según el rubro que se preguntó a los participantes:

Tabla 12. Historial laboral

Ítem	Promedio
Inició su vida laboral, incluyendo trabajos formales e informales hace:	4.45 años
Inició su vida laboral formal hace:	3.29 años
Han tenido este número de trabajos (incluyendo formales e informales):	3 trabajos (redondeando)
Han tenido este número de trabajos formales:	2 trabajos (redondeando)

Fuente: Elaboración propia

Para los ítems relacionados a las secciones *Soy millennial* y *Percepción de trabajo*, el software estadístico arrojó el siguiente resultado para la prueba de confiabilidad con base a la encuesta aplicada:

Tabla 13. Fiabilidad estadística

Alfa de Cronbach	Número de ítems
.727	21

Fuente: Elaboración propia

“El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida de consistencia de los instrumentos utilizados en una investigación, sobre todo cuando se utilizan escalas de Likert o alguna que sea de respuesta múltiple” (Quero, 2010, p. 77). Según Celina y Campo (2005) define que: “el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (p. 577). En la siguiente tabla se muestran medidas como la media y desviación típica para cada uno de los ítems involucrados.

Tabla 14. Estadísticos de los elementos

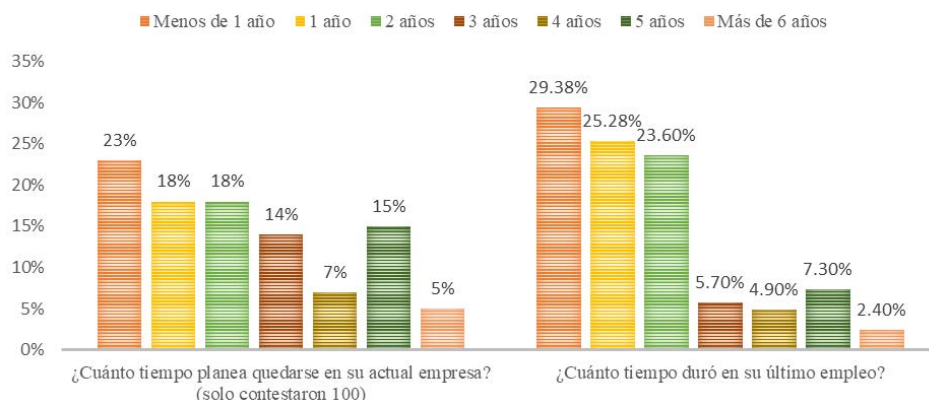
	Media	Desviación típica	N
16.- Tengo un sueño laboral de toda la vida	2.38	.672	123
17.- Mi sueño de vida laboral coincide con mi carrera universitaria	2.59	.625	123
18.- Mi sueño de vida laboral coincide con mi trabajo actual	1.77	.699	123
19.- Mi vida se resume en trabajo y escuela, o (solo trabajo) no puedo hacer otras cosas	2.14	.813	123
20.- Quisiera estar toda mi vida en una misma empresa (no necesariamente su actual trabajo)	1.59	.688	123
21.- Tendría un horario como el del trabajo de mi papá/mamá	1.67	.741	123
22.- Preferiría ser “YouTube”, “TikTok”, “Influencer”, etc	2.60	.650	123
23.- He tenido pensamientos sobre emprender un negocio	2.61	.697	123
24.- Me gusta trabajar en equipo	2.47	.631	123
25.- Quiero trabajar para vivir, no al revés	2.59	.700	123
29.- El sueldo es de mi agrado	2.09	.758	123
30.- Tengo buenas prestaciones	1.89	.857	123
31.- Se respetan mis horarios	2.28	.823	123
32.- Tengo desarrollo profesional	2.15	.830	123
33.- Existe buen ambiente laboral	2.39	.743	123
34.- Mi trabajo va de acuerdo con mis estudios	1.99	.864	123
35.- Mi trabajo me da tiempo para hacer otras cosas	2.34	.766	123
36.- Mi empleo está cerca de mi casa	2.11	.870	123
37.- Se reconoce mi esfuerzo	2.31	.748	123
38.- Tengo buena relación con mis superiores	2.62	.608	123
39.- He tenido pensamientos recientes sobre renunciar	1.94	.843	123

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esos ítems son los siguientes:

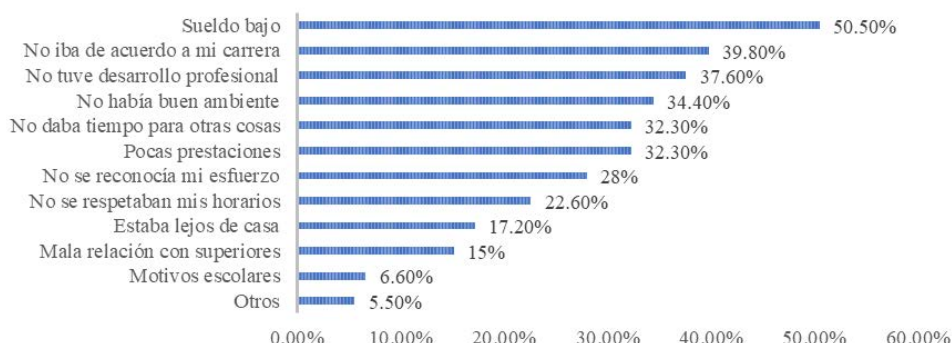
Tener pensamientos sobre emprender, no preferir ser “Influencer”, el sentimiento de querer vivir y no solo trabajar para ello y no permanecer en la misma empresa para siempre son características significativas en este apartado. Las siguientes gráficas muestran las intenciones de permanencia en una empresa por parte de las personas que participaron en la aplicación de esta encuesta.

Figura 7. Permanencia en la empresa



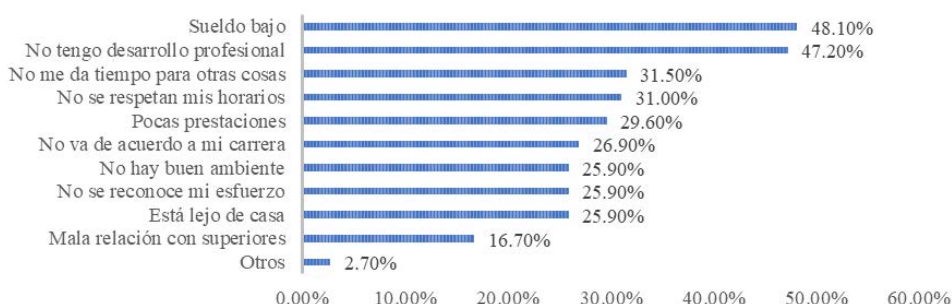
Fuente: Elaboración propia.

Es evidente que las intenciones de quedarse en una empresa por mucho tiempo solo son aplicables a unas cuantas personas. Se puede observar que la pendiente disminuye mientras el número de años se incrementa. Otro de los resultados de la investigación revela que el 57.7% analiza y evalúa alternativas antes de renunciar a su empleo, lo que podría indicar que se estaría en presencia de una motivación más para renunciar. A simple vista es notorio que en la mayoría de los ítems predominan los factores positivos, por lo que los jóvenes se encuentran de algunas maneras conformes con sus empleos. Después se formularon dos ítems en forma de selección múltiple en los cuales se exponen los factores de renuncia del último empleo que se tuvo, y los factores que podrían influir en la renuncia del empleo actual:

Figura 8. Motivos de renuncia del último empleo

Fuente: Elaboración propia

En esta primera gráfica (con 93 respuestas) se mostró que el sueldo bajo es la mayor causa de renuncia, seguido de que no se encuentran elementos que vayan de acuerdo a los estudios, además que no se obtiene desarrollo profesional.

Figura 9. Factores de renuncia en actual o próximo empleo

Fuente: Elaboración propia.

En esta segunda gráfica (con 108 respuestas) se vuelve a repetir el factor ingresos en una determinante para renunciar al empleo actual o el próximo, seguido de no conseguir desarrollo profesional, además que el tiempo para hacer otras cosas aparece como un rubro muy valorado.

Discusión de resultados

Comparando los resultados con la información de la investigación empírica se contrasta con Madero (2019) quien menciona que “la remuneración sí es un factor muy importante para permanecer en la empresa, aunque del mismo autor se coincide que buscan desarrollo profesional y aspectos relacionados con las prestaciones y obtener una vida balanceada entre los ámbitos laborales y personales” (p. 38). También se coincide con Cubillos (2017) que menciona “en el sentido de que la renuncia se puede presentar cuando hay pocas oportunidades de desarrollo, el millennial tiene pensamientos sobre ser emprendedor y la gran mayoría no quisiera estar trabajando en una empresa por el resto de sus vidas” (p.99).

Dentro de las correlaciones se encontró que mientras mejor sea la relación con los superiores habrá mayores oportunidades de que se reconozca el esfuerzo que se hace en el trabajo, las buenas relaciones pueden influir en la intención de permanencia de un individuo. De ahí en más no se encontraron correlaciones significantes de acuerdo al grupo de edad, género, tipos de puesto, ni entre ítems, por lo que no hay tendencias.

La recomendación para las organizaciones que deseen contratar millennial es tener sueldos atractivos, respetar los horarios laborales, ofrecer oportunidades de desarrollo y encontrar horarios que permitan al individuo tener la libertad de realizar otras actividades, es decir que se pueda trabajar para vivir y no de forma inversa. Sería interesante revisar el comportamiento de los millennial en otros centros universitarios e incluso de los que no se encuentran estudiando, así como analizar y estudiar a la próxima generación los “centennials”

Limitaciones

A la fecha que se realiza este trabajo, se está presentando la situación de la pandemia por el nuevo coronavirus SARS-CoV2, lo que dificulta la investigación en 2 aspectos importantes. Primero en las percepciones del encuestado podrían estar influenciadas por este evento, es decir, tal vez antes de la pandemia el individuo era muy feliz en su trabajo y por circunstancias derivadas de esta situación ahora no está de acuerdo con ello, o viceversa, las razones para seguir o no trabajando habrían cambiado durante ese periodo de tiempo.

Supone un problema enorme pues, aunque en la encuesta se intentó especificar que se buscasen percepciones anteriores a este evento, sería muy complicado definir quienes sí se apegaron a lo solicitado. La búsqueda de participantes, publicar una encuesta en un grupo de una red social podría ser una alternativa viable, pero no lo es tanto, los participantes pueden terminar siendo parte del círculo cercano del investigador.

La realización de un cuestionario cerrado queda sujeto a la capacidad del investigador para diseñarlos, por lo que podría estar mal formulado, además, no hay manera de definir que el encuestado está contestando honestamente o a consciencia, el investigador no puede estar presente en todo momento si existiesen dudas, el individuo contestará según su interpretación, se pudieron haber omitido posibles respuestas, etc.

El cuestionario se quería aplicar en estudiantes y no estudiantes de Zapopan o Zona Metropolitana de Guadalajara, pero por factores de pandemia, tiempo y conveniencia se optó solamente por el CUCEA. Utilizar la escala tipo Likert podría no ser muy recomendable, según Vargas (2017) “tiene serias limitaciones para obtener datos fiables de la realidad.. Si se aplica la misma encuesta una hora después a la misma persona, las percepciones variarán” (p. 34). Se intentó evitar realizar el cuestionario de forma negativa, para mitigar errores lógicos en los encuestados al momento de contestar, eso hace que las preguntas se formulen en favor de quedarse en el empleo actual y no a favor de renunciar.

Conclusiones

El objetivo que era señalar las causas de la rotación de personal sí se cumplió, los sueldos bajos, las pocas oportunidades de desarrollo profesional, la falta de tiempo para hacer otras actividades y que no se respeten los horarios son las características más importantes, que se pueden observar cómo detonantes para que el individuo decida dar por terminada la relación laboral con la empresa. Sin embargo, la hipótesis no se cumple, parece que el simple hecho de ser millennial no tiene mayor repercusión en la rotación de personal pues como se mostró en los resultados la gran mayoría de jóvenes se encuentran en una posición cómoda dentro de sus respectivos empleos. A pesar de tener pensamientos sobre renuncia estas

no se materializan pues sienten que la empresa les da buenos argumentos para quedarse en esta, sin embargo, se debe tener cuidado con esta percepción pues las intenciones de renuncia se pueden materializar entre 3 o 4 años que es la media de intenciones para quedarse en una empresa.

Referencias

- Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M., y García, B. (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25-40. https://www.theibfr.com/download/rgn/2018_rgn/rgn_v6n2_2018/RGN-V6N2-2018-3.pdf
- Area, M., Borrás, J., y San Nicolás, B. (2015). Educar a la generación de los Millennials como ciudadanos cultos del ciberespacio. Apuntes para la alfabetización digital. *Revista de Estudios de Juventud* (109), 13-32. http://www.injuve.es/sites/default/files/capi_109.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Millennials en América Latina; ¿trabajar o estudiar?* Creative Commons. <https://publications.iadb.org/es/millennials-en-america-latina-y-el-caribe-trabajar-o-estudiar>
- Banxico. (2017) *Los millennial en el Mercado Laboral: Hechos Estilizados y Opinión Empresarial*. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7B8612A945-7B23-4619-3A07-DoBFF55E7B-F0%7D.pdf>
- Buitrago, E., Constain, L., y Lemus, L. (2016). *Rotación laboral voluntaria en jóvenes profesionales de la generación millennials de la ciudad de Cali* (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Cali, Colombia. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8375/Rotacion_laboral_voluntaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, M., y Baigorri Agoiz, A. (2013). ¿Es operativo el concepto de generación? *Aposta. Revista de ciencias sociales* (56), 1-45. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252001.pdf>
- Cabrera, A., Ledezma, M., y Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto*, V(5), 83-91. <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>

- Cubillos, C., Reyes, M., y Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista FACCEA*, 7(1), 58-66. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- CUCEA. (2018). *Numeralia Institucional 2018*. http://www.cucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/numeralia/numeralia_4to_trimestre_2017.pdf
- De la Garza, M., Guzmán, E., y López, J. (2019). Expectativas de los millennials en el contexto laboral; Un estudio de género. *Management Review*, 4(1). doi: 10.18583/umrv.4i1.132.g260
- Deloitte. (2018). *Encuesta Millennials 2018 México*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/2018/Millennial-Survey-2018-Resultados-Mexico.pdf>
- Enciso I.-M., y Plana, J. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Universia*, V(12), 23-45. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007287214719419?token=8BD052553A3FCE5003CF7D-55BB5BEDC08B5EED7F0975E47346B20656CD9F35E0A6A3CCE37B3425DoA-74623861B22040B>
- Ferreiro, R. F. (2006). El reto de la educación del siglo XXI: la generación N. *Apertura*, 6(5), 72-85. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68800506>
- Frade, C. (2018). *Factores claves en la retención de talentos millennial dentro de la industria del software y servicios informáticos (SSI)* (Trabajo de grado). Tandil, Argentina. https://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/1803/38922424_FRADE MARIA CONSTANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, et al, (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*, 61(1). doi: 10.1016/j.cya.2015.09.003
- Hernández, G., y Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 837-863. doi: 10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2006). Antecedentes de la Rotación Voluntaria de Personal. *Investigación Administrativa*, 35(97), 7-25. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. doi: 10.15174.au.2019.2153

- Martínez, R. I., Huerta-Cerda, Z. M., y Catache-Mendoza, M. d. (2018). Conociendo las actitudes de los Millennials en el ámbito laboral en el área. *Vinculatégica*, 434-440. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/46%20MARTINEZ_HUERTA_CATACHE.pdf
- Medina, C. (2016). Los millennials su forma de vida y el streaming. *Gestión y estrategia*(50), 121-137. <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/4932>
- Mendoza, M. (2018). *Millennials provocan fuga de 30% en productividad*. <https://www.pu-blimetro.com.mx/mx/noticias/2018/08/14/millennials-provocan-fuga-30-productividad.html>
- Mitta, D. (2019). Gestión de la diversidad. El reto millennial en un grupo de organizaciones: ¿quiénes son, qué los motiva y cómo retenerlos? 360: *Revista de Ciencias de la Gestión*(4), 67-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7185839>
- Nielsen , PLC. (Noviembre de 2015). *Estilos de Vida Generacionales*. <https://www.nielsen.com/wp-content/uploads/sites/3/2019/04/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>
- Padilla, L. (2020). *Primer Informe de Actividades 2019-2020*. Universidad de Guadalajara. [http://cucea.udg.mx/informe-2019-2020/pdfs/informe-cucea\(2019-2020\)ip.pdf](http://cucea.udg.mx/informe-2019-2020/pdfs/informe-cucea(2019-2020)ip.pdf)
- Quero, M. (2010). Contabilidad y coeficiente Alpha Cronbach. *Telos*, 12 (2), 248-252. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quezada, I., Salazar, J., y Sandoval, M. (2018). *Cumplimiento de los 14 principios administrativos de Henri Fayol en el Almacén de Reparación y Mantenimiento de Maquinaria Agrícola (RYMMA) del área de logística del ingenio ser San Antonio* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Chichigalpa, Nicaragua. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/7190/1/241429.pdf>
- Randstad. (2020). *Global Report Randstad Workmonitor H1 2020*. <https://www.randstad.com.mx/downloads/randstad-workmonitor-reporte-global-h1-junio-2020.pdf>
- Sainz, E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *MLS Psychology Research*, 1(1), 41-60. doi: 10.33000/mlspr.v1i1.111
- Salar, M. (2014). *Convivencia de las generaciones en la empresa* (Trabajo fin de grado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. https://www.researchgate.net/publication/266616091_Convivencia_de_generaciones_en_la_empresa_una_aproximacion_a_la_generacion_Y

- San Miguel, P. (2017). Influencers: ¿una profesión aspiracional para millennials? *Revista Estudios de Juventud*(118), 129-144. http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/29/publicaciones/9._influencers_una_profesion_aspiracional_para_millennials.pdf
- Solís, A. (2017). Los millennials capacitados duran sólo 2 años en las empresas. <https://www.forbes.com.mx/los-millennials-capacitados-duran-solo-2-anos-las-empresas/>
- Vedova, A. (2016). Los milenarios de América Latina y la renovación institucional de la región. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*(71), 208-216. <http://ojs.icap.ac.cr:8012/ojs/index.php/RCAP/article/view/37/65>
- Velando, M. (2004). El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 10(3), 157-169. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1096696.pdf>
- Villegas, F. (2012). *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadore de la región I Metropolitana de una Institución Financiera* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Villegas-Fredy.pdf>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización Comercializadora Mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, XXIII(2), 35-51. doi: 10.18359/rfce.1606

Estrategias de gestión organizacional

Se terminó de editar en mayo de 2022
en los Talleres Gráficos de
Prometeo Editores, S.A de. C.V.
Libertad 1457, Col. Americana,
C.P. 44160, Guadalajara, Jalisco

Editado en México / Edited in Mexico



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
Red Universitaria de Jalisco

ISBN: 978-607-8796-36-6

