

Revista Latinoamericana
de Investigación Social

RELAIS

Facultad de Negocios

Vol. 7 No. 3

Septiembre - Diciembre

Editor en Jefe

Dr. Héctor Alonso Olivares Aguayo
Universidad La Salle México

Editores Asociados Internacionales

Dr. Franklin Alejandro Angulo Rangel
Universidad de la Guajira
Colombia

Dra. Jeannette Valverde Chávez
Universidad Nacional de Costa Rica
Costa Rica

Dr. (c) Gabriel Alberto Agudelo Torres
Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín
Colombia

Editores Asociados Nacionales

Dr. Oscar Valdemar de la Torre Torres
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Dra. Claudia Cintya Peña Estrada
Universidad Autónoma de Querétaro

Dr. Julio Téllez Pérez
Universidad Anáhuac México

Dra. Ruth Ortiz Zarco
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dra. Blanca Estela Hernández Bonilla
Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. Ricardo Jacob Mendoza Rivera
Instituto Politécnico Nacional

Dr. Eusebio Ortiz Zarco
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Comité Científico Internacional

Dra. Albana Berisha Qehaja
Faculty of Business and Management Universum College
República de Kosovo

Dra. Michaela Cocca
College of Education and Human Development Texas A&M University
Estados Unidos

Dr. Lucie Depoo
University of Economics and Management
República Checa

Dr. Oscar Alfredo Díaz Becerra
Facultad de Contaduría de la Pontificia Universidad Católica del Perú
Perú

Dra. Johanna Garzón Merchan
Universidad Nacional de Colombia (Bogotá)
Colombia

Dr. Jakub Husák
Department of Humanities, Czech University of Life Sciences Prague
República Checa

Dr. Igor Krejčí
Department of Systems Engineering, Czech University of Life Sciences Prague
República Checa

Dra. Gloria Inés Macías Villalba
Universidad Autónoma de Bucaramanga
Colombia

Dra. María del Carmen González Velasco
Universidad de León
España

Dra. Natalia Popova
Institute for Philosophy and Law, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences
Rusia

Dr. Miguel Ángel Vargas Valencia
Operations Research Department, Universidad Santiago de Cali
Colombia

Comité Científico Nacional

Dr. David Cantalá (Colegio de México)

Dr. Héctor Hugo Corrales Sánchez (Instituto Politécnico Nacional)

Dr. Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa)

Dr. David González-Sánchez (Universidad de Sonora)

Dr. Alejandro Islas Camargo (Instituto Tecnológico Autónomo de México)

Dr. Daniel Martínez Navarrete (Instituto Tecnológico Superior de Misantla)

Dr. Marco Antonio Méndez Salazar (Universidad Veracruzana)

Dr. Mauricio Ramírez Grajeda (Universidad de Guadalajara)

Dr. Modesto Raygoza Bello (Tecnológico Nacional de México)

Dr. Isaac Leobardo Sánchez Juárez (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez)

Dr. Jaime Sempere Campello (Colegio de México)

Dra. Danielle Tomta (Instituto Politécnico Nacional)

Dra. Claudia Vásquez Rojas (Instituto Tecnológico Superior de Misantla)

Dra. Ma. Enriqueta Mancilla Rendón (Universidad La Salle México)

Dr. Cesaire Chiatchoua (Instituto Politécnico Nacional-Universidad La Salle México)

Dr. Omar Neme Castillo (Instituto Politécnico Nacional)

Dr. Cutberto Hernández Legorreta (Universidad Nacional Autónoma de México)

Maquetación

Dr. Héctor Alonso Olivares Aguayo (Universidad La Salle México)

Dra. Blanca Estela Hernández Bonilla (Universidad Autónoma del Estado de México)

Mtra. Cecilia Bibiana Ramírez Waldo (Universidad Autónoma del Estado de México)

Periodicidad cuatrimestral

Vol. 7, No. 3, Septiembre-Diciembre, 2024

Revista Latinoamericana de Investigación Social, Vol. 7, No. 3, Septiembre-Diciembre, 2024, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad La Salle México. Benjamín Franklin No. 45, Condesa, Cuauhtémoc, CP 06140, Ciudad de México, <http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais>, Editor en jefe responsable: Dr. Héctor Alonso Olivares Aguayo. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2020-031316011000-203, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación ni de la Universidad La Salle. Los artículos firmados son responsabilidad exclusiva de los autores.

Revista Latinoamericana de Investigación Social de la Universidad La Salle

La Revista Latinoamericana de Investigación Social actualmente se encuentra indizada en Latindex y es una publicación arbitrada y evaluada por pares académicos bajo el método de doble ciego que publica artículos de investigación científica en extenso, así como notas de investigación (comunicados breves) del área de las Ciencias Económico-Administrativas.

El objetivo de la revista es estimular la discusión científica y su impacto en el nivel local, regional, nacional e internacional entre académicos e investigadores de los sectores público y privado.

La revista recibe artículos que demuestren un alto nivel de rigurosidad y calidad científica y que además promuevan el diálogo inter y transdisciplinar entre otros campos del conocimiento que tradicionalmente se han bifurcado entre Ciencias Sociales y Naturales.

Los enfoques metodológicos de los artículos podrán inscribirse tanto en el paradigma cuantitativo como en el cualitativo, o incluso, superar tal dicotomía.

Las temáticas deberán ser problemas del área económico-administrativa, pero podrán ser abordados desde múltiples enfoques, privilegiando una mirada hacia la complejidad y demostrando una preocupación social y un enfoque humanista.

La revista publica artículos tres veces por año (Enero-Abril, Mayo-Agosto y Septiembre-Diciembre). Todos los artículos tienen que seguir estrictamente las Instrucciones para los autores, así como la Guía ética. La Revista se encuentra en: <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/>

Tabla de contenidos

Presentación editorial

Por

Franklin Alejandro Angulo-Rangel (Universidad de la Guajira)(I-IX)

Artículos Científicos

Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso de los servidores públicos Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón La Libertad

Por Kennia Del Pezo Lainez (UPSE) y Lilia Esther Valencia Cruzaty (UPSE)(1-29)

Competencias emprendedoras digitales: Brecha de género en estudiantes mexicanos

Por David Josue Ortiz Gonzalez (UPV), Enrique Ismael Meléndez Ruiz (ULSA Victoria),
y Cristian Alejandro Rubalcava de León (UAT).....(30-52)

La economía circular, herramienta para la sostenibilidad de la industria en el Ecuador

Por Margarita Ayala-Bolaños (UP), Catalina Cárdenas Vélez (UP), Antonio Poveda
Guevara (UP) y David Cobo Barcia (ECOTEC).....(53-79)

Arquitectura Inclusiva: Autonomía y Género en Educación

Por Zuzanna Czerwinska (Universidad Americana de Europa), Fabiola Colmenero Fonseca
(Universidad Americana de Europa), y Mariya Shagiyan (Universidad Politécnica de
Valencia), (80-113)

Kramer vs Kramer: Un Análisis Jurídico de las Obligaciones Parentales

Por Stephanie Montserrat López Reyes (Universidad La Salle México), y Alma Cosette
Guadarrama Muñoz (Universidad La Salle México) (114-146)

Table of Contents

Editorial presentation

By

Franklin Alejandro Angulo-Rangel (Universidad de la Guajira)(I-IX)

Papers

Transformational leadership and its relationship with the commitment of public servants, Government autonomy decentralized municipal, canton La Libertad

By Kennia Del Pezo Lainez (UPSE) and Lilia Esther Valencia Cruzaty (UPSE)(1-29)

Digital Entrepreneurial Competencies: Gender Gap in Mexican Students

By David Josue Ortiz Gonzalez (UPV), Enrique Ismael Meléndez Ruiz (ULSA Victoria), and Cristian Alejandro Rubalcava de León (UAT)(30-52)

The Circular Economy, a Tool for Industrial Sustainability in Ecuador

By Margarita Graciela Ayala-Bolaños (UP), Catalina Cárdenas Vélez (UP), Antonio Poveda Guevara (UP) and David Cobo Barcia (ECOTEC)(53-79)

Inclusive Architecture: Autonomy and Gender in Education

By Zuzanna Czerwinska (Universidad Americana de Europa), Fabiola Colmenero Fonseca (Universidad Americana de Europa), and Mariya Shagiyan (Universidad Politécnica de Valencia) (80-113)

Kramer vs. Kramer: A Legal Analysis of Parental Obligations

By Stephanie Montserrat López Reyes (Universidad La Salle México), and Alma Cosette Guadarrama Muñoz (Universidad La Salle México) (114-146)

Revista Latinoamericana de Investigación Social de la Universidad La Salle
Periodicidad cuatrimestral

Vol. 7, No. 3, Septiembre-Diciembre, 2024

Editorial

En esta nueva edición del periodo septiembre-diciembre 2024, La Revista Latinoamericana de Investigación Social (RELAIS) felicita a los autores de los artículos científicos por sus contribuciones al universo de las ciencias sociales y de igual forma nuestra gratitud a los árbitros ciegos por el tiempo dedicado a releer los manuscritos y poder así dar un producto de calidad a nuestra comunidad de lectores. Gracias a todos los investigadores por sus aportes, son vitales para la consecución de nuevos resultados en cada una de las indagaciones. En esta oportunidad compartiremos experiencias científicas de los países de Ecuador, España y México, donde muestran que las tendencias van encaminadas a evaluar la transformación del servidor público a fin de que este se convierta en líder social y que no solo transcriba las necesidades del entorno, sino que sienta compañía.

Así mismo encontraremos las bondades de la tecnología en el apalancamiento de los emprendimientos con el propósito de fortalecer la disminución en la brecha de género. También escucharemos un llamado de la naturaleza frente a la degradación ocasionada por el ser humano, donde nos hacen un llamado a trabajar por este hogar en común que tenemos. Finalmente encontraremos una estructura arquitectónica sobre la autonomía y la autorregulación prioritaria para entender cómo se establecen las obligaciones parentales y viceversa.

En esta edición, nos alegra presentar una serie de artículos que no solo evidencian la variedad y profundidad de los temas tratados, sino que también aportan de forma relevante al progreso y entendimiento de los fenómenos sociales actuales.

En el presente Volumen 7 Número 3 septiembre-diciembre (2024) se publican los siguientes cinco artículos:

En el presente número de la revista científica RELAIS, se muestran cinco estudios

que tratan asuntos esenciales en diferentes campos del saber, desde el liderazgo transformacional, las competencias emprendedoras digitales, economía circular, arquitectura inclusiva y un análisis jurídico sobre las obligaciones parentales. Cada texto brinda una visión revolucionaria y una reflexión acerca de los retos actuales a los que se enfrentan las sociedades y las empresas de hoy día.

El primer artículo se intitula “Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso de los servidores públicos Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón La Libertad” de los autores Kennia Del Pezo Lainez y Lilia Esther Valencia Cruzaty de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en la Republica de Ecuador, hacen énfasis en la falta de liderazgo que se transfiguren el accionar de los funcionarios público. Según sus conclusiones, afirman que parte de su falta de empatía radica porque no son tomados en cuenta a la hora de intraemprender.

El segundo artículo se intitula “Competencias emprendedoras digitales: Brecha de género en estudiantes mexicanos”, de los autores David Josue Ortiz Gonzalez de la Universidad Politécnica de Victoria, Enrique Ismael Meléndez Ruiz de la Universidad La Salle Victoria, y Cristian Alejandro Rubalcava de León de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Establecen la pertinencia de las tecnologías y la utilidad de adquirir destrezas tecnológicas que puedan ser aplicadas por los empresarios. También estudian la confluencia entre el emprendimiento digital y la reducción en la brecha de género, donde se concluyó que no hay diferencias marcadas a la hora de emprender por medios tecnológicos.

En el tercer artículo, intitulado “La economía circular, herramienta para la sostenibilidad de la industria en el Ecuador” de los autores Margarita Graciela Ayala-Bolaños, Catalina Cárdenas Vélez y Antonio Poveda Guevara de la Universidad del Pacifico, y David Cobo Barcia de la Universidad Tecnológica ECOTEC. Realizan una reflexión sobre el deterioro de nuestro planeta, que está causado por la actividad humana, lo que se refleja en: sistemas de agricultura de baja producción, dificultades de salud provocados por los altos niveles de contaminación del aire, la tierra y el mar, disminución de la biodiversidad debido a la liberación creciente de dióxido de carbono. El propósito de la investigación fue examinar el modelo de economía circular, como un instrumento de competitividad fundamentado en la sostenibilidad y enmarcado en los Objetivos de

Desarrollo Sostenible.

En el cuarto artículo, intitulado “Arquitectura Inclusiva: Autonomía y Género en Educación” de las autoras Zuzanna Czerwinska y Fabiola Colmenero Fonseca de la Universidad Americana de Europa, y Mariya Shagiyan de la Universidad Politécnica de Valencia. Dentro del marco de la enseñanza de género en España y América Latina, el diseño arquitectónico inclusivo se presenta como un instrumento esencial para fomentar la independencia de los estudiantes. Esta investigación analizó cómo la configuración de ambientes educativos puede afectar la habilidad de los alumnos para adquirir competencias socioculturales. Discuten la confluencia entre la arquitectura, la enseñanza de género y la independencia de los estudiantes, destacando la relevancia de construir lugares que representen y honren la variedad de identidades de género.

En el quinto artículo, intitulado “Kramer vs Kramer: Un Análisis Jurídico de las Obligaciones Parentales” de los autores Stephanie Montserrat López Reyes y Alma Cosette Guadarrama Muñoz de la Universidad La Salle México. Comentan que la legislación civil vigente en México impone responsabilidades a los progenitores bajo la noción de deberes de crianza, siendo esta una definición imprecisa dado que algunas obligaciones deberían ser consideradas deberes legales, al ubicarse en estas manifestaciones emocionales, los hábitos de higiene y alimentación, entre otros. Estas obligaciones no son susceptibles de evaluación monetaria ni tampoco exigibles a la fuerza debido a que son conceptos abstractos e intangibles. La presente investigación establece diferencias reales entre el ser y el deber ser.

Estas investigaciones constituyen un aporte importante a sus respectivos campos y proporcionan herramientas y puntos de vista que pueden resultar muy beneficiosos para profesionales, académicos y encargados de la toma de decisiones. De acuerdo con todo lo anteriormente escrito, queda abierta la discusión científica sobre los temas tratados.

Dr. Franklin Alejandro Angulo-Rangel

Editor Asociado Internacional RELAIS

Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso de los servidores públicos Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cantón La Libertad

Transformational leadership and its relationship with the commitment of public servants, Government autonomy decentralized municipal, canton La Libertad

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no.3

Kennia Del Pezo Lainez
Universidad Estatal Península de Santa Elena
kennia.delpezo05@gmail.com

Lilia Esther Valencia Cruzaty
(Autor de correspondencia)
Universidad Estatal Península de Santa Elena
lvalencia@upse.edu.ec

Artículo de investigación

Recibido: 13/12/2024

Aceptado: 24/02/2025

Fecha de publicación: 20/03/2025

RESUMEN

El trabajo de investigación se enfoca en como la ausencia del estilo de liderazgo transformacional puede ocasionar problemas de funcionamiento, operatividad, desmotivación laboral en los funcionarios que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de La Libertad, para ello se realizó el planteamiento del problema identificando que existen factores como: desmotivación, no tienen autonomía en la toma de decisiones importante, carencia de compromiso, dando paso a un conflicto interno donde la ausencia de liderazgo produce un desempeño no óptimo en el personal, así como una escasez de compromiso hacia la institución. Se plantearon los objetivos a desarrollar como la manera en que la motivación inspiracional se relaciona con el compromiso de los servidores públicos. Además, se efectuó el marco teórico en donde se establecieron los lineamientos y conceptos que deben aplicarse para poder establecer el tipo de liderazgo más viable para la investigación, siendo el liderazgo de tipo transformacional, finalizando con las recomendaciones y conclusiones del trabajo realizado.

Palabras clave: Capacitaciones, líder, operatividad, personal, servidor público.

ABSTRACT

The research work focuses on how the absence of the transformational leadership style can cause problems of functioning, operability, work demotivation in the officials who work in the Decentralized Autonomous Government (GAD) of La Libertad, for this the problem statement was carried out. identifying that there are factors such as: demotivation, lack of autonomy in making important decisions, lack of commitment, giving way to an internal conflict where the absence of leadership produces non-optimal performance in the staff, as well as a shortage of commitment to the institution. The objectives to be developed were proposed as the way in which inspirational motivation is related to the commitment of public servants. In addition, the theoretical framework was carried out where the guidelines and concepts that must be applied were established in order to establish the most viable type of leadership for the research, being transformational leadership, ending with the recommendations and conclusions of the work carried out.

Keywords: Training, leader, operation, staff, public servant.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda como tema principal la dependencia existente entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los servidores públicos en la institución GAD La Libertad, para lo cual se procede a denominar al liderazgo transformacional como el tipo de liderazgo que motiva e inspira a los equipos a efectuar cambios que sean positivos para la organización. Dentro de la investigación se efectúa el planteamiento del problema que involucra en detalle, las principales falencias que afectan la funcionabilidad y eficiencia en el personal de la institución, entre las problemáticas encontradas se pueden manifestar que el personal se encuentra desmotivado, por incumplimiento de sus haberes como sueldos al día, pago de horas extras, pago del IESS como patrono por lo que no pueden hacer uso de sus servicios; es decir no cumplen con sus obligaciones patronales, además del hostigamiento laboral cambiando constantemente al trabajador que opina diferente, afectando el ambiente de trabajo. El personal no puede tomar una decisión por acertada que sea, debido a que no reconocen el nivel de experiencia de los trabajadores que tienen años laborando en la institución, no son tomadas en cuenta sus sugerencias o en muchos casos son marginados.

Estas falencias se basan en la ausencia de un tipo de liderazgo que pueda transmitir las ideas de trabajo y plasmarlas a la realidad que vive la institución, demostrando al personal la confianza y seguridad de sentirse comprometido con sus labores, por ende, con la institución a realizar un mejor trabajo, brindado un servicio eficaz a la ciudadanía del cantón. Por otra parte, se elaboró el capítulo que incluye el marco teórico donde se establecen las diferentes teorías y conceptos necesarios a fin de adquirir los conocimientos adecuados

para ir desarrollando el trabajo planteado, temas como los estilos de liderazgo considerando cual es el que más se asemeja a la realidad de la entidad, a fin de plasmar esos conocimientos en el entorno de la institución.

El tipo de metodología que se utilizó para recolectar los datos es mixta, utilizando encuestas y entrevistas, mismas que sirven para recolectar datos veraces, cuyo propósito es establecer los problemas reales del personal, que permitan plantear un mejor funcionamiento para los trabajadores de la institución, pudiendo plasmar el vínculo que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso de los servidores públicos. Culminando con las respectivas conclusiones y recomendaciones que surgieron a lo largo de la investigación. Para el desarrollo de la investigación fue necesario conocer conceptos básicos sobre el liderazgo, sus ámbitos, el enfoque, indagar sobre el liderazgo de tipo transformacional, los modelos, todos estos puntos antes mencionados, se profundizan a continuación:

El liderazgo en diferentes ámbitos

(Bass & Riggio, 2005), considera que una empresa sin liderazgo es una entidad que carece de motivación al trabajo colectivo en pro de la organización, debido a que no existe una influencia que permita a sus seguidores alcanzar sus metas como individuos, por lo que asevera que este liderazgo impacta directamente sobre los seguidores, basándose en ciertos valores como el respeto, la confianza y admiración, considerándolo como fundamental para la relación de líder y seguidor, siendo este un factor de tipo decisivo a la hora de alcanzar los resultados en la institución.

La investigación (Cordova, 2020), de Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad particular de la ciudad de Lima, indica que existe una relación considerada como significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes, donde el nivel predominante de liderazgo es alto, seguido del nivel medio. Refiriéndose a los niveles de satisfacción, la mayoría de los evaluados poseen un nivel medio, seguido de un nivel alto, teniendo la misma tendencia en cada una de las variables estudiadas, considerado que ambas variables se encuentran estrictamente relacionadas para lograr el desempeño deseado en el ámbito laboral de los docentes.

(Mendoza, 2021) analizó el Liderazgo institucional y su incidencia en el compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad del cantón Bolívar, implementando el método deductivo e inductivo, analítico sintético y correlacional, en el tipo de investigación se estableció la bibliográfica de campo y descriptiva, los instrumentos de recopilación de datos fueron entrevista y encuesta, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo realizado a las autoridades, el cuestionario de compromiso se efectuó a los servidores públicos, el mismo que concluye que la información requerida en la indagación proponen realizar una valoración sobre las estrategias que se logran incorporar al proceso de mejora institucional.

Para (Jativa, 2019), el Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral, menciona que basados en el método estadístico Rho de Spearman se pudo determinar que existe una relación positiva muy fuerte entre el desempeño laboral y el liderazgo de los colaboradores del área administrativa y operativa en la empresa florícolas, analizando la idea de que la forma que es aplicado el liderazgo tiene relación directa con el desempeño en el trabajo.

Las relaciones laborales, el liderazgo y su influencia en el rendimiento del personal de las empresas públicas de Manta del periodo 2019, expuesto por (Mejía, 2019) en el cual se detalla las habilidades que posee un líder son aplicadas en el sector público, generando un punto de inflexión respecto al rendimiento de los miembros de los equipos de trabajo frente a otras organizaciones en las cuales la ineficiencia de la persona a cargo pasa factura ante la resolución de problemas que aparecen en el ámbito diario.

Según (Soriano, 2022) Estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales del GAD del cantón La Libertad, el tipo de liderazgo que predomina es el transaccional donde el líder está enfocado en resultados y objetivos de las tareas que ejercen los colaboradores, pues consideran que en su mayoría el jefe se desenvuelve en un nivel aceptable dentro del desarrollo de sus actividades administrativas y direccionamiento.

De acuerdo a (Ordoñez, 2021) el Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena, el estilo

de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal docente, en las unidades educativas del cantón Santa Elena, donde los directivos tienen un estilo de liderazgo transformacional por lo que se plantea realizar un plan de acción que permita mejorar gradualmente el estilo de liderar de los directivos y el desempeño de los docentes, contemplando actividades como la estimulación intelectual, la influencia individualizada, la motivación e inspiración, ítems que ayuden a mejorar el desenvolvimiento y desarrollo de los docentes.

Enfoque de liderazgo

Para (Zambrano, 2019) el liderazgo cuenta con 3 enfoques básicos que son: Prioridad en el rendimiento, grado de participación de los liderados, forma de guiar a los liderados.

a) Prioridad en el rendimiento, refleja un aspecto de muchísima importancia en el liderazgo, el objetivo como líder se enfoca en el equilibrio entre ambas partes, una sensibilidad por las personas que favorezca el día a día, resultando agradable y estimulando a involucrarse en los proyectos conjuntos sin eclipsar el rendimiento de los objetivos.

b) Grado de participación de los liderados, un liderazgo más autocrítico implica una mínima participación, si como líder indicas lo que hay que hacer, el equilibrio se acostumbra a que siempre se le indique lo que debe realizar, por otra parte si delegas funciones o responsabilidad se debe tener énfasis en que la persona a quien se vaya a delegar debe estar completamente seguro/a de poder cumplirlas, el grado de participación dependerá de las circunstancias que estén presentes y de las características de las personas involucradas.

c) La forma de guiar a los liderados, es estableciendo y evaluando objetivos, si tienes un comportamiento adecuado este habla por sí mismo, siendo un comportamiento a imitar, es decir se guía con el ejemplo propio, el feedback es otra forma de guiar mediante el elogio o reconocimiento, señalando los comportamientos correctos se indica que debe repetirse, por donde se debe ir.

El liderazgo transformacional

Es la capacidad que tiene de influir de forma positiva al progreso y desarrollo de los individuos con los cuales se labora, considerándose como la mejora continua que lleva hacia el cambio. (Tapia & Antequera, 2020)

El liderazgo transformacional es un requisito fijo en los colaboradores que presiden los distintos departamentos, esto responde a que los líderes transformacionales son inspiradores porque provocan ejecutar cambios en los conocimientos de sus liderados con el objeto de influir efectivamente en estos para el logro de objetivos dentro de una institución. (Fernández & Manosalva, 2020) define que el estilo del líder se refiere a los comportamientos característicos del líder en la motivación, gestión y orientación de los trabajadores. El líder es un referente como modelo a seguir para sus empleados, motivándolos a trabajar de una manera efectiva, tomando en cuenta sus debilidades y fortalezas para optimizar su desempeño. El liderazgo transformacional fue definido como una herramienta a través de la cual seguidores y líderes se ayudan mutuamente hacia la productividad y el logro de metas organizacionales mediante la mejora de la moral y la motivación en la organización.

El liderazgo transformacional está basado en el papel de líder como un agente del cambio, que se encarga de promover el compromiso, motivando al equipo, concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones, dotando significancia a las actividades realizadas, se fundamenta además en las cualidades, valores y creencias del propio líder como de los seguidores. (Varela, 2018)

El líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo participe en los resultados de la organización. Una de las características peculiares es la aproximación personal al trabajador, considerando a este como una persona y no como una herramienta. (Noriega, 2019)

Los líderes transformacionales obtienen resultados, inicialmente haciendo que los subordinados sean conscientes del valor e importancia de la tarea, segundo, haciendo que el subordinado vaya por encima de sus propios intereses y piense en el interés de la empresa,

tercero, haciendo que los subordinados incrementen sus necesidades de nivel superior. (Cruz, 2020)

Modelo de liderazgo transformacional

Según (Briones, 2020) los 4 elementos del liderazgo transformacional son: Estimulación intelectual, consideración individual, motivación inspiradora e influencia idealizada.

Estimulación intelectual: Los líderes que se consideran transformadores deben ayudar a los empleados a sentirse cómodos explorando nuevas ideas y oportunidades que puedan inyectar innovación en la organización, deseando establecer un entorno que, de la bienvenida al crecimiento, haciendo que todos se entusiasmen con la transformación digital y otras alternativas en la empresa.

Consideración individual: Los empleados tienen la necesidad de tener un sentido de propiedad e independencia en los objetivos de la organización. El líder transformacional debe comprender que cada individuo es una persona única en la institución, teniendo necesidades específicas, estilos y contribución propia a la entidad. Este tipo de líderes adaptan sus estilos de tutoría y entrenamiento al trabajador, ayudando a lograr los objetivos dentro y fuera de la empresa.

Motivación inspiradora: El líder transformacional tendrá que animar al equipo a trabajar en conjunto, comprometiéndose con la visión de la entidad. Asegurándose que el personal se comprometa con los objetivos, teniendo un propósito y no motivándolos mediante el miedo.

Influencia idealizada: Los empleados ven al líder transformacional como un modelo a seguir, en todos los aspectos en el trabajo. Se es un líder auténtico, sin tratar de manipular a los trabajadores a que trabajen duro, sino liderar e influir de manera positiva en los demás, es decir se predica con el ejemplo. (White, 2022)

De acuerdo a lo indicado por (Pita, 2018) el liderazgo transformacional cuenta con pilares que son los soportes principales de esta modalidad de liderar, entre los que constan los propósitos, las personas, la estrategia y cultura.

Propósitos: Es la visión compartida que los miembros de la organización tienen en relación con algo. El líder transformacional los denomina expectativas de cambio, es decir la disposición de las personas a generar y asumir la transformación.

Personas: Es la razón de ser del líder transformacional y se refiere en concreto a la definición de los grupos o individuos sobre lo que se dispone a operar. Para que el proceso de cambio tenga éxito deber conocerlos a profundidad, aptitudes, motivaciones por mencionar algunos.

Cultura: Es el proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo en muchos casos con su visión y misión.

Estrategia: Es la manera en que efectúan los cambios, la cual está condicionada desde luego por las características de la organización o grupos de trabajo, número de miembros, expectativas, edad, etc. (School, 2024)

Es necesario además establecer cuáles son las direcciones de relevancia dentro de la institución, que se entiende por servidores públicos, los tipos de servidores, el compromiso laboral, además de la importancia del liderazgo en diferentes ámbitos, son puntos que se desarrollan a continuación:

Direcciones de relevancia

El GAD La Libertad se encuentra conformado por diversos departamentos entre dependencias internas como externas, cuya finalidad es brindar un servicio eficiente a los habitantes del cantón. Entre las áreas que se pueden mencionar a breves rasgos se encuentra la dirección financiera que es la encargada de elaborar de forma anual el presupuesto de la institución, conformado por los sueldos de todo el personal que labora en la entidad, las diferentes obras que se realizan en el cantón, los préstamos a diferentes entidades que el GAD debe cumplir, entre otros. Otra área es la dirección administrativa, conformada por

departamentos como: servicios generales, informática, bodega, por mencionar algunos, quienes atienden muchas necesidades por la que la ciudadanía acude a la institución.

Dirección de talento humano

Esta dirección es la encargada de velar por el normal funcionamiento del personal de la entidad, estableciendo reglamentos internos, actualizando normativas, sancionado al personal en caso que hayan incurrido en alguna causal que lo amerite, nivelar la carga laboral con la salaria, establecer de manera mensual los roles para el cobro del sueldo del personal, plasmar en el presupuesto de la institución los trabajadores que estén por acceder a la jubilación por años de servicio, además de quienes desean la compra de renuncia, previo consentimiento de la máxima autoridad, indicar los horarios de entrada y salida de los trabajadores que laboran en las distintas dependencias externas como internas del GAD. Cabe mencionar que esta área tiene la autoridad de poder sancionar a un trabajador en caso que haya incurrido en faltas que sean consideradas graves y que atenten con la funcionabilidad de su puesto de trabajo.

Servidores públicos

Se define al servidor público como aquel que se encuentra normado por un régimen de función pública, bajo una legislación específica o mediante disposiciones equivalentes, por lo que asumen actividades relacionadas a los intereses del Estado. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

Los servidores públicos son funcionarios que se encuentran trabajando al servicio del estado es decir los individuos que realizan actividades, función o dignidad, ejerzan un cargo como parte del sector público. A su vez existen funcionarios que tienen años en un puesto o cargo siendo considerados de carrera, por lo que son los que cuentan con mayor experiencia, quienes usualmente transmiten sus conocimientos a los nuevos postulantes que ingresan a laborar a medida que existe el cambio de la máxima autoridad de la institución donde trabajan.

De acuerdo a (Cagua, 2019), existen 4 tipos de servidores, el interno, el laboral, el eventual y de carrera.

Empleado de carrera: Se conoce como aquel que está vinculado a una administración pública por una relación laboral fija de tipo permanente y remunerada, bajo un estatuto regulado por el derecho administrativo.

Empleado laboral: Es aquel que en virtud de un contrato de trabajo y según las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral (temporal, indefinido o público), presta servicios remunerados a la administración pública.

Empleado eventual: Realiza funciones especiales y específicas, cuya designación es libre y su cese está condicionado según el cargo al que preste servicios.

Empleado interino: Son aquellas personas contratadas por el Estado en caso de alguna necesidad circunstancial o de urgencia, sea por falta de empleados de carrera para ese cargo, por programas temporales o suplencias transitorias de titulares.

Los tipos de servidores públicos son profesionales y trabajadores que están dispuestos a ayudar y brindar un servicio a la sociedad, siempre en beneficio de ella, dentro de los diferentes cargos públicos que puedan ocupar en la estructura del Estado existiendo profesionales de diversas ramas, las que ejecutan diferentes funciones:

- Policías.
- Bomberos.
- Doctores.
- Abogados.
- Agentes administrativos.
- Conductores de autobús.
- Agentes políticos.
- Enfermeras/os
- Maestros.
- Carpinteros.
- Jardineros.
- Militares
- Electricistas, otros. (Polo, 2021)

Definición de compromiso

La conceptualización del compromiso en los colaboradores según (Anchelia & Arias, 2020), define que los empleados con niveles más altos de compromiso, con la Continuidad en sus organizaciones porque "necesitan" y los empleados con compromiso normativo permanecen en sus organizaciones porque sienten que "debería" hacerlo.

Compromiso laboral

Existen diferentes tipos de definiciones de lo que se conoce como compromiso laboral, coincidiendo en que es un estado en que la persona se encuentra identificada con la empresa, integrando los objetivos individuales con los de la organización. Este tipo de compromiso no se limita al logro personal, sino más bien a su relación directa con las áreas en donde laboran.

Es por esto que el compromiso de trabajo, se suele identificar en las organizaciones como a la lealtad que guarda un empleado por permanecer en la institución, provocada por el tipo de motivación que percibe, siendo estos dos componentes, el afectivo y el racional.

El afectivo: Es la percepción de tipo emocional que se encuentra definida cuando la persona disfruta del ambiente laboral, o del trabajo que realiza, las cuales son particularidades que varían de acuerdo a cada persona, dependiendo de lo que experimenta diariamente.

Racional: Basado en el tipo de percepciones que tiene la persona referente a las razones lógicas para permanecer en la institución.

Los siguientes tipos de compromiso son:

- **Compromiso de continuación:** El cual se basa en el afecto o cariño que tiene una persona hacia la empresa, siendo originada por el tiempo que posee dentro de la misma, pues le es difícil separarse de la institución, siendo difícil renunciar basándose en factores externos.

- Compromiso conductual: Es cuando el personal se siente satisfecho con la empresa, al estar cubiertas sus expectativas y necesidades, generando empleados altamente comprometidos al cumplimiento de sus tareas y objetivos por alcanzar.

- Compromiso normativo: Este caso se suscita cuando los empleados se encuentran moralmente comprometidos hacia la empresa, debido a situaciones previas que sucedieron con anterioridad donde la organización se ganó el compromiso moral del trabajador. (Betancourt, 2019)

Según (Pastor, 2018) de Harvard Deusto Business Review resalta la importancia del liderazgo, calificándolo como un elemento fundamental en las actividades que enrumban un cambio estratégico, pues la carencia de liderazgo pone en riesgo la estabilidad de una organización; normalmente se observa como un error desviar la atención en otros factores o centrarse solo en uno, cuando el líder transformacional puede expandir pensamientos integrales, amplios; y poner en práctica diversas estrategias que permitan crecer en una institución u organismo.

Se conoce como líder a aquella persona que tiene el conocimiento de como dirigir e incentivar que las personas den su mayor esfuerzo, el líder sobresale del grupo, ejerce influencia e incentiva a los demás a lograr un objetivo en común, posee habilidades como la toma asertiva de decisiones, sistematización de ideas, por mencionar algunas. El líder te escucha, alienta, enseña a las personas que posee bajo su tutela, logrando que su personal se convierta en triunfadores. Posee la responsabilidad de promover, pidiendo el alto rendimiento a sus seguidores, las cualidades con las que cuenta le permiten influir en los demás para que desarrollen sus actividades o tareas.

El liderazgo en el sector público ejerce de manera racional el poder que se le confiere como funcionario directivo, conduciendo de manera oportuna a la institución y al resto de servidores al logro de los resultados y metas que mejoran la calidad de vida de las personas, basados en el respeto de los procedimientos y normativas vigentes.

A nivel nacional existen muchos ejemplos de líderes empresariales, que de una u otra manera se han encargado de inspirar a personas, jóvenes, adultos, por años, incluso por generaciones a seguir sus pasos, convirtiéndose en una muestra visible de liderazgo para ellos, pues quienes les siguen lo hacen por convicción, por creer en su ideología de cambio, con resultados que han servido para cambiar una empresa, institución o entidad, dándoles un giro positivo a la organización.

La principal problemática que se presenta a menudo en las instituciones públicas es la escasa aplicación de un efectivo liderazgo transformacional, es así que en el GAD La Libertad durante el inicio de un nuevo mandato el apoyo de los empleados se ve reflejado por una serie de dificultades laborales, tales como: desmotivación, ausencia de visión, no valoración de desarrollo profesional. Todo esto crea una situación problemática donde el liderazgo no logra movilizar a los funcionarios hacia un desempeño óptimo y un compromiso voluntario, afectando así la calidad de los servicios brindados además de la confianza generada en la ciudadanía.

Es de suma importancia realizar el estudio sobre el liderazgo transformacional y su impacto en los colaboradores del GAD La Libertad, debido a que este estilo de liderazgo es basado en diversos atributos para su aplicación, incluido el carisma que muchas veces influye en el compromiso de los trabajadores al facilitar las relaciones interpersonales y reducir la ansiedad en momentos desafiantes. Además, fomenta la comunicación emocional, la resolución de problemas, contribuyendo al crecimiento personal. Por lo tanto, este estudio tiene el potencial de fortalecer el ambiente laboral, promoviendo una mayor interacción entre los empleados y los líderes de área, lo que a su vez puede aumentar la productividad.

La singularidad de esta investigación se enfoca en la falta de estudios previos sobre las variables planteadas, motivando a explorar esta temática para proporcionar conocimiento y beneficios tanto a la gestión pública como a los colaboradores de la institución. El presente estudio es viable de realizar, ya que tiene una aplicación directa para los colaboradores.

Además, se valida con la bibliografía científica necesaria para abordar variables planteadas que lleven a efecto el estudio. Estos factores favorecen al desarrollo exitoso de la

investigación asegurando adecuadamente su fluidez. Asimismo, se cuentan con los conocimientos, habilidades, procedimientos y funciones necesarias para el desarrollo de la indagación.

Vale resaltar de igual forma el artículo *Empresas B en Latinoamérica: sobre compromiso laboral* muestra como el compromiso de los colaboradores responde activamente a las distintas realidades regionales y nacionales, por lo que las estrategias aplicadas en un determinado sitio no pueden tomarse al pie de la letra debido a que se deben adaptar a las necesidades de los trabajadores locales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño no experimental, al observar en el lugar de los hechos las problemáticas que afectan el ambiente de trabajo del personal, interpretando los problemas observados, obteniendo las debidas conclusiones de lo hallado, estudiando las situaciones exactamente cómo ocurrieron.

La investigación realizada es cualitativa mediante la entrevista aplicada a la directora de Talento humano donde se establecieron los causales que afectan al personal y por ende el clima laboral. Se considera también que es cuantitativa por las encuestas efectuadas al personal de la institución, determinando los problemas, sugerencias e inquietudes que tienen sobre la manera en cómo administrativamente se maneja la institución.

Métodos

Para la investigación realizada se utilizan los métodos deductivo e inductivo los que fueron aplicados para el manejo de la información que se consideró necesaria durante su desarrollo.

Inductivo: Se procede a observar el comportamiento de los trabajadores de la organización, ante diferentes situaciones con el objetivo de ir recopilando información sobre los problemas que aquejan al personal en sus puestos de trabajo, dentro de la institución, buscando la manera de ofrecer ayuda y alternativas claras y concretas.

Deductivo: Se utiliza este método partiendo de la necesidad que existe de un estilo de modelo de tipo liderazgo transformacional en la organización, el que transmita al personal la seguridad y confianza de poder contar con las condiciones adecuadas para que puedan desempeñar sus actividades laborales, cumpliendo con las obligaciones que tiene la entidad como patrono con los trabajadores como son: sueldos, deducciones, seguro social, vacaciones, de esta manera se replica el mensaje a la ciudadanía de que la institución brinda un buen trato a su contingente laboral.

Para recopilar la información se utilizan encuestas aplicadas a los trabajadores del GAD La Libertad, así como la entrevista a la directora de la unidad de Talento Humano, con el fin de conocer desde la fuente, cuáles son las anomalías que se suscitan en cada uno de sus puestos de trabajo, cual es el sentir del personal conforme a la manera en cómo se lidera la entidad, además de cuáles pueden ser sus sugerencias e inquietudes que pueden plantear, de esta manera tener datos claros y concretos sobre la realidad que palpitan a diario los trabajadores de la institución. La población a considerar son los 283 servidores públicos del G.A.D Municipal, los que se muestran en la tabla 1 complementada con la tabla 2:

Tabla 1

Población del GAD La Libertad

Servidores públicos	Cantidad
Nombramientos por elección popular	8
Nombramientos Libre remoción	41
Nombramientos período fijo	3
Nombramientos permanentes	69
Nombramientos provisionales	9
Contratos de servicios ocasionales	153
Total	283

Nota: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Unidad de talento humano

Tabla 2

Tamaño de la muestra

Trabajadores del GAD La Libertad	283
Z (nivel de confianza) 95%	1,96
e (error permitido) 5%	0,05
p (probabilidad o variable positiva)	0,5
q (complemento o variable negativa)	0,5

Nota: Cálculo para una población finita

La fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra, es finita, debido a que se conoce la población que se desea encuestar, siendo la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

Una vez conocida la población se procede a efectuar el cálculo de la muestra, utilizando la fórmula finita, debido a que se conoce el total de la población que se desea obtener la información, obteniendo un resultado de 163 encuestas a realizar.

Implementada la fórmula se logró obtener la totalidad de encuestas a realizar, utilizando esta técnica para la recolección de datos, recopilando información directamente de los trabajadores de la organización.

Este tipo de técnicas se utiliza para recolectar datos veraces, misma que se compone de preguntas cerradas de fácil comprensión, cuyo objetivo es permitir conocer los problemas presentes en el personal, las sugerencias que tienen sobre las inconformidades que poseen con el funcionamiento y manera en cómo se lidera la entidad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

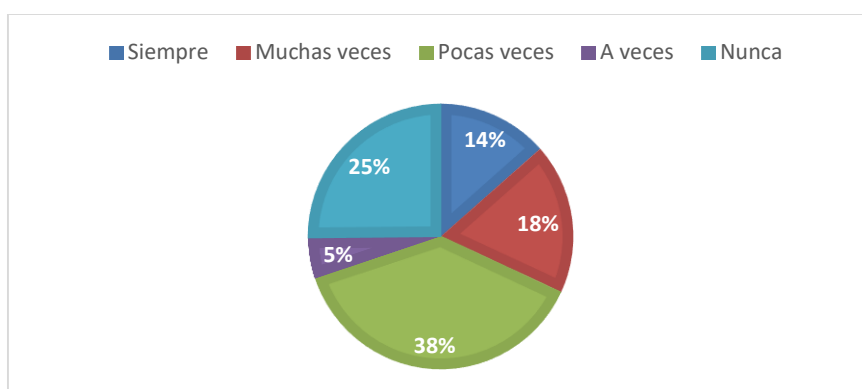
Durante el desarrollo de la presente investigación se obtuvieron diferentes resultados en las encuestas, entrevista, además del método de Rho de Spearman mismo que sirve para medir

el grado de correlación existente entre las variables, determinando si la incidencia de una afecta en el funcionamiento de la otra.

Con respecto a las encuestas se puede mencionar que la información que se recopiló mediante el formulario aplicado a los trabajadores del GAD La Libertad refleja entre los principales comentarios los siguientes (mostrados en las figuras 1 a la 5):

Figura 1

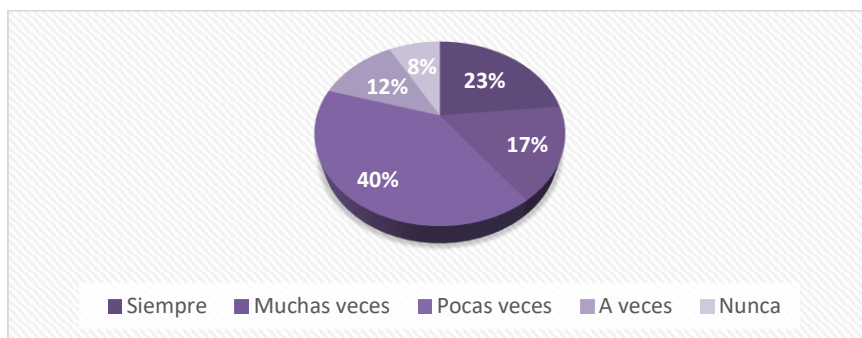
Motiva usted a su equipo de trabajo a mantener una visión clara de los objetivos de la empresa



Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las encuestas (El 43% de los encuestados menciona que son escasas las ocasiones en que la institución motiva al personal)

Figura 2

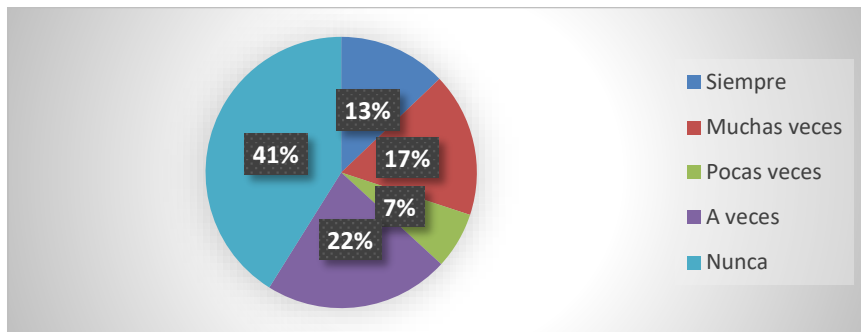
Muestra empatía hacia las necesidades y preocupaciones de los trabajadores



Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las encuestas (El 52% considera que son pocas las veces en las que las autoridades muestran empatía hacia las necesidades del personal)

Figura 3

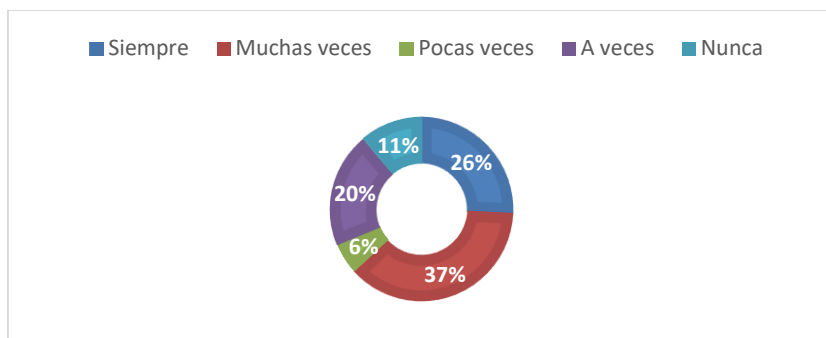
Decisiones alineadas con los objetivos de la empresa



Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las encuestas (Un 41% afirma que nunca las decisiones del personal se han alineado a los objetivos de la empresa)

Figura 4

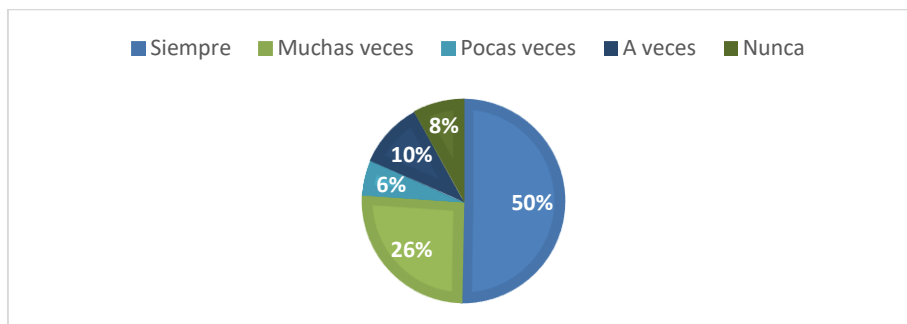
Ambiente de trabajo positivo



Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las encuestas (El 63% de los encuestados considera que la institución promueve continuamente un ambiente de trabajo ameno en el cual los trabajadores puedan desempeñar sus actividades cotidianas de manera tranquila y sin ningún tipo de inconvenientes)

Figura 5

Considera usted que se deben de realizar capacitaciones a los trabajadores



Nota: Elaboración propia en base a la información proporcionada por las encuestas (El 76% menciona que las capacitaciones a los trabajadores deben de realizarse de manera frecuente ya que esto significa contar con personal con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones)

Entrevista a la directora de talento humano

Una vez culminadas las encuestas y con el objetivo de contar con el criterio de la máxima autoridad del área de talento humano se procedió a realizar una entrevista a la encargada de manejar esta área en la institución, cuya finalidad es conocer su punto de vista sobre las diferentes anomalías que se suscitan en la entidad. (ver anexo 1)

Posterior a los resultados obtenidos tanto en las encuestas como en la entrevista se procede a realizar la comprobación de las hipótesis planteadas durante la investigación, obteniendo lo siguiente:

Se utilizó el método de Spearman porque permite determinar las correlaciones existentes entre diferentes variables, pudiendo examinar las hipótesis planteadas y si estas inciden en el desempeño de las variables analizadas.

Prueba de hipótesis específica donde H_0 es nula y H_a es alterna

H_0 : La motivación inspiracional no se relaciona con el compromiso de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

H_a : La motivación inspiracional se relaciona con el compromiso de los servidores públicos

del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Tabla 3

Correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso de los servidores públicos

		Compromiso de los servidores públicos	
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	0,600***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo al resultado mostrado en la tabla 3 de $r = 0,60$ de coeficiente de correlación de Spearman equivalente a una correlación de tipo positivo media, se establece que la motivación inspiracional se encuentra relacionada al compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, pudiendo evidenciar que ante la ausencia de un tipo de liderazgo que motive al personal a cumplir con las metas y objetivos, su rendimiento es bajo, afectando de manera directa al servicio que se brinda a la colectividad.

Prueba de hipótesis específica donde H_0 es nula y H_a es alterna

H_0 : La consideración individualizada no se relaciona con el compromiso de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

H_a : La consideración individualizada se relaciona con el compromiso de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Tabla 4

Correlación entre la consideración individualizada y el compromiso de los servidores públicos

		Compromiso de los servidores públicos	
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	0,800***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Elaboración propia.

Obteniendo el resultado observado en la tabla 4 de $r = 0,80$ de coeficiente de correlación de Spearman, siendo una correlación de tipo positiva alta, se deja en evidencia que la consideración individualizada tiene relación directa con el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, al considerar que no son valorados como individuos, como compañeros de trabajo, como talento humano que forma parte de la institución, al no estar conformes con el trato que reciben en sus áreas de trabajo, por la carencia de incentivos que permitan al trabajador mostrar un sentido de pertenencia hacia la institución donde laboran.

Prueba de hipótesis específica donde H_0 es nula y H_a es alterna

H_0 : Las estrategias de liderazgo transformacional no impactan en el compromiso de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

H_a : Las estrategias de liderazgo transformacional impactan en el compromiso de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Tabla 5

Correlación entre estrategias de liderazgo transformacional y el compromiso de los servidores públicos

		Compromiso de los servidores públicos	
Rho de Spearman	Estrategias de liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	0,700***
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	163

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: Elaboración propia.

En base al valor obtenido en la tabla 5 de $r = 0,70$ de coeficiente de Spearman, siendo una correlación positiva moderada, se deja en evidencia que las estrategias de liderazgo

transformacional impactan en el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, al aplicar estrategias que incluyan temas como capacitaciones, reconocimientos laborales al esfuerzo, desempeño que realizan los trabajadores durante sus jornadas laborales, analizar si existe una adecuada relación entre el salario que percibe con la carga laboral y efectuar una compensación de ser el caso, además de cumplir con las obligaciones que como patrono tiene la entidad, el personal no solo se sentirá comprometido con la institución, sino que valorará el esfuerzo de las autoridades al ofrecerles un buen ambiente de trabajo, replicando el mensaje positivo a toda la ciudadanía.

Analizadas las encuestas, entrevista, además de las hipótesis planteadas, se sugiere a las autoridades de la institución realizar las siguientes adecuaciones en los puntos que se mencionan a continuación:

- Plan de capacitaciones.
- Compensación por el cumplimiento de metas.
- Nivelación de la escala salarial.
- Reconocimientos laborales.
- Pagos de horas extras.
- Reglamento interno.
- Días de integración.

Todas estas mejoras se plantean con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal, teniendo como objetivo lograr que los trabajadores se sientan identificados y comprometidos al cumplimiento de las metas institucionales, logrando así un personal dispuesto a ser más eficientes en el ejercicio de sus actividades cotidianas.

DISCUSIÓN

Se realizó un análisis a la problemática actual que acoge al personal de la institución, cuya finalidad es determinar las falencias que afectan el desenvolvimiento del personal, posteriormente plantear posibles soluciones a sus problemas, buscando ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía, para ello se analizaron diferentes investigaciones realizadas por

otros autores con temas similares procediendo a comparar y discutir según sea el caso, las variables aplicadas en cada una de sus investigaciones.

De acuerdo a (Londono, 2021) la investigación aporta argumentos sobre el estudio del Liderazgo transformacional en el bienestar del talento humano en la empresa Atunera de Manta, por lo que se puede relacionar con los factores de compromiso de los trabajadores con el liderazgo transformacional, mediante la aplicación del recurso bienestar laboral y como de existir un ambiente favorable para los colaboradores estos responden de manera positiva a los estímulos del líder, esforzándose por la obtención de los objetivos institucionales de la manera más rápida posible. En la investigación actual se plantea la relación existente entre la motivación inspiracional con el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, para ello se determinó el Rho de Spearman cuya relación directa fue de 0,70 es decir una correlación positiva media, siendo similar al de la empresa atunera en donde ambas se basan en el compromiso que provean sus trabajadores a las actividades que realizan.

Para Lainez, 2023, cuyo tema “Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral” menciona que basados en el método estadístico Rho de Spearman se pudo determinar que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa y operativa en empresas florícolas, afianzando la idea de que la forma que es aplicado el liderazgo transformacional tiene relación directa con su desempeño en el trabajo. Basados en la información de la investigación desarrollada se menciona que la variable liderazgo transformacional se encuentra relacionada con el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, obteniendo un Rho de Spearman de 0,60, siendo una correlación positiva media que al igual que en la empresa florícola su ausencia influye en el rendimiento que demuestra el personal en sus actividades cotidianas.

Según (Otarola & Abigahid, 2023), en el estudio “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad provincial Churcampa Huancavilca del Perú”, menciona que el Rho de Spearman da como resultado $r= 0,80$, existiendo una correlación positiva media entre el tipo de Liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral. De

acuerdo a los resultados de la presente investigación se logró establecer que las variables estrategias de liderazgo transformacional, consideración individualizada, motivación inspiracional, se encuentran relacionadas con el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, al obtener como resultado $r = 0,60, 0,80, 0,70$ que son correlaciones positivas medias y altas que permiten aseverar esta afirmación.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a las variables analizadas se determinó que existe una afectación directa, al obtener una correlación positiva media entre la motivación inspiracional y el compromiso de los servidores públicos del GAD La Libertad, mencionando que el estar motivado va de la mano con el compromiso que los trabajadores puedan incluir en cada una de las actividades que realizan en sus puestos de trabajo.
- Se analizó la variable de estrategias de liderazgo transformacional y su impacto en el compromiso de los servidores públicos del GAD La Libertad, teniendo un resultado de correlación de Spearman positiva moderada, es decir que al aplicar estrategias de mejora se genera un impacto efectivo en el rendimiento y desempeño laboral del personal.
- Se llevó a cabo un análisis a la variable de consideración individualizada y su impacto en el compromiso de los servidores públicos del GAD La Libertad, obteniendo un resultado de correlación de Spearman positivo alto, indicando que el compromiso del personal hacia la institución depende de cómo son tratados por la entidad y el valor que el trabajador representa para la organización.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda considerar realizar actividades donde se involucre la integración del personal con las máximas autoridades de la institución, de esta manera aumentar el compañerismo, trabajo en equipo, contando con trabajadores comprometidos y motivados a realizar sus actividades diarias en la institución.

- Se pudo evidenciar que el liderazgo y la implementación de estrategias va de la mano con el compromiso de los trabajadores del GAD La Libertad, por lo que implementar estrategias que mejoren este punto dentro de la institución es una actividad que no debe pasar por alto, caso contrario afectaría de manera directa en el rendimiento y operatividad de sus trabajadores.
- Es recomendable analizar el trato individual que se tiene con los trabajadores, pues el efectuar este tipo de consideraciones personales aumenta su autoestima, el efectuar actividades como reconocimiento al empleado del mes, por áreas o dependencias, incentiva a que el personal de lo mejor de sí en sus puestos de trabajo, al existir un reconocimiento por su esfuerzo, empeño y compromiso con la institución.

REFERENCIAS

- Alcivar, W. (2022). *Tipos y diseños de la investigación*. México: Adventure Work.
- Artal, M. (2019). *Tipos de compromiso laboral en las empresas*. Bogota: Castilla.
- Bass, B., & Riggio, R. (2005). *Transformational leadership*. Nueva York: Prensa de Psicología.
- Bermeo, P. (2019). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Ambato, Tunguragua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Betancourt, M. (2019). *Tipos de compromiso laboral en las empresas, 2019*. Bogotá: Castilla.
- Briones, D. (2020). *El liderazgo transformacional y su importancia para las empresas*. Caracas: Progresista.
- Cagua, A. (2019). *Clases y tipo de servidores públicos en la sociedad*. Bogota: Caleris.
- Cordova, H. (2020). *Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. Lima, Peru: Universidad San Martín de Porres.
- Cruz, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional*. Bolivia: Universidad Autónoma Gabriel René Moreno.

- Fernández & Manosalva . (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión. *Universidad César Vallejo*, 23.
- Jativa, P. (2019). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. Ambato, Tunguragua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Laínez, R. (2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. Ambato, Tunguragua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Londono, X. (2021). *Liderazgo Transformacional en el bienestar del talento humano en la empresa atunera de Manta*. Manta: Universidad de Ambato.
- Mejía, L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el rendimiento del personal de las empresas públicas de Manta*. Manta: Universidad de Ambato.
- Mendoza, L. (2021). *Liderazgo Institucional y su incidencia en el Compromiso de los Servidores Públicos de la Municipalidad del cantón Bolívar*. Bolívar: Universidad de Guayaquil.
- Noriega, M. (2019). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: Publishers.
- Ordoñez, N. (2021). Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena. La Libertad, Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Otarola, L., & Abigahid, S. (2023, Agosto). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa - Huancavelica. *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral*. Churcampa - Huancavelica, Perú.
- Palomino, H. (2020). *Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. Lima, Peru: Universidad San Martin de Porres.
- Pastor, J. (2018, Diciembre). *Harvard Deusto Business Review*. Retrieved from <https://www.harvard-deusto.com/liderando-el-cambio-los-cinco-estilos-de-lider-transformacional>
- Pita, D. (2018). *Los tipos de liderazgo y su influencia en el entorno*. Valencia: Tract Society.

- Polo, C. (2021, Agosto 10). *Euroinnova*. Retrieved from <https://www.euroinnova.com/blog/tipos-de-servidores-publicos>
- Republica, P. d. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización*. Quito: Registro Oficial Suplemento 303.
- School, E. B. (2024). *Que es el Liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa*. Barcelona.
- Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo. (2014). *Empresas Publicas y Planificacion su rol en la transformacion social y productiva*. Quito.
- Soriano, L. (2022, Febrero). Estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales del GADM del cantón La Libertad, periodo 2021-2022. La Libertad, Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Tapia, & Antequera. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista AD-GNOSIS VOL.9*, 134.
- Vadillo, T. (2021). Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora. Lima, Peru: Universidad César Vallejo.
- Varela, H. (2018). *Liderazgo transformacional vs Liderazgo transaccional*. Madrid: Publishers.
- White, S. (2022, octubre 12). *CIO*. Retrieved from <https://www.cio.com/article/2068621/liderazgo-transformacional-un-modelo-para-motivar-la-innovacion.html>
- Zambrano, L. (2019). *El liderazgo en las empresas del siglo XXI*. Madrid: Hills.

Anexo 1: Entrevista realizada a la directora de talento humano del GAD del cantón La Libertad

A continuación, se detallan los comentarios de la entrevista efectuada.

¿Cree usted que los trabajadores ejercen sus funciones en un buen clima laboral?

La directora manifiesta que la actual administración realiza lo posible por brindar un buen clima laboral a todos los trabajadores de la institución, si bien es cierto que existen anomalías y falencias que complican esta situación, se están tomando los correctivos necesarios a fin de que el personal no tenga quejas hacia los mandos superiores, cambiando la mala imagen que en la actualidad proyectan a la colectividad.

¿Considera usted que están cumpliendo los objetivos y metas establecidos como institución?

Los objetivos y metas que posee la institución deben cumplirse y falta por hacerlo, las diferencias existentes con el personal, dificultan este cumplimiento, por lo que es necesario poder contar con el apoyo y respaldo de los trabajadores, buscando como meta el bien común, por, sobre todo, ofrecer mejores servicios a la ciudadanía, ese es un objetivo de las autoridades, así lo afirma la directora del área de talento humano de la entidad.

¿Considera que actualmente los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para realizar sus labores?

Se pudo evidenciar que la directora considera que el personal necesita capacitarse en varios temas sobre todo los relacionados a las funciones que desempeñan, de esa manera pueden estar al día con las leyes y normativas vigentes, ofreciendo un mejor servicio a la ciudadanía.

¿Considera usted que dentro de la institución exista un líder que reúna las condiciones que requiere el liderazgo transformacional?

En la institución no existe un líder que incentive y motive al personal a seguirlo por convicción y no por obligación, por lo que se carece de un líder transformacional que logre sacar lo mejor de cada trabajador y que estos quieran dar el 100% en sus labores, siendo eficaces y eficientes en sus funciones.

¿Considera usted necesario que se deben llevar a cabo cambios que busquen mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía?

Es de vital importancia para las autoridades efectuar cambios que brinden una mejor estabilidad laboral al personal, así lo afirma la directora en la entrevista realizada, cuyo objetivo es poder solucionar las problemáticas que viene afectado el normal funcionamiento y rendimiento de los trabajadores, contando con un personal comprometido hacia la institución.

**Competencias emprendedoras digitales: Brecha de género en
estudiantes mexicanos**
*Digital Entrepreneurial Competencies: Gender Gap in Mexican
Students*

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no.3

David Josué Ortiz González
Universidad Politécnica de Victoria
dortizg@upv.edu.mx

Enrique Ismael Meléndez Ruiz
(Autor en correspondencia)
Universidad La Salle Victoria
enrique.melendez@ulsavictoria.edu.mx

Cristian Alejandro Rubalcava de León
Universidad Autónoma de Tamaulipas
cristian.ruvalcaba@uat.edu.mx

Artículo de investigación

Recibido: 21/08/2024

Aceptado: 16/01/2025

Fecha de publicación: 20/03/2025

RESUMEN

Las competencias emprendedoras digitales y su estudio han adquirido gran relevancia en el contexto universitario, el modelo EmDigital ha evidenciado y mostrado eficiencia para medir el nivel desarrollado por los estudiantes de estas. El objetivo del estudio fue analizar estas competencias en estudiantes universitarios mexicanos, tomando como base el modelo, con enfoque en el género, mediante un estudio cuantitativo y una muestra de 387 estudiantes. Se aplicaron pruebas de t de Student para comparar medias, y el cálculo del coeficiente de Cohen para determinar el tamaño del efecto. Los resultados no mostraron diferencias significativas entre géneros. Una limitación importante del estudio es la población estudiada, por lo que los resultados no pueden ser generalizables a otras. Este estudio aporta valor al campo de la educación emprendedora al analizar las diferencias de género en competencias clave para el emprendimiento digital en un contexto mexicano, lo cual puede coadyuvar a políticas educativas y programas de capacitación. Se concluye que a partir de las diferencias existen áreas de fortaleza en cada grupo diferenciadas, pero aun así son similares. Como recomendación se subraya la importancia de la implementación de programas de formación que aborden estas diferencias y promuevan un desarrollo equitativo de habilidades emprendedoras en estudiantes universitarios.

Palabras clave. Competencia digital emprendedora, Diferencias de género, Desarrollo de competencias, Emprendimiento digital

ABSTRACT

Digital entrepreneurial competencies and their study have gained great relevance in the university context. The EmDigital model has proved and shown efficiency in measuring the level developed by students in these competencies. The objective of the study was to analyze these competencies in Mexican university students, based on the model, with a focus on gender, through a quantitative study with a sample of 387 students. Student's t-tests were applied to compare means, and Cohen's d coefficient was calculated to determine the effect size. The results showed no significant differences between genders. A significant limitation of the study is the studied population, so the results cannot be generalized to others. This study adds value to the field of entrepreneurial education by analyzing gender differences in key competencies for digital entrepreneurship in a Mexican context, which can contribute to educational policies and training programs. It concludes that based on the differences, there are areas of strength in each differentiated group. As a recommendation, the importance of implementing training programs that address these differences and promote equitable development of entrepreneurial skills in university students is emphasized.

Keywords: Digital entrepreneurship, digital entrepreneurial competency, gender differences, competency development

INTRODUCCIÓN

El emprendimiento se ha consolidado como un tema de creciente interés para gobiernos, investigadores y actores sociales debido a su potencial para estimular el desarrollo económico y social (Hernández 2019). Este fenómeno, según González et al. (2021), ha pasado de ser entendido como una actividad individual a un proceso complejo que está intrínsecamente vinculado con las dinámicas del entorno económico y cultural. En particular, el emprendimiento no solo contribuye al crecimiento económico, la competitividad y la innovación, sino que también actúa como catalizador del progreso social Araya, 2021; Reyes & Sánchez-Limón, 2020; Galindo et al., 2016; Fuentes & Sanchez, 2010). Además, constituye una vía clave para el desarrollo personal y profesional de los emprendedores (Galván et al. 2020).

En el contexto de la era digital, el emprendimiento también se redefine bajo un enfoque tecnológico. Este ámbito, conocido como "emprendimiento digital", se refiere a la capacidad de identificar oportunidades y utilizar herramientas digitales para la creación y desarrollo de iniciativas empresariales universitarias (Román & González, 2022; González et al. 2022). Específicamente, Yoon y Rezabala (2023), destacan que el emprendimiento digital representa una evolución crítica frente a las transformaciones tecnológicas y la globalización. En este sentido, la etapa universitaria emerge como un momento crucial para fomentar competencias emprendedoras en los jóvenes, quienes requieren habilidades específicas para enfrentarse a un mercado laboral competitivo y en constante cambio

(Iracheta et al. 2015; Osorio & Londoño, 2015).

No obstante, diversos estudios han identificado barreras significativas que limitan el desarrollo del emprendimiento digital en contextos universitarios. Por un lado, los recién egresados enfrentan dificultades para acceder a empleos relacionados con sus áreas de formación, lo que incrementa la presión social del desempleo (Fragoso et al. 2019; Li, 2017). Por otro lado, existe una desconexión entre los emprendedores y el uso efectivo de las plataformas digitales, lo cual reduce la capacidad de atraer clientes y de escalar iniciativas emprendedoras (Yoon & Rezabala, 2023). En este contexto, las competencias digitales emergen como una herramienta clave para superar estas barreras y potenciar el impacto del emprendimiento en la sociedad (Romero & Milone, 2016).

El presente trabajo busca abordar una dimensión frecuentemente ignorada en el ámbito del emprendimiento digital: las brechas de género. En Latinoamérica la discriminación de género reduce significativamente la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo de emprendimientos, en donde las mujeres perciben una desigualdad en las oportunidades recibidas y que enfrentan más barreras para acceder a recursos, principalmente financieros, para desarrollar sus emprendimientos (Ilie et al. 2018).

En el mismo sentido se observó la investigación de (Rosado et al. 2024) una diferencia significativa en la internacionalización de las empresas a favor de los emprendimientos en incubadoras dirigidos por el género masculino no importando si es público o privado el tipo de negocio, siendo esto tal vez a la percepción que se tiene que el emprendimiento es dominado por los varones (Rotnitsky et al. 2024)

En el contexto tecnológico, de acuerdo con estudios recientes, las mujeres enfrentan retos particulares en el desarrollo de competencias digitales debido a factores sociales, culturales y económicos (Arrobo & Arrobo, 2022; Rebollo et al. 2017; Sáinz et al. 2020). Estas diferencias impactan directamente su participación en el ecosistema emprendedor, limitando su capacidad de innovar y liderar iniciativas tecnológicas (Sáinz et al. 2020). Por lo tanto, el análisis de las brechas de género en competencias de emprendimiento digital resulta fundamental para diseñar intervenciones que promuevan la equidad y potencien el talento femenino en el sector.

La relación entre las brechas de género y el emprendimiento se evidencia en cómo estas diferencias impactan la capacidad de las mujeres para acceder a financiamiento y recursos necesarios para iniciar sus negocios. Un informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) indica que solo un 11% de las empresas de alto impacto son fundadas por mujeres, lo que refleja una clara desventaja en comparación con sus homólogos masculinos (IMCO, Instituto Mexicano para la Competitividad., 2024). Esta disparidad no solo limita la creación de empresas lideradas por mujeres, sino que también afecta negativamente a la economía al reducir la diversidad e innovación en el mercado (ClosinGap et al. 2024). Por lo tanto, es crucial implementar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y apoyen a las mujeres emprendedoras.

Además, los estereotipos de género continúan siendo una barrera significativa para el emprendimiento femenino. Según Rotnitsky et al. (2024), la percepción generalizada de que el emprendimiento es un dominio masculino desalienta a muchas mujeres a participar activamente en este campo. Esto se traduce en una menor visibilidad y reconocimiento para las emprendedoras, lo que perpetúa un ciclo de desigualdad (Rosado et al. 2024). Abordar estos estereotipos es esencial no solo para empoderar a las mujeres en el ámbito del emprendimiento digital, sino también para garantizar un ecosistema empresarial más inclusivo y diverso.

El marco teórico de esta investigación se fundamenta en dos modelos ampliamente reconocidos: el modelo EntreComp (Bacigalupo et al. 2016), que define competencias clave para el emprendimiento, y el modelo DigComp (Carretero, Vuorikari, & Punie, 2017), que establece un marco para el desarrollo de competencias digitales. Integrando estos enfoques, Román-García y González (2022), desarrollaron el modelo EmDigital, el cual ofrece una visión holística sobre las competencias necesarias para el emprendimiento digital, incluyendo dimensiones como la identificación de oportunidades, la gestión de proyectos y la colaboración en entornos virtuales.

Las brechas de género en el ámbito del emprendimiento son un fenómeno que se ha estudiado ampliamente en la literatura académica. Según Noguera et al. (2013), los factores socioculturales, como las normas de género y las expectativas sociales, juegan un papel

crucial en la actividad emprendedora de las mujeres. Estas barreras culturales no solo limitan el acceso de las mujeres a recursos financieros y redes de apoyo, sino que también afectan su autopercepción y confianza en sus capacidades emprendedoras. Este contexto social se traduce en una menor representación femenina en sectores innovadores y de alta tecnología, donde la presencia masculina es predominante (ClosinGap et al. 2024). Por lo tanto, es fundamental considerar cómo estas dinámicas socioculturales impactan el desarrollo de competencias digitales y el acceso a oportunidades de emprendimiento para las mujeres.

El modelo EntreComp resalta la importancia de desarrollar competencias clave para el emprendimiento que permitan a los individuos identificar oportunidades y gestionar proyectos (Bacigalupo et al. 2016). Sin embargo, este modelo no aborda explícitamente las diferencias de género en la adquisición de estas competencias. Investigaciones recientes sugieren que las mujeres enfrentan desafíos específicos que dificultan su acceso a la formación necesaria para desarrollar habilidades digitales y emprendedoras (Ilie et al. 2018). Por ejemplo, estudios han demostrado que las mujeres son menos propensas a participar en programas de formación tecnológica, lo que perpetúa la brecha de habilidades y limita su capacidad para innovar y liderar en el ecosistema emprendedor (Sáinz et al. 2020).

El objetivo de este estudio es analizar las competencias de emprendimiento digital en estudiantes universitarios mexicanos a través del modelo EmDigital, con un enfoque particular en las diferencias de género. Esta investigación no solo busca aportar al entendimiento académico sobre el tema, sino también informar el diseño de políticas educativas y programas de formación que promuevan la equidad de género y potencien el desarrollo emprendedor en un contexto digital.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este trabajo se basó en el modelo de competencias emprendedoras digitales EmDigital, el cual estructura las competencias y subcompetencias que se necesitan para el emprendimiento digital. Este, ha sido validado en estudios previos y se utiliza para evaluar el nivel de desarrollo de competencias emprendedoras en estudiantes universitarios (Román & González, 2022; González et al. 2022). El cuestionario EmDigital, desarrollado específicamente para medir estas competencias, fue el instrumento principal de recolección

de datos de este estudio, en la tabla 1 se puede ver las dimensiones y subcompetencias estudiadas.

Tabla 1

Dimensiones y subcompetencias del modelo EmDigital

Dimensión	Subcompetencias
Identificación de oportunidades (IO)	Búsqueda y análisis de la información. Creatividad e innovación. Prospección
Planificación de la acción (PA)	Orientación al logro. Liderazgo. Planificación y gestión de la identidad digital. Iniciativa.
Implementación y colaboración (IC)	Comunicación y colaboración. Creación de valor digital. Responsabilidad y compromiso.
Gestión y Seguridad (GS)	Aprender de la experiencia. Resolución de problemas. Planificación y organización. Visión “tecnológica”. Motivación y constancia.

Nota. Elaboración propia (2024).

Nota: Adaptado de Dimensiones y subcompetencias del modelo EmDigital, García Tudela y otros (2020). El emprendimiento digital como competencia para la formación de los estudiantes universitarios.

Se realizó además una validación de constructo antes del análisis por t de Student y de la d de Cohen para asegurar la fiabilidad del instrumento, esto mediante un análisis factorial. En la tabla 2 se pueden observar los resultados obtenidos.

Tabla 2

Análisis factorial del instrumento EmDigital

Dimensión	Item	Carga	Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	
				Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
IO	IO2	0.783	1	2.992	74.788	74.788	2.659	66.475
	IO3	0.832	2	0.459	11.477	86.265		
	IO5	0.856	3	0.288	7.197	93.462		
	IO6	0.788	4	0.262	6.538	100.000		
PA	PA1	0.704	1	5.677	63.077	63.077	5.272	58.573
	PA4	0.752	2	0.735	8.165	71.242		
	PA5	0.830	3	0.527	5.857	77.099		

	PA11	0.693	4	0.467	5.191	82.290		
	PA2	0.813	5	0.442	4.909	87.199		
	PA3	0.833	6	0.341	3.793	90.992		
	PA6	0.751	7	0.333	3.702	94.694		
	PA7	0.777	8	0.242	2.684	97.378		
	PA8	0.719	9	0.236	2.622	100.000		
IC	IC2	0.754	1	4.611	65.877	65.877	4.222	60.313
	IC5	0.745	2	0.544	7.776	73.653		
	IC7	0.790	3	0.469	6.705	80.358		
	IC9	0.865	4	0.430	6.149	86.508		
	IC10	0.805	5	0.379	5.416	91.923		
	IC11	0.759	6	0.329	4.705	96.628		
	IC14	0.709	7	0.236	3.372	100.000		
GS	GS5	0.792	1	6.014	66.821	66.821	5.647	62.748
	GS7	0.733	2	0.555	6.165	72.985		
	GS10	0.749	3	0.509	5.656	78.641		
	GS14	0.839	4	0.397	4.413	83.055		
	GS15	0.763	5	0.371	4.126	87.180		
	GS18	0.844	6	0.325	3.614	90.795		
	GS19	0.841	7	0.303	3.363	94.158		
	GS20	0.753	8	0.295	3.276	97.434		
	GS21	0.805	9	0.231	2.566	100.000		

Nota. Elaboración propia (2024).

Como se observa para la IO los ítems incluidos presentaron cargas factoriales que oscilaron entre 0.783 y 0.856, indicando una fuerte correlación con el factor subyacente, en que además se explica la varianza con un 66.475 % respecto a la varianza total, con un autovalor inicial de 2.992.

Respecto a la dimensión de la PA los ítems mostraron cargas factoriales entre 0.693 y 0.833 y el factor principal explico un 58.573 de la varianza total con un autovalor inicial de 5.667.

Sobre la dimensión IC, los ítems tuvieron valores en sus cargas factoriales entre 0.709 y 0.865, con una explicación del 60.313 % respecto a la varianza total, con un autovalor inicial de 4.611.

Para la dimensión de GS los ítems presentaron valores entre 0.733 y 0.844, donde el

factor principal explico un 62.748% de la varianza total, con un autovalor inicial de 6.014.

El método de extracción utilizado fue la factorización de ejes principales, Los resultados del análisis factorial confirmó la validez del constructo del instrumento utilizado, debido a que las cargas factoriales fueron altas y la varianza total explicada por cada una de las dimensiones fueron significativas. Esto sugiere que el instrumento es adecuado para medir las competencias emprendedoras digitales en un contexto universitario mexicano, proporcionando datos cálidos y confiables para su análisis posterior.

Metodología

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, se usaron técnicas estadísticas como el análisis t de Student y el cálculo de la d de Cohen para evaluar las diferencias y el tamaño del efecto entre grupos. Este método fue escogido debido a que facilita la interpretación de la magnitud de la diferencia de grupos independientes y además se determina el nivel en que se encuentra presente un fenómeno en una población (Ventura, 2018).

El análisis de t de Student, sirvió para comparar medias de dos grupos independientes, en este caso, hombres y mujeres, en las diferentes competencias evaluadas por el instrumento usado, este análisis permitió identificar diferencias significativas entre grupos (Merino & Willson, 2013).

El cálculo de la D de Cohen ayudó a medir el tamaño del efecto de las diferencias encontradas entre grupos, proporcionando una medida de la magnitud de las diferencias observadas, independientemente del tamaño de la muestra (Ledesma et al. 2008).

La muestra del estudio se compuso por 387 estudiantes de la Universidad Politécnica de Victoria, en Tamaulipas, México. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo aleatorio estratificado que aseguró la representatividad de diferentes carreras y niveles académicos.

Para la recolección de datos se administró en formato digital a través de plataformas

en línea, que facilitó el acceso y la participación de estudiantes. Se aseguro que los participantes comprendieran el propósito del estudio y como se usaron las respuestas.

RESULTADOS

Para el análisis de las diferencias en la dimensión IO entre estudiantes femeninos y masculinos, se realizó una prueba de t de Student de muestras independientes. Los resultados de las estadísticas descriptivas y de la prueba se muestran en la tabla 3, y los resultados de la prueba de Levene y t de Student en la tabla 4.

Tabla 3

Estadísticas descriptivas de grupo IO

Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Femenino	225	3.4622	1.03387	0.06892
Masculino	162	3.6173	0.98205	0.07716

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 4

Prueba de muestras independientes IO

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	1.217	0.271	-1.486	385	0.138	-0.15506	0.10433	-0.36019	0.05007
No se asumen varianzas iguales			-1.499	357.054	0.135	-0.15506	0.10346	-0.35853	0.04840

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 5

Prueba d de Cohen IO

Variable	Valor
M1	3.4622
M2	3.6173
n1	225
n2	162
SD1	1.0339
SD2	0.9820
Sin raíz	1.025196088
SDPooled	1.012519673
Cohen's D	-0.1531

Nota. Elaboración propia 2024

Como se observa los resultados, señalan que no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la IO entre hombres y mujeres. La prueba t de Student para la igualdad de medias no mostró diferencias significativas con un valor de $p > 0.005$ tanto en varianzas iguales como no iguales asumidas. Además, el tamaño del efecto d de Cohen de -0.1531 sugiere que las diferencias observadas entre los géneros son de magnitud pequeña, con el que la relevancia practica es limitada.

Con estos resultados se da una comprensión sobre la similitud en la capacidad de identificar oportunidades entre los géneros en un contexto universitario mexicano. En la evaluación de las diferencias en la dimensión PA entre géneros los resultados obtenidos se pueden observar en la tabla 6, 7 y 8.

Tabla 6

Estadísticas descriptivas de grupo

Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Femenino	225	4.2089	0.97555	0.06504
Masculino	162	4.2099	1.01193	0.07950

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 7

Prueba de muestras independientes PA

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	0.106	0.745	-0.010	385	0.992	-0.00099	0.10211	-0.20174	0.19977
No se asumen varianzas iguales			-0.010	339.348	0.992	-0.00099	0.10272	-0.20303	0.20105

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 8

Prueba d de Cohen PA

Variable	Valor
M1	4.2089
M2	4.2099
n1	225
n2	162
SD1	0.9756
SD2	1.0119
Sin raíz	0.981938753
SDPooled	0.990928228
Cohen's D	-0.0010

Nota. Elaboración propia 2024

Estos resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en la PA entre género. La prueba T de Student para la igualdad de media mostró una falta de significancia con un valor $p > 0.05$, tanto para la suposición de varianzas iguales como no iguales. Además, el tamaño de la d de Cohen resultó de -0.0010, siendo prácticamente nulo, que sugiere que las diferencias observadas entre géneros son insignificantes desde una perspectiva práctica, con lo que se demuestra que la PA es comparable entre los estudiantes

mexicanos sean hombres o mujeres.

La evaluación de diferencias en la IC entre géneros se puede observar en las tablas 9, 10 y 11.

Tabla 9

Estadísticas descriptivas del grupo IC

Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Femenino	225	3.8667	1.04902	0.06993
Masculino	162	3.8086	1.04277	0.08193

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 10

Prueba de muestras independientes IC

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	0.012	0.911	0.538	385	0.591	0.05802	0.10782	-0.15397	0.27002
No se asumen varianzas iguales			0.539	348.222	0.590	0.05802	0.10772	-0.15383	0.26988

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 11

Prueba d de Cohen IC

Variable	Valor
M1	3.8667
M2	3.8086
n1	225
n2	162
SD1	1.0490
SD2	1.0428
Sin raíz	1.094981562
SDPooled	1.046413667
Cohen's D	0.0555

Nota. Elaboración propia 2024

La evaluación de las diferencias en la dimensión GS se pueden observar en las tablas 12, 13 y 14

Tabla 12

Estadísticas descriptivas del grupo GS

Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Femenino	225	3.9156	0.99865	0.06658
Masculino	162	3.9074	1.02639	0.08064

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 13

Prueba de muestras independientes GS

Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior

Se asumen varianzas iguales	0.046	0.831	0.078	385	0.938	0.00815	0.10411	-0.19654	0.21284
No se asumen varianzas iguales			0.078	341.305	0.938	0.00815	0.10457	-0.19754	0.21384

Nota. Elaboración propia 2024

Tabla 14

Prueba d de Cohen GS

Variable	Valor
M1	3.9156
M2	3.9074
n1	225
n2	162
SD1	0.9986
SD2	1.0264
Sin raíz	1.020796537
SDPooled	1.010344761
Cohen's D	0.0081

Nota. Elaboración propia 2024

Finalmente, para la dimensión de GS, la media para el género femenino fue de 3.916 y 3.907 para el masculino. El valor t fue de 0.078, que indica una diferencia minúscula entre géneros siendo insignificante. La d de Cohen fue de 0.008, que indicó un efecto sin significancia, y el valor ajustado fue de 0.019, indicando un efecto por igual minúsculo.

El resumen de los resultados obtenidos se muestra en la tabla 15, que compara las dimensiones de competencias emprendedoras digitales entre los géneros femenino y masculino. Las dimensiones evaluadas incluyen Identificación de Oportunidades, Planificación de la Acción, Implementación y Colaboración, y Gestión y Seguridad.

Tabla 15

Dimensión	Media	Desv. Est.	Prueba t	d de Cohen	d de Cohen (con factorial)
Identificación de oportunidades	Femenino	1.034	-1.486	-0.153	-0.145
	Masculino	1.034			
Planificación de la Acción	Femenino	4.209	-0.010	-0.001	-0.013
	Masculino	4.210			
Implementación y Colaboración	Femenino	3.867	0.538	0.055	0.048
	Masculino	3.809			
Gestión y Seguridad	Femenino	3.916	0.078	0.008	0.019
	Masculino	3.907			

Nota. Elaboración propia (2024).

Con esto los resultados sugieren que no existen diferencias significativas entre géneros sobre las competencias emprendedoras digitales que se evaluaron. Los valores de d de Cohen para todas las dimensiones indicaron efectos pequeños o insignificante, lo cual sugiere que tanto del lado femenino como masculino las competencias son similares.

DISCUSIÓN

El emprendimiento digital ha evolucionado significativamente en respuesta a la sociedad y su demanda a un mundo cada vez más digital. Esta evolución ha denostado la importancia de lo que ahora se conoce como competencia de emprendimiento digital, en el que la integración de habilidades emprendedoras como digitales son cruciales. Con el modelo EmDigital esta competencia se evalúa de una forma precisa y fiable, centrando el análisis en estudiantes, para este caso de una universidad pública en el que se exploró posibles diferencias de género.

En la dimensión de IO, los resultados mostraron que no existen diferencias significativas entre géneros, aunque estudios previos sugirieron que los hombres tienen una tendencia a destacarse más en esta dimensión, por el motivo del género y sus estereotipos

(Perez & Hormiga, 2012; González & Solís 2011), los datos de este estudio no corroboran estas diferencias, lo que podría señalar un cambio en la percepción y búsqueda de oportunidades entre hombres y mujeres en un contexto educativo actual en México. Esta observación está en el mismo sentido con los hallazgos de Escamilla et al. (2014), quienes encontraron que las diferencias de género en la IO son más bien algo que puede considerarse un mito estereotipado socialmente y que no existen diferencias entre hombres y mujeres si no que cada uno debe enfocarse en el aprovechamiento sus propios recursos para identificar una oportunidad.

Sobre la dimensión PA, los resultados dieron una similitud casi exacta entre géneros, contrastando con investigaciones como la de Román y González (2022), y Rocha y Ramírez (2011), que identificaron que las mujeres tenían una menor competencia en la orientación al logro, sin embargo, los datos de este estudio apuntan que tanto el género femenino como el masculino están capacitados por igual en la planificación y gestión de la identidad digital, aspecto que es primordial para el emprendimiento digital. Este hallazgo armoniza la investigación de Saavedra y Camarena (2021), que reportan importante una disminución en las brechas de género en competencias relacionadas con la planificación empresarial.

Respecto las dimensiones IC y GS, no se observaron diferencias significantes, mostrando valores muy similares, en estudios previos como el de Román y González (2022), y Pérez et al. (2021), que reportaron que las mujeres tenían puntuaciones más altas en seguridad digital. Sin embargo, los resultados de este trabajo no lo corroboran, indicando mínimas diferencias de género en estas dimensiones. Este resultado es consistente con los hallazgos de Gallegos et al. (2021), quienes no encontraron diferencias significativas entre géneros en las competencias digitales considerando un progreso formidable por parte del género femenino sobre las brechas entre hombres y mujeres.

Los resultados encontrados mostraron mínimas diferencias de género lo que sugiere que tanto el género femenino y masculino poseen competencias equivalentes en la cuestión del emprendimiento digital. Sin embargo, a su vez podría indicar una adaptación más amplia de las mujeres a las competencias digitales y empresariales contemporáneas, influenciado por un entorno educativo más incluyente. Esto está alineado a las recomendaciones de

Román y González (2022), que señalaron que se debía diseñar medidas más específicas que abordaran las cuestiones de género en la educación de nivel superior para derribar los estereotipos de género en la educación superior y el emprendimiento digital.

Por su parte Parajuli y Thapa (2017), destacó que las mujeres planifican mejor el tiempo de estudio, lo que podría influir en el desempeño de algunas de las dimensiones estudiadas de la competencia digital emprendedora. Estas observaciones recalcan la relevancia de continuar investigando y diseñando políticas en educación que promuevan la igualdad de género en el emprendimiento sobre todo el digital, que asegure que hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades en el desarrollo de sus competencias y prosigan sus iniciativas empresariales.

El modelo EmDigital demuestra ser una herramienta significativa para medir las dimensiones del emprendimiento digital, proporcionando una visión precisa y útil para futuras investigaciones y aplicaciones en la educación superior.

Los resultados en este trabajo destacan una tendencia sobre la igualdad de género en las competencias de emprendimiento digital entre los estudiantes universitarios, lo que sugiere que las políticas educativas inclusivas y la evolución de la sociedad digital se están reduciendo en cuanto a sus disparidades. Las similitudes entre géneros nos indican que ambos están adquiriendo habilidades equivalentes en estas dimensiones críticas para el emprendimiento digital. Este hallazgo es consistente con la literatura encontrada y señalada, lo que también denota una convergencia en las competencias digitales debido a un entorno educativo más equitativo y la eliminación de estereotipos de género.

Además, la ausencia de diferencias significativas en este tipo de competencias refuerza la importancia de continuar desarrollando políticas y programas que coadyuven a promover la igualdad de género en la educación superior y el emprendedurismo digital. Los resultados nos sugieren que un enfoque inclusivo y consciente podría ayudar a asegurar a hombres y mujeres las mismas oportunidades en el desarrollo y aplicación de habilidades emprendedoras digitales. Esto es crucial para el fomento a la cultura de la innovación y equidad en el ámbito estudiado.

CONCLUSIONES

Como conclusión de este trabajo se destaca la importancia del emprendimiento como motor de desarrollo económico y social, subrayando la capacidad que tiene para el fomento del crecimiento de la competitividad y la innovación. El análisis de las competencias digitales de emprendimiento en estudiantes universitarios mexicanos, basado en el modelo EmDigital, revela la falta de diferencias significativas en las dimensiones IO, PA, IC y GS, lo que sugiere una igualdad en estas competencias dentro de un contexto universitario, esto resulta relevante para el diseño de políticas educativas y programas de formación que promuevan el emprendimiento digital de manera equitativa entre hombres y mujeres.

Las limitaciones de esta investigación se encuentran en la interpretación de los resultados, debido a que estos no pueden generalizarse debido a la muestra estudiada, la cual se limita a las características específicas de la institución analizada y en un contexto mexicano. Esto afecta la comprensión completa del fenómeno, debido a que pueden existir diferencias sociales y culturales que podrían influir. Además, la falta de antecedentes sólidos dificulta la comparación con investigaciones previas. Por lo tanto, se recomienda diversificar muestras en estudios futuros replicando este trabajo en diferentes contextos para validar y generalizar los hallazgos.

Además, se recomienda explorar más a fondo otras variables que puedan influir en las competencias digitales emprendedoras como el entorno educativo, el acceso a la tecnología y experiencias previas en emprendimiento, así como el análisis de estas competencias a través del tiempo y en diferentes contextos culturales y económicos para obtener una visión más amplia y detallada del impacto del emprendimiento digital en el desarrollo integral de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Araya-, Pizarro, S. C. (2021). Influencia de la educación emprendedora sobre la intención de emprender del alumnado universitario. *Revista Educación*, 45(2), 1-17. doi: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43748>
- Arrobo, F. M., & Arrobo, F. M. (2022). Brecha digital de género en el contexto de la pandemia de COVID19. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 17(49), 135-146.
- Bacigalupo, M., Kamylylis, P., Punie, Y., & Brande, G. V. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Publications Office of the European Union, 1-39. doi: <https://data.europa.eu/doi/10.2791/593884>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. European Commission, Joint Research Centre: Publications Office. doi: <https://data.europa.eu/doi/10.2760/38842>
- ClosinGap, Redeia, Afi. (2024). *La brecha de género en el emprendimiento innovador le cuesta 5.300 millones de euros a la economía española*. Madrid, España: ClosinGap. Recuperado el 10 de 12 de 2024, de https://www.redeia.com/sites/default/files/paragraph/2024/06/file/290524_NdP_ClosinGap_Informe_Emprendimiento_Innovador%20%28002%29.pdf#:~:text=de%20la%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en%20el,con%20la%20participaci%C3%B3n%20de%20la%20ministra%20de
- Escamilla, S. Z., Caldera, G. D., & Cruz, d. C. (2014). El emprendedor potencial: identificación de oportunidades relacionadas con algunas variables del capital humano y social. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 245-261.
- Fragoso, R., Rocha-Junior, W., & Xavier, A. (2019). Determinant factors of entrepreneurial intention among university students in Brazil and Portugal. *Journal of Small Business*

Fuentes, G. F., & Sanchez, C. S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3), 1-28.

Galindo, M., Méndez, M., & Castaño, M. (2016). Crecimiento, progreso económico y emprendimiento. *Journal of Innovation & knowledge*, 1(1), 62-68.

Gallegos, Varela, M. C., Beltrán, Urvina, L. I., Vallejos, Orbe, H. M., & Galiano, Andrade, N. E. (2021). Diferencias de género y cambios tecnológicos en el campo laboral de la administración pública de Ecuador. *Información tecnológica*, 32(6), 159-168. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000600159>

Galván, V. E., Rodríguez, J. L., & Sánchez, Limón, M. L. (2020). Capítulo 1. Validación de la escala de valoración de intra-emprendimiento EVI, en la industria del software de la zona norte de México. En T. Y. Sánchez, & F. M. Zerón, *Nuevas Perspectivas del emprendimiento en México INTERIORES* (págs. 15-44). Ciudad de México: Colofón; Universidad Autónoma de Tamaulipas.

González, C. V., Prendes-Espinosa, M. P., & Solano-Fernández. (2022). Instrumento de análisis de la competencia de emprendimiento digital en educación superior. *RELIEVE - Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa*, 1-19. doi: <https://doi.org/10.30827/relieve.v28i1.22831>

González-Álvarez, N., & Solís-Rodríguez, V. (julio-septiembre de 2011). Descubrimiento de oportunidades empresariales: capital humano, capital social y género. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21(41), 187-196. Recuperado el 15 de 05 de 2024, de <https://www.redalyc.org/comocitar.ou?id=81822806014>

González-Peña, A., Sánchez-Tovar, Y., & Limón-Sánchez, M. (2021). Diferencias en los rasgos de la personalidad de los emprendedores por necesidad y oportunidad. *Lúmina*, 22(2), 1-22. doi: <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n2.4074.2021>

- Hernández, M. R. (2019). Intención emprendedora: ¿es influenciada por factores de personalidad y género? *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 1-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560859050006/html/>
- Ilie, C., Cardoza, G., Fernández, A., & Tejada, H. (2018). Entrepreneurship and Gender in Latin America. SSRN, 1-12. doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3126888>
- IMCO, Instituto Mexicano para la Competitividad. (2024). Estados Con Lupa de Género 2024. México: IMCO. Recuperado el 10 de 12 de 2024, de <https://imco.org.mx/estados-conlupadegenero-2024/>
- Iracheta, J., Hernández, R., Cruz, M., & Fernández, A. (5-6 de noviembre de 2015). Estudio de la Intención Emprendedora en Los Estudiantes Universitarios. Covilhã, Portugal: XVII Seminario Luso Espanhol de Economia Empresarial.
- Ledesma, R., Macbeth, G., & De Kohan, N. C. (2008). Tamaño del efecto: Revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico ViSta. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425–439.
- Li, N. (2017). “Research on Undergraduate Students' Entrepreneurship Support System in Private Universities. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 106. doi: <https://doi.org/10.2991/icesem-17.2017.108>
- Merino, S. C., & Willson, V. (2013). COMPARACIÓN DE VARIABLES DE DISTRIBUCIÓN T: UNA APLICACIÓN EN LA DIFERENCIA DE GRUPOS PARA LA VALIDEZ DE CONSTRUCTO. *Liberabit. Revista de Psicología*, 19(2), 243-249.
- Noguera, M., Álvarez, C., & Urbano, D. (2013). Socio-cultural factors and female entrepreneurship. *Int Entrep Manag J*, 9, 183–197. doi: <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0251-x>

- Osorio, F., & Londoño, J. (2015). Intención emprendedora de estudiantes de educación media: extendiendo la teoría del comportamiento planificado mediante el efecto exposición. *Cuadernos de Administración*, 28(51), 103-131.
- Parajuli, M., & Thapa, A. (2017). Gender Differences in the Academic Performance of Students. *Journal of Development and Social Engineering*, 3(1), 39-47. doi: <https://doi.org/10.3126/jdse.v3i1.27958>
- Pérez, Q. A., & Hormiga, P. E. (2012). La influencia de los estereotipos de género en la orientación emprendedora individual y la intención de emprender. Congreso Universitario Nacional Investigación y Género (págs. 1527-1553). Sevilla: Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.
- Pérez-Escoda, A. L.-A.-R. (2021). Brecha digital de género y competencia digital entre estudiantes universitarios. 50(1), 505–5014. doi: <https://doi.org/10.17811/rifie.50.1.2021.505-5014>
- Rebollo, C. Á., Mayor, B. V., & García, P. R. (2017). Competencias digitales de las mujeres en el uso de las redes sociales virtuales: diferencias según perfil labora. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 427-444. doi: <https://doi.org/10.6018/rie.35.2.270881>
- Reyes, A. L., & Sánchez-Limón, M. L. (2020). El entorno emprendedor de las Mipymes: Un análisis de la región centro de Tamaulipas. *novaRUA Revista Universitaria de Administración*, 12(21). doi: <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.21.3>
- Rocha, S. T., & Ramírez, D. G. (2011). Identidades de género bajo una perspectiva multifactorial: Elementos que delimitan la percepción de autoeficacia en hombres y mujeres. *Acta de investigación psicológica*, 1(3), 454 - 472. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v1n3/v1n3a7.pdf>

- Román-García, M. d., & González, C. C. (2022). La competencia de emprendimiento digital en función del género: El proyecto Em digital. *Revista científica de educación y comunicación*, 1-13. doi: <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2022.i24.1205>
- Romero, M. A., & Milone, M. (2016). El Emprendimiento en España: Intención Emprendedora, Motivaciones y Obstáculo. *GCG: revista de globalización, competitividad y gobernabilidad*, 95-109. doi: <https://doi.org/10.3232/GCG.2016.V10.N1.05>
- Rosado, C. A., Hernández, A., Blanco, J. F., & Freire-Rubio, T. (2024). Does gender affect entrepreneurship? Evidence from Spanish and Argentinian business incubators. *Journal of Business Research*, 170, 114326. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114326>
- Rotnitsky, I., Ukrop, S., Yavich, R., & Davidovitch, N. (2024). Gender differences in entrepreneurship studies. *The European Educational Researcher*, 7(1), 31-52. doi: <https://doi.org/10.31757/euer.712>
- Saavedra, G. M., & Camarena, A. M. (2021). La gestión en las empresas dirigidas por mujeres. *Equidad y Desarrollo*, 75-97. doi: <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss37.4>
- Sáinz, M., Arroyo, L., & Castaño, C. (2020). Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos. España: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. doi: [10.30923/MujDigBreAlg-2020](https://doi.org/10.30923/MujDigBreAlg-2020)
- Ventura-León, J. (2018). Otras formas de entender la d de Cohen. *Revista Evaluar*, 18(3), 73-78.
- Yoon, G. N., & Rezabala, E. Y. (2023). El emprendimiento y su fortalecimiento con la utilización de contextos virtuales. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria*, 714-725. doi: <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.798>

La Economía Circular, Herramienta para la Sostenibilidad de la Industria en el Ecuador

The Circular Economy, a Tool for Industrial Sustainability in Ecuador

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no.3

Margarita Ayala-Bolaños
(Autor en correspondencia)
Universidad del Pacífico
margarita.ayala@upacifico.edu.ec

Antonio Poveda Guevara
Universidad del Pacífico
antonio.poveda@upacifico.edu.ec

Catalina Cárdenas
Universidad del Pacífico
catalina.cardenas@upacifico.edu.ec

David Cobo
Universidad Tecnológica ECOTEC
dcobo@dmgs.ecotec.edu.ec

Artículo de investigación

Recibido: 09/11/2024

Aceptado: 04/02/2025

Fecha de publicación: 20/03/2025

RESUMEN

Nuestro planeta se está degradando producto de la actividad humana, vemos así: sistemas agrícolas bajo tensión, problemas de salud causados por la contaminación del aire, la tierra y el mar, pérdida de biodiversidad por tasas de extinción masiva y emanación de dióxido de carbono creciente. La investigación tiene por objetivo el análisis de un modelo de economía circular, como una herramienta de competitividad basada en la sostenibilidad y enmarcada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin común de proteger a la humanidad y nuestro planeta. Se plantea la problemática ambiental desde la perspectiva de la industria ecuatoriana. Para sustentar la investigación se realiza una encuesta a 20 gerentes de compañías exportadoras del sector de alimentos procesados, la investigación tiene un enfoque cualitativo, se utiliza un método inductivo, con un alcance exploratorio y descriptivo. Finalmente, como conclusión tenemos que la economía circular y la aplicación del modelo ReSOLVE, generan una herramienta de valor para la sostenibilidad de la industria ecuatoriana, que permitirán llevar acciones para el cuidado del planeta.

Palabras Clave: desarrollo sostenible, economía circular, producción responsable, consumo responsable, competitividad.

ABSTRACT

Our planet is being degraded as a result of human activity, we see as follows: agricultural systems under stress, health problems caused by air, land and sea pollution, loss of biodiversity due to mass extinction rates and increasing carbon dioxide emanation. The research aims to analyse a circular economy model, as a competitiveness tool based on sustainability and framed in the Sustainable Development Goals, with the common aim of protecting humanity and our planet. The environmental problem is raised from the perspective of the Ecuadorian industry. To support the research, a survey is carried out to 20 managers of exporting companies in the processed food sector, the research has a qualitative approach, an inductive method is used, with an exploratory and descriptive scope. Finally, as a conclusion, we have that the circular economy and the application of the ReSOLVE model, generate

Keywords: *sustainable development, circular economy, responsible production, responsible consumption, competitiveness.*

INTRODUCCIÓN

Nuestro planeta cuenta con “escasos recursos” e “ilimitadas necesidades”. Según la última versión del Informe Global de Riesgos del World Economic Forum, el medio ambiente está en una situación extrema debido a la actividad humana, al exceder los límites del planeta por la afectación del ambiente a partir de la actividad industrial: sistemas agrícolas en tensión, problemas de salud derivados de la contaminación, pérdida de la biodiversidad por tasas de extinción masiva, emisiones crecientes de dióxido de carbono (Romero, 2019).

El modelo de producción actual de las empresas ecuatorianas está orientado a la economía lineal (provisión de materia prima, transformación, consumo, desecho), sin aprovechar todos los recursos, lo que afecta a su disponibilidad. Estamos sobrepasando la capacidad de nuestro planeta para generar recursos (MacArthur , 2015).

Este modelo es insostenible, si se tiene en cuenta que hacia el año 2025 se estima una población de 9000 millones de habitantes, frente a los 7900 de 2022, lo que aumentará la presión sobre el uso de recursos (Romero, 2019).

La producción y el consumo responsables están relacionados con la forma en que la industria ecuatoriana produce, y suponen un cambio en el modo de entender el crecimiento económico como algo que va de la mano con la degradación ambiental lo que nos lleva a buscar nuevas alternativas para el aprovechamiento eficiente de los recursos y, en definitiva, a impulsar las formas de vida sostenibles.

El modelo de economía circular impulsaría la innovación de empleos y el crecimiento

económico del Ecuador, al abrirse nuevos campos de actividad para los insumos secundarios, la restauración y la remanufactura, así mismo, para el sector de los servicios (McCarthy, 2018), ya que la economía circular promueve un modelo de producción y consumo, que implica muchos procesos responsables que ayudan a crear valor añadido al ciclo de vida de los productos (Da Costa, 2022).

Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible promulgado por la Organización de las Naciones Unidas, crea una perspectiva de evolución para la sostenibilidad a nivel ambiental y socio-económico de los países miembros incluido el Ecuador.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son 17 objetivos tanto para el planeta como para las personas, constituyen una guía para cuidar el planeta, combatir la pobreza, lograr la prosperidad de todas las personas en el mundo (Naciones Unidas, 2023).

El desarrollo sostenible implica satisfacer las necesidades actuales, sin agotar los recursos para las próximas generaciones. En los años 90, la sostenibilidad era considerada únicamente en tres aspectos: «económico, social y ambiental», antes de agregar una cuarta dimensión llamada «tiempo». Pues, la sostenibilidad involucra acciones que tendrán impacto en diferentes plazos, sobre el medio ambiente, la prosperidad, la paz y la justicia. (Pietro-Sandoval, 2017).

Como respuesta a esto, se han generado diferentes términos como modelos de producción alternativos, como, por ejemplo, la economía azul, verde o de bajo carbono, la ecología industrial, la eficiencia ecológica, que han mejorado la eficiencia en el uso de los recursos, pero no han sido suficientes para atenuar el impacto ambiental y, por lo tanto, la presión sobre el planeta (Stahel, 2019).

Figura 1

La Economía Circular y su contribución a los ODS



Nota. Tomado del artículo “Economía Circular y los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (Biodivergencia, 2020).

Como se observó en la figura 1 la economía circular contribuye directamente a los siguientes seis Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que, como sistema económico de producción y consumo, genera impactos socioambientales positivos, estos son:

Objetivo 1. Fin de la Pobreza. Aumento de la cultura del reciclaje desde las empresas ecuatorianas y creación de emprendimientos ambientales para el tratamiento de los desechos sólidos.

Objetivo 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles. La estrategia para lograr ciudades más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles ha sido la transición del sistema económico hacia una economía circular.

Objetivo 12. Producción y Consumo Responsables. La estrategia se enfoca en la disminución de los desechos, la utilización responsable de los recursos naturales, la innovación y la promoción de la sostenibilidad empresarial.

Objetivo 13. Acción por el Clima. La economía circular basada en las 5R (reducir, reparar, reutilizar, recuperar y reciclar) está reduciendo las huellas hídricas y de carbono en los

procesos de producción y consumo.

Objetivo 14. Vida Submarina. Los plásticos y los microplásticos que se encuentran en el mar provienen tanto de los buques como de fuentes terrestres. La economía circular busca disminuir la cantidad de desechos producidos por persona, extender la vida aprovechable de los productos y la gestión de desperdicios y la disposición final adecuada.

Objetivo 15. Vida de Ecosistemas Terrestres. Se reducirá la presión que ejercemos sobre los ecosistemas terrestres y, por lo tanto, sobre la flora y la fauna, si cambiamos nuestra perspectiva sobre los desechos, ya que la mayor parte de ellos no son desechos, sino materia prima que debe aprovecharse (Biodivergencia, 2020).

Como ejemplo de la necesidad de mejorar las prácticas para dar cumplimiento al incremento de la consumo responsable alineado a los ODS expuestos, tenemos cifras sobre el comportamiento ambiental de las empresas ecuatorianas, como son el consumo de energía, los combustibles líquidos, el agua y la generación de desechos: De acuerdo con las cifras de información ambiental de las empresas en 2020 y 2021, en nuestro país ha habido un aumento del consumo de energía eléctrica, una disminución en el consumo de combustibles líquidos -siendo el diésel el de mayor volumen total de consumo-, un incremento intensivo del consumo de agua y, únicamente el 11,1% de las empresas han obtenido su registro de generador de desechos peligrosos, esto nos demuestra que hay que seguir trabajando en el tema para mejorar las buenas prácticas ambientales en las empresas (INEC, 2023). Este punto de partida nos lleva a plantearnos la mejora del modelo de economía de las empresas ecuatorianas, hacia uno más responsable con el planeta.

Economía Lineal vs. Economía Circular

La economía lineal es un modelo que obtiene recursos para producir bienes, generando desperdicios que luego se desechan. El proceso va de la materia prima al desperdicio, todo se mueve en la misma dirección, los productos y materiales no se utilizan en todo su potencial (Centre d'Empreses, 2022).

La revolución industrial estableció las bases de esta economía lineal, en la que las

materias primas y la energía parecían infinitas y se podían producir bienes en masa. A través de esta evolución económica, los países desarrollados se han convertido en sociedades con una gran cantidad de recursos naturales, la población global aumentó significativamente, lo que llevó a muchos a salir de la pobreza. Sin embargo, nuestro sistema económico está destruyendo el capital natural que lo sustenta. Suelos degradados, océanos contaminados, pérdida de biodiversidad, fuentes de agua dulce secas y bosques talados (Almeida & Diaz, 2020).

Las empresas y los consumidores están orientados hacia una economía lineal, con producción y consumo al mínimo costo, sin considerar otras opciones sostenibles. En la economía circular, la industria debe realizar un diagnóstico y rediseño de procesos, que contribuyan a la sostenibilidad ambiental, social y económica (MacArthur, 2015).

La economía circular es una propuesta alternativa al modelo de economía lineal, al abordar la problemática mundial sobre el cambio climático, el daño a la biodiversidad, los desperdicios y la contaminación, enfrenta el desarrollo productivo y económico de la actualidad al fomentar un ciclo virtuoso de producción: extracción, conversión, distribución, utilización y restablecimiento de materiales y energía, de servicios y bienes en el mercado (Prieto-Sandoval et al., 2017).

La transformación de un proceso productivo hacia una economía circular se basa en las 5R: reducir, reparar, reutilizar, recuperar y reciclar, con estrategias de diseño sostenible para reducir al mínimo los residuos, conservar los recursos dentro de la economía, incluso cuando ya se han utilizado, para reutilizarlos y continuar generando valor. Tiene beneficios en los ámbitos:

- Disponibilidad de recursos.
- Generación de menor impacto ambiental.
- Nuevas oportunidades para la innovación y, por lo tanto, para el crecimiento económico.
- Comportamiento sostenible del consumidor.

El sistema de producción de la economía circular permite la creación de negocios sostenibles con productos diseñados para durar, reutilizarse fácilmente, reciclarse, desarmarse o sean remanufacturados para evitar la extracción de nuevos recursos. Esto aumenta la eficiencia en el uso del recurso, lo que aumenta su valor y contribuye a un modelo de producción más sostenible a largo plazo (Romero, 2019).

La Fundación Ellen MacArthur fundamenta la economía circular en el diseño, el impulso de tres principios (MacArthur, 2015):

Principio 1

Suprimir los desechos y la contaminación - impulsar la efectividad del sistema, creando patentes y propendiendo a la eliminación de impactos externos negativos.

Principio 2

Circular los productos y materiales (en su valor más alto) - haciendo el recorrido de los productos, los componentes y los materiales de forma circular, para mejorar el aprovechamiento de los recursos, en los ciclos técnico y biológico a su máximo nivel de utilidad.

Principio 3

Regenerar la naturaleza - conservar y aumentar el capital natural, manteniendo el control sobre los inventarios agotables y compensando los flujos de los recursos reemplazables (Cerdá & Khalilova, 2016).

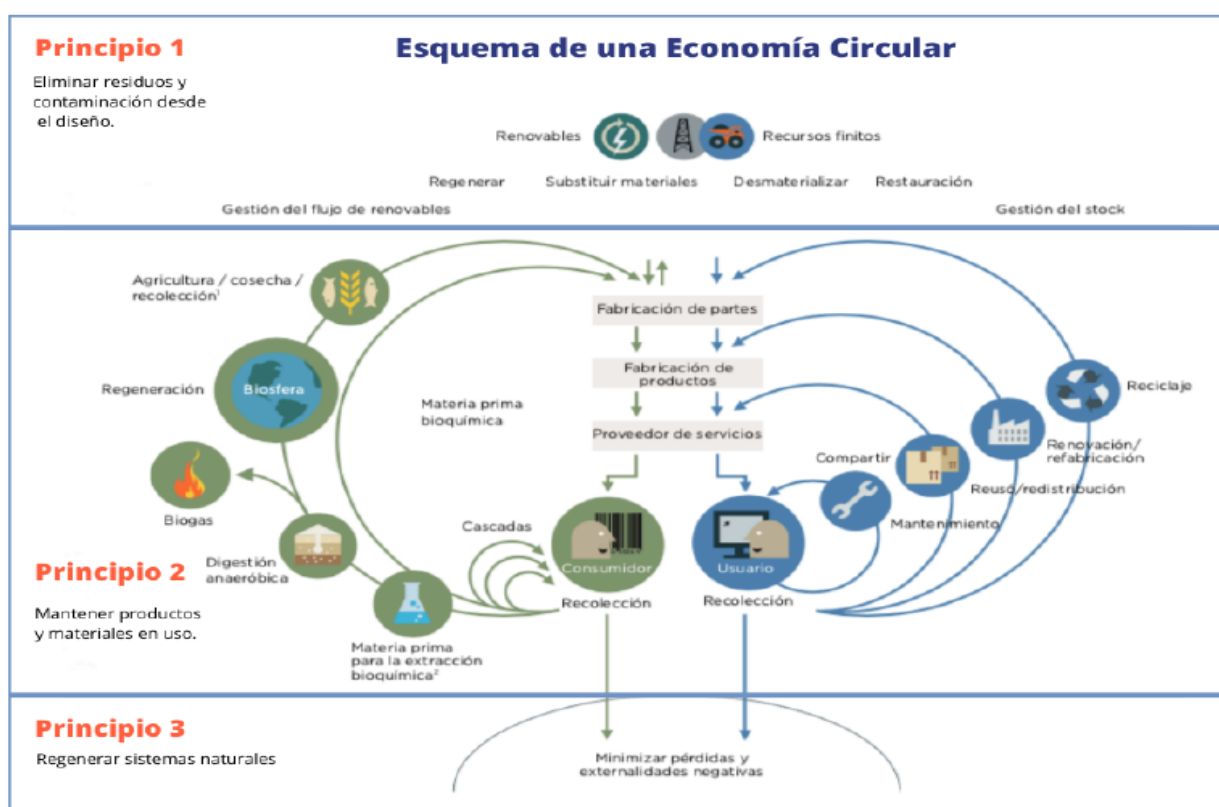
El diagrama mariposa de la economía circular de la Figura 2, diferencia el ciclo biológico que descompone, transforma y regenera; del ciclo técnico, que reutiliza, repara, recicla y repotencia.

Ciclos biológicos (descomposición): comprenden el flujo de materiales renovables a través de la naturaleza. «El consumo solo ocurre en ciclos biológicos». Los nutrientes renovables se generan mayoritariamente en el ciclo biológico. Por ejemplo, la transformación de material de desecho de un proceso productivo en abono orgánico (bioles).

Ciclos técnicos (reciclaje): incluyen el manejo de existencias de recursos agotables. «El uso reemplaza al consumo». Los materiales técnicos se recuperan principalmente en el ciclo técnico. Por ejemplo, la optimización del uso de un vehículo por varias personas, en lugar de una; el mantenimiento preventivo para que dure más o la repotenciación de un motor o máquina (Arroyo, 2018).

Figura 2

Esquema y Principios de la Economía Circular



Nota. Tomado de la página del Manual Resumen de Economía Circular para pymes exportadoras (Corporación 3D, 2020)

La figura 2 muestra el modelo mariposa que está enfocado en el manejo de residuos, el final de ciclo de vida de los productos y el proceso de reincorporación en el sistema productivo alineado a sus 3 principios, siendo este una base de la economía circular para aplicar en cualquier industria (Carrillo & Pomar, 2022).

La clave consiste en el menor uso de insumos y de recursos naturales para así

disminuir las emanaciones y las pérdidas de materiales, ya que, al compartir más la energía y los recursos renovables, se logra la conservación de los productos, partes y elementos en la economía (Cerdá, & Khalilova , 2016).

El objetivo ODS 12 promueve el desarrollo de modalidades de producción y consumo responsables, y el modelo para una economía circular contribuye al equilibrio entre los límites planetarios y los límites sociales. Para ello, la economía circular se articula en torno a las tres dimensiones del desarrollo sostenible, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Dimensiones del desarrollo sostenible

Dimensión – Propósito	Acciones
Dimensión Ambiental – disminuir el impacto ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidar los recursos naturales. - Preservar los ecosistemas. - Reducir la emisión de contaminantes. - Preservar el ambiente: aire, el suelo y el agua.
Dimensión Económica – aumentar la eficacia de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Disminuir los gastos operativos (ahorro de energía, reducción del uso de combustible, disminución de residuos, etc.). - Desarrollar nuevos productos y servicios. - Asegurar la disponibilidad de materias primas a largo plazo.
Dimensión social- mejorar el bienestar de las partes interesadas internas y externas.	<ul style="list-style-type: none"> - Generar nuevas plazas de empleo para la comunidad local. - Establecer alianzas. - Mejorar las condiciones de los trabajadores. - Incentivar a los beneficiarios y consumidores a realizar un

consumo y producción responsables.

Nota. Adaptado de los Propósitos de la economía circular en base a las dimensiones del Desarrollo Sostenible (Corporación 3D, 2020).

La Norma Ecuatoriana de Economía Circular

La norma técnica ecuatoriana NTE-INEN-AFNOR-XP X30-901 (INEN, 2018) constituye una referencia para un proyecto de implantación de economía circular.

Considerando las tres dimensiones del desarrollo sostenible, el sistema de gestión del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar) puede aplicarse a los proyectos de economía circular, implementándolo en sus siete campos de acción, como se presentan en la Tabla 2 (Corporación 3D, 2020).

Tabla 2

Campos de acción y prácticas de la economía circular

Campo de Acción	Concepto	Práctica
Abastecimiento sostenible	Utilizar recursos sostenibles, gestionar de mejor manera dichos recursos y valorizar las condiciones de trabajo para obtenerlos.	Análisis de la cadena de suministro, compras sostenibles.
Ecodiseño	Con énfasis en el tiempo de vida aprovechable del producto o servicio, pretende reducir los impactos negativos al ambiente a través del diseño, preservando sus cualidades y desempeño.	Enfoque en el ciclo de vida e implementación del proceso de ecodiseño.
Simbiosis industrial	Trabajar de manera colaborativa para beneficiar a varios actores económicos.	Intercambio de flujos, distribución de ciertas funciones, bienes, inventarios, energía, etc., con el fin de optimizarlos.
Economía de la funcionalidad	Contribuye a las dimensiones de sostenibilidad mediante la sustitución de bienes por servicio. Se crean nuevos modelos	Sustitución de bienes por servicios. Desarrollo local.

	económicos que fomentan el desarrollo local de las comunidades y buscan un menor impacto ambiental.	
El consumo responsable	Implica una buena comunicación para promover productos y servicios con el menor impacto ambiental posible, lo que ayuda a promover una mejor gestión de los recursos por parte de los consumidores.	Comunicación ambiental para promover servicios y productos de menor impacto ambiental para mejorar la gestión de los recursos por parte de los consumidores.
La extensión de la vida aprovechable del producto	Busca reducir los residuos al final de la vida aprovechable del producto, lo que crea un impacto positivo en los ámbitos, económico y social.	Mantenimiento, reutilización, disponibilidad de componentes, actualización.
Gestión eficaz de los materiales o productos al final de su vida aprovechable	Intenta realizar el ciclo de la economía circular, reincorporando los residuos nuevamente a la cadena productiva, con lo que se contribuye a la sostenibilidad.	Clasificación de residuos, reciclaje y transformación de materiales.

Nota. Adaptado de la Relación del campo de acción de la economía circular con prácticas empresariales (Corporación 3D, 2020).

Para la evolución de una empresa hacia este modelo, se implementa un sistema de gestión de proyectos de economía circular en cinco etapas, de acuerdo con la norma técnica NTE-INEN-AFNOR-XP (INEN, 2018). Etapa 1: Liderazgo, compromiso, política, roles y responsabilidades, formalización del compromiso de la alta dirección. Etapa 2: Planificación, mapa de la situación de referencia inicial, definición de una estrategia y planes de acción. Etapa 3: Ejecución de los planes de acción y su seguimiento. Etapa 4: Evaluación de los resultados mediante informes de auditoría y revisiones de la dirección. Etapa 5: Mejora (Corporación 3D, 2020).

Los beneficios de la Economía Circular para las empresas ecuatorianas serían:

Beneficios Económicos

Crecimiento económico, disminución de gastos por materias primas y generación de valor.

Beneficios Sociales

Generación de más empleo local.

Beneficios Ambientales

Disminución de las emanaciones de gases contaminantes y del consumo de materiales primarios, mejoramiento de la calidad del suelo y su productividad, disminución de los impactos externos negativos, mediante la prevención de riesgos y la gestión adecuada de los recursos naturales.

Beneficios Tecnológicos

Innovación, mejor uso de las tecnologías digitales, desarrollo de tecnologías físicas y biológicas (Corporación 3D, 2020).

El Referente Europeo

La Unión Europea es referente en aplicación de la economía circular, ha ajustado sus políticas climáticas, fiscales, de energía, de transportación y fiscales para disminuir las emanaciones de gases que inciden al calentamiento global, hasta el año 2030.

El bloque europeo se distingue por sus estrategias regionales y acciones para incentivar la evolución hacia la economía circular. Por lo tanto, todas las cadenas de valor industriales, incluyendo los sectores que requieren una gran cantidad de energía, tendrán que desempeñar un papel importante en este cumplimiento. Así también, las normativas que rigen tanto para los bienes producidos y servicios creados en su territorio, como para los importados, haciendo partícipes a los terceros países que comercializan sus productos en esta región, lo que lleva a que las empresas se ajusten a estas exigencias.

La Estrategia Temática de la Comisión Europea para el manejo sostenible de los recursos naturales (Comisión Europa, 2019) estableció el objetivo de trabajar hacia un desacoplamiento del desarrollo económico, del empleo de recursos naturales, disminuyendo el impacto ambiental mientras se mejora la productividad de los recursos.

El Pacto Verde Europeo es un esfuerzo por lograr que el continente sea climáticamente neutro. Este acuerdo transformará a la economía europea en una economía moderna y competitiva, que cuida y potencializa el uso de los recursos, asegurando que:

- La UE no produzca emanaciones de gases que incidan al calentamiento global en 2050.
- El uso de recursos debe estar separado del crecimiento económico.
- Ninguna persona ni lugar se quede atrás.

Las empresas ecuatorianas productoras y exportadoras para el mercado de la Unión Europea, deberán trabajar sus procesos hacia la sostenibilidad, ya que es el enfoque de este importante bloque comercial y, por lo tanto, de toda la cadena productiva de los bienes que adquieren.

La estrategia industrial renovada de Europa estará en el centro de las transiciones tanto ecológicas como digitales, lo que aumentará la competitividad de Europa en todo el mundo, al brindar soluciones tecnológicas asequibles y limpias, así como al crear nuevos modelos de negocios, ayudará a la industria a disminuir su huella de carbono (The CircularLab, 2021).

En febrero de 2024, la Comisión Europea acogió una estrategia de la UE de gestión industrial del carbono para garantizar la inversión en tecnologías que puedan capturar y almacenar carbono de forma sostenible y además reutilizarlo. Asimismo, insta métodos para mejorar las tecnologías de captura de carbono en toda la región, y así lograr las bases necesarias para iniciar y desarrollar a futuro un mercado único de CO₂ en Europa. El mundo se tiene que adaptar a estas prácticas y no es la excepción para las empresas ecuatorianas una para poder comercializar con empresas europeas y otra porque está en juego la salud del planeta (Comisión Europa, 2019).

Consumo Responsable

En el año 2023, el 62,8% de los hogares ecuatorianos clasificó y separó algún tipo de residuo sólido, el 81,6% depositó las baterías con el resto de la basura, el 91,3% depositó los focos ahorradores con el resto de la basura, más del 60% depositó los desechos peligrosos y especiales con el resto de la basura y, más del 55% almacenó los desechos eléctricos y tecnológicos después de que cumplieron su vida útil. La principal acción a favor del medio ambiente, en relación con el ahorro de agua, fue cerrar la llave mientras realizan actividades

de higiene personal y doméstica, el hábito más común de ahorro de energía eléctrica fue no guardar alimentos calientes en el refrigerador, el 87% de los hogares utilizaron bolsas de plástico desechables para sus compras, el 46,9% consideraron que el cuidado del medio ambiente es responsabilidad de todos los ciudadanos y, el principal medio de transporte fue el transporte público (INEC, 2023).

Para lograr el objetivo ODS 12 Producción y Consumo Responsables, el enfoque debe ser integral, tanto empresarial como ciudadano. De ahí que el consumo responsable es un deber ciudadano. Si bien el sector productivo ecuatoriano debe ser consciente de que hay que producir más y mejor, con menos recursos, esta responsabilidad se extiende al consumidor, su estilo de vida y sus costumbres; pues deben conocer y preocuparse por el impacto de sus hábitos en el día a día.

La transformación hacia una economía circular es posible gracias al comportamiento responsable. Dejar atrás una economía centrada en los consumidores y replantearla como una economía centrada en favor de la sociedad ecuatoriana, siendo esto fundamental para el consumo responsable (Stahel, 2019). Un ciudadano socialmente responsable elegirá siempre productos y servicios considerando las buenas prácticas de las empresas que los fabrican y su impacto durante su ciclo de vida aprovechable (Ministerio de Comercio Exterior, 2021).

Es importante ligar el rol empresarial con el rol del ciudadano responsable, a su vez con la sostenibilidad, para ello el consumo responsable se centra en las 9R como una herramienta de aplicación empresarial: repensar, rechazar, reducir, reusar, reparar, retornar para refabricar, reproponer/revalorizar, reciclar, regular

Esto beneficia al consumidor, que ahorra dinero a largo plazo, promueve la economía circular y crea empleos verdes, reduce el impacto ambiental del consumo y contribuye a un futuro más sostenible para todos.

Finalmente, esta investigación propone a la industria ecuatoriana que implementen la economía circular con un sentido de responsabilidad hacia el planeta y la humanidad, con la convicción de contribuir al objetivo ODS 12, Producción y Consumo responsables y los

otros 5 ODS que se alinean.

La comunicación es fundamental para promover la economía circular en empresas y ciudadanos y, por ello, implementar diferentes estrategias de comunicación, es esencial para garantizar el éxito del modelo. Los diversos canales de comunicación y medios, así como también las fuentes de información, permiten llegar a la audiencia adecuada. Las empresas y entidades que implementan la economía circular pueden transformarse en una fuente de datos y recomendaciones para quienes desean conocer más acerca de ella (Coporación 3D, 2020).

Plataformas como LinkedIn y X, los sitios web de las organizaciones y también los medios tradicionales de comunicación como revistas, periódicos, la radio y la televisión, pueden utilizarse para compartir noticias, eventos y otros contenidos relacionados con la economía circular (Coporación 3D, 2020).

Así mismo, los organismos oficiales, las empresas y las ONG's, los expertos y los académicos pueden ser fuentes enriquecedoras de información sobre incentivos, marcos regulatorios, mejores prácticas, conocimientos y experiencias para compartir (Coporación 3D, 2020).

MATERIALES Y MÉTODOS

Para este artículo se utiliza el método inductivo, el tipo de alcance es exploratorio y descriptivo basado en la recopilación de documentos con información técnica, sumado al criterio de un experto en el tema.

El tipo de enfoque de la investigación es cualitativo, donde se analiza la economía circular como herramienta, la integralidad del significado de sostenibilidad encaminada a su utilización para la producción y para los consumidores, con referencia documental que incluye fundamentos, normativa, recomendaciones y la relevancia del mercado internacional.

Para conocer las actuales prácticas productivas del modelo de economía circular en

las empresas ecuatorianas del sector alimentos procesados, se aplicó el «Formulario de modelo de economía circular – empresas Ecuador» a 20 gerentes de empresas exportadoras del sector, basado en las principales prácticas del modelo ReSOLVE. Dichas prácticas se tomaron como indicadores de lo que las empresas ejecutan o no en el Ecuador.

De las respuestas del formulario, que fueron «Sí» (si la práctica/indicador se ejecuta), «No» (cuando la práctica/indicador no se ejecuta) o «En parte» (si es que se ejecuta parcialmente), se obtuvieron las reflexiones sobre las prácticas, procesos, prioridades y también la falta de práctica en este modelo productivo circular en las empresas ecuatorianas.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos sobre la encuesta a las 20 gerentes de las empresas exportadoras ecuatorianas del sector de alimentos se muestran de la Tabla 3 a la Tabla 9 a continuación:

Tabla 3

Resultados de la aplicación del Modelo ReSOLVE

1. PRÁCTICA «REGENERAR»						
<i>Ejemplos: agricultura sostenible, gestión forestal, restauración de ecosistemas.</i>						
	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa usa energías y materiales renovables en sus procesos productivos.	11	55%	3	15%	6	30%
La empresa recupera, retiene y restaura la salud de los ecosistemas en su proceso productivo.	6	30%	2	10%	12	60%
La empresa devuelve y recupera recursos biológicos para la biósfera.	7	35%	2	10%	11	55%
TOTAL «REGENERAR»	24	40%	7	12%	29	48%
2. PRÁCTICA «COMPARTIR»						
<i>Ejemplos: plataformas de alquiler, servicios de transporte compartido, oficinas co-working.</i>						
	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa comparte activos en sus procesos, por ejemplo, transporte, vivienda, espacios, maquinaria, etc.	11	55%	1	5%	8	40%
La empresa reutiliza materiales o materias primas de segunda mano.	10	50%	4	20%	6	30%
La empresa prolonga la vida útil de los objetos haciendo mantenimiento, y/o diseña para dar mayor durabilidad y capacidad de actualización a sus productos.	6	30%	2	10%	12	60%

TOTAL «COMPARTIR»	27	45%	7	12%	26	43%
3. PRÁCTICA «OPTIMIZAR»						
<i>Ejemplos: reducción de residuos, mejora de diseño de productos, optimización de logística.</i>	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa incrementa el rendimiento y eficiencia de sus productos.	1	5%	4	20%	15	75%
La empresa elimina desperdicios en la producción y en la cadena de suministro.	3	15%	4	20%	13	65%
La empresa aprovecha la big data, la automatización y la localización y dirección remota.	10	50%	6	30%	4	20%
TOTAL «OPTIMIZAR»	14	23%	14	23%	32	53%
4. PRÁCTICA «ENLAZAR»						
<i>Ejemplos: reparación, reciclaje.</i>	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa remanufactura productos o los componentes de sus productos.	10	50%	1	5%	9	45%
La empresa recicla materiales.	4	20%	4	20%	12	60%
La empresa extrae bioquímicos de sus residuos orgánicos.	14	70%	1	5%	5	25%
TOTAL «ENLAZAR»	28	47%	6	10%	26	43%
5. PRÁCTICA «VIRTUALIZAR»						
<i>Ejemplos: educación en línea, servicios de entrenamiento en streaming.</i>	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa desmaterializa directamente, es decir, virtualiza un producto, por ejemplo: e-book, e-learning, CD's, DVD's	13	65%	4	20%	3	15%
La empresa desmaterializa indirectamente, por ejemplo: compras en línea.	9	45%	4	20%	7	35%
TOTAL «VIRTUALIZAR»	22	55%	8	20%	10	25%
6. PRÁCTICA «INTERCAMBIAR»						
<i>Ejemplos: tiendas de ropa de segunda mano, plataformas de intercambio de bienes y servicio.</i>	NO	%	En parte	%	SI	%
La empresa reemplaza materiales viejos con materiales avanzados no renovables.	13	65%	4	20%	3	15%
La empresa aplica nuevas tecnologías, por ejemplo, impresiones 3D.	13	65%	2	10%	5	25%
La empresa escoge nuevos productos o servicios alternativos, por ejemplo, transporte multimodal.	12	60%	2	10%	6	30%

TOTAL «INTERCAMBIAR»	38	63%	8	13%	14	23%
PUNTAJE TOTAL	153	45%	50	15%	137	40%

Nota . El modelo ReSOLVE de McKinsey toma los principios de la circularidad y los aplica a seis acciones (Williams, 2016).

Se suma las respuestas de SI y En parte, dando como resultado, en la sumatoria general que las prácticas de economía circular SI se cumplen o se cumplen en parte, en el 55% de las empresas, y no se cumplen en el 45%. Una diferencia corta pero que indica que se hacen esfuerzos para aplicar la economía circular.

De las seis prácticas de economía circular, la práctica «OPTIMIZAR» es la que SI se cumple o se cumple en parte, con el mayor porcentaje que corresponde al 76%, le sigue «REGENERAR» que SI cumple o cumple en parte en un 60%, luego «COMPARTIR» con un 55% que SI cumple o en parte, seguida por «ENLAZAR» que SI cumple o en parte en un 53%; mientras que en las prácticas «VIRTUALIZAR» e «INTERCAMBIAR» la mayoría de las empresas NO cumplen con el 55% y 63%, respectivamente.

En los indicadores de la práctica REGENERAR: El indicador «La empresa usa energías y materiales renovables en sus procesos productivos» mayoritariamente NO es cumplido por el 55% de empresas, mientras que los indicadores «La empresa recupera, retiene y restaura la salud de los ecosistemas en su proceso productivo» y «La empresa devuelve y recupera recursos biológicos para la biósfera» SI cumplen o cumplen en parte el 70% y el 65%, respectivamente.

Tabla 4
Indicadores de la práctica «REGENERAR»

Indicador	Actividad
La empresa usa energías y materiales renovables en sus procesos productivos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Empleo de la energía solar para calentar el agua. ○ Uso de materiales ecológicos para empaques. ○ Implementación de modelos de bioconstrucción para infraestructura: baños composteros, casa y mueblería con reciclados. ○ Generación eléctrica por turbina instalada en río cercano.

<p>La empresa recupera, retiene y restaura la salud de los ecosistemas en su proceso productivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Forestación y reforestación. ○ Uso de cáscaras de semillas y frutos para abono verde o alimentación animal. ○ Desmineralización orgánica con biodigestores. ○ Reutilización de desecho (aceites) en equipos agrícolas como la motosierra. ○ Soterramiento de la basura. ○ Implementación de agricultura regenerativa, producción orgánica, compensación de huella de carbono y certificación de carbono neutro. ○ Fomento de cultivo rotativo.
<p>La empresa devuelve y recupera recursos biológicos para la biósfera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mantenimiento de la microbiota del suelo utilizando abono de cabras, sin químicos. ○ Restauración de manglar en zona de cosecha. ○ Permacultura, plantas utilizadas para las extracciones se usan en el sistema de permacultura como mantillo y fertilizante.

Nota. Actividades por cada indicador (Garabiza et al, 2021).

En los indicadores de la práctica COMPARTIR. El 55% de las empresas NO cumplen el indicador «La empresa comparte activos en sus procesos», el 50% de las empresas SI cumplen o cumplen en parte el indicador «La empresa reutiliza materiales o materias primas de segunda mano», mientras que el indicador «La empresa prolonga la vida aprovechable de los objetos mediante el mantenimiento, y/o diseña para dar mayor durabilidad y capacidad de actualización a sus proyectos», SI cumplen o cumplen en parte el 70% de las empresas.

Tabla 5

Indicadores de la práctica «COMPARTIR»

Indicador	Actividad
<p>La empresa comparte activos en sus procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Servicio poscosecha para otros productores de la zona. ○ Hospedaje para compradores y visitas a la finca. ○ Servicios de maquila. ○ Transporte compartido
<p>La empresa reutiliza materiales o materias primas de segunda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de productos con materia prima apta para procesamiento, pero que no califica para comercialización en fresco. ○ Reutilización de materiales de construcción de equipos, adquisición de materiales en empresas de reciclaje, reutilización de pallets de madera para cercos y otros equipos. ○ Utilización de residuos de industrias existentes para desarrollo de nuevos productos, por

<p>La empresa prolonga la vida aprovechable de los objetos mediante el mantenimiento, y/o diseña para dar mayor durabilidad y capacidad de actualización a sus productos.</p>	<p>ejemplo, extracto de cacao para industria alimentos, a partir de la cascarilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mantenimiento preventivo de equipos. ○ Deshidratación como proceso de producción para alargar la vida aprovechable de los alimentos, o uso de conservantes.
---	---

Nota. Actividades por cada indicador.

En los indicadores de la práctica OPTIMIZAR. El indicador «La empresa incrementa el rendimiento y eficiencia de sus productos» SI cumple o cumple en parte la mayoría de las empresas con un 95%, al igual que el cumplimiento del 85% del indicador «La empresa elimina desperdicios en la producción y en la cadena de suministro» y, el indicador «La empresa aprovecha la big data, la automatización y la localización y dirección remota» es cumplido o cumplido en parte por el 50% de las empresas.

Tabla 6

Indicadores de la práctica «OPTIMIZAR»

Indicador	Actividad
<p>La empresa incrementa el rendimiento y eficiencia de sus productos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejora continua para el manejo de desechos, uso energético y logística. ○ Control de procesos y monitoreo de indicadores. ○ Rediseño de productos, reutilización de residuos agrícolas para creación de nuevos productos. ○ Elaboración de productos con alto porcentaje de pureza, para que en su uso la dosis de este sea baja.
<p>La empresa elimina desperdicios en la producción y en la cadena de suministro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Producción de aceite de palo santo a partir del fruto, no del tronco. ○ Uso de metodología Kaizen en los procesos productivos. ○ Control de mermas.
<p>La empresa aprovecha la big data, la automatización y la localización y dirección remota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementación de proyectos de automatización. ○ Registro de información de laboratorio y equipos de medición en base de datos para trazabilidad.

- Desarrollo de herramientas de información.

Nota. Actividades por cada indicador (The CircularLab, 2021).

En los indicadores de la práctica ENLAZAR. El 50% de las empresas SI cumplen o cumplen en parte con el indicador «La empresa remanufactura productos o los componentes de sus productos», la mayoría de las empresas, el 80%, SI cumple o cumple en parte «La empresa recicla materiales» y, el último indicador «La empresa extrae bioquímicos de sus residuos orgánicos» mayoritariamente NO es cumplido por el 70% de las empresas.

Tabla 7

Indicadores de la práctica «ENLAZAR»

Indicador	Actividad
La empresa remanufactura productos o los componentes de sus productos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reproceso o retrabajo. ○ Remanufactura de mangueras de riego. ○ Remanufactura de harina como suplemento alimentario.
La empresa recicla materiales.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reciclaje de envases para el mercado nacional. ○ Utilización de materiales reciclados para construcción de instalaciones y equipos. ○ Reciclaje de pallets de madera, de papel y de material de empaque. ○ Separación y entrega de material de reciclaje a gestores autorizados.
La empresa extrae bioquímicos de sus residuos orgánicos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Producción de lixiviados como fertilizante orgánico. ○ Extracción y uso de subproductos, como cáscara de café y mosto de descarte de la fermentación, para la formación de bioles.

Nota. Actividades por cada indicador.

En los indicadores de la práctica VIRTUALIZAR. El indicador «La empresa desmaterializa directamente», NO lo cumplen el 65% de las empresas, mientras que el indicador «La empresa indirectamente», SI cumplen o cumplen en parte, el 55%.

Tabla 8

Indicadores de la práctica «VIRTUALIZAR»

Indicador	Actividad
La empresa desmaterializa directamente, es decir, virtualiza un producto.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Digitalización e integración de procesos ○ Desarrollo de plataforma digital para agricultores y centros de acopio. ○ Capacitaciones virtuales. ○ Venta B2C en tienda en línea. ○ Uso mínimo de papel, casi todo se hace en línea.
La empresa desmaterializa indirectamente.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compra en línea de materiales indirectos. ○ Uso de automatización con proveedores y clientes. ○ Página web.

Nota. Actividades por cada indicador.

La práctica «INTERCAMBIAR» es mayoritariamente NO cumplida en sus tres indicadores «La empresa reemplaza materiales viejos con materiales avanzados no renovables», «La empresa aplica nuevas tecnologías» y «La empresa escoge nuevos productos o servicios alternativos», en un 65% y 60%, respectivamente.

Tabla 9

Indicadores de la práctica «INTERCAMBIAR»

Indicador	Actividad
La empresa reemplaza materiales viejos con materiales avanzados no renovables.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chatarrización de sobrantes de materiales y equipos obsoletos. ○ Adquisición de equipos de mayor durabilidad, eficiencia y multifuncionalidad. ○ Renovación de equipos para venta a pequeños productores o comercializadores de equipos de segunda. ○ Trueque de productos con servicios. ○ Utilización de bioplásticos y evitar el uso de material de embalaje plástico. ○ Adquisición de nuevas tecnologías.
La empresa aplica nuevas tecnologías, por ejemplo, impresiones 3D.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tecnologías verdes y reciclaje para empaques. ○ Software de integración de procesos. ○ Visión por inteligencia artificial.

- | | |
|--|---|
| La empresa escoge nuevos productos o servicios alternativos. | <ul style="list-style-type: none">○ Utilización de transporte multimodal y nuevos productos sostenibles.○ Mercados en línea con soluciones de logística de terceros. |
|--|---|

Nota. Actividades por cada indicador.

DISCUSIÓN

Los resultados de las 6 prácticas del modelo ReSOLVE: «OPTIMIZAR» es la más aplicada por las empresas con el 76%, le sigue «REGENERAR» con el 60%, luego «COMPARTIR» con el 55%, siguiente es «ENLAZAR» con el 53%. Lo que constituye un esquema inicial para que las empresas consideren el cambio hacia una economía circular, mientras que en las prácticas «VIRTUALIZAR» e «INTERCAMBIAR» donde la mayoría de las empresas no cumplen, son las que deben ser reforzadas.

El modelo ReSOLVE tiene los mismos efectos que el modelo mariposa, utilizado ampliamente por los empresarios en el tratamiento de los residuos de producción, del ciclo de los productos y su reingreso al sistema productivo. Hay casos como las empresas en China, que no avanza en ese sentido, su inclinación es hacia el incremento del uso de materiales (Carrillo y Pomar, 2022). Este estudio tiene similar interpretación al estudio presentado, en lo referente a las empresas ecuatorianas analizadas, ya que no todas tienen claro la importancia de la aplicación de la economía circular.

Otro estudio indica que la economía circular es un componente esencial para alcanzar el desarrollo sostenible con la aplicación de los ODS (Da Costa, 2022), tal como es vinculado en esa investigación, donde queda demostrado que la economía circular es la herramienta para la sostenibilidad de la industria de alimentos en el Ecuador, y en general para todo tipo de industrias, ya que permite el rediseño de los procesos, la implementación de acciones y un impacto en el objetivo ODS 12 Producción y Consumo Responsables, que a su vez tienen incidencia en otros ODS como el ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles, entre otros.

De acuerdo con un estudio, donde se analizan datos de la aplicación de la economía circular, basado en las prácticas realizadas por las empresas, muestran que las mismas, donde la responsabilidad social es algo prioritario, trabajan arduamente en mejorar sus procesos y

políticas, topándose con muchos inconvenientes porque el tratar de manejar grandes cantidades de residuos termina en vertederos gigantes y fuera de control. Esto está relacionado con el estudio presentado donde no todas las empresas cumplen con las prácticas de economía circular (Arroyo, 2018).

CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta sobre el modelo de economía circular aplicado a 20 empresas ecuatorianas, indica que más de la mitad de ellas lo aplica, siendo esto positivo para la industria de alimentos de nuestro país. Aunque hay mucho por hacer, demuestra que ya estamos en el camino adecuado.

En esta investigación las prácticas del modelo ReSOLVE que se cumplen son: «OPTIMIZAR», «REGENERAR», «COMPARTIR», «ENLAZAR», mientras las que no se cumplen son «VIRTUALIZAR» e «INTERCAMBIAR» lo que puede mejorar con un compromiso de la sociedad y sobre todo con políticas de estado que impulsen la aplicación de la economía circular, en beneficio de todo lo que conlleva la solución a la problemática ambiental.

Esto es un punto de partida que encamina a la industria ecuatoriana, donde el modelo ReSOLVE junto con la norma técnica ecuatoriana, serían la guía para la implementación de la economía circular en las empresas y un trabajo que llevará a rediseño de procesos y la implementación de acciones para contribuir a la sostenibilidad del país.

REFERENCIAS

- Arroyo-Morocho, F. (2018). La economía circular como factor de desarrollo sustentable del sector productivo. *INNOVA Research Journal*.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.786>
- Corporación 3D, C. (2020). *Manual de Economía Circular para Pymes Exportadoras*.
[/https://corpei.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-DE-ECONOM%C3%8DA-CIRCULAR.pdf](https://corpei.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-DE-ECONOM%C3%8DA-CIRCULAR.pdf)

- Almeida-Guzmán, M., y Diaz-Guevara C. (2020). Economía circular, una estrategia para el desarrollo sostenible. Avances en Ecuador. *Estudios de Gestión: revista internacional de administración*. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.10>
- Biodivergencia. (2020). *Medium*.
<https://medium.com/@BioDivergencia/econom%C3%ADa-circular-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-5e388b0c0574>
- Carrillo, G., y Pomar, S. (2022). La economía circular en los nuevos modelos de negocio. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*.
doi:<https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2021.23.79933>
- Centre d'Empreses. (2023). *Beneficios y ventajas de la aplicación de la Economía Circular en tu empresa*.
<https://www.centredempresesprocornella.cat/es/beneficios-y-ventajas-economia-circular-en-tu-empresa/>
- Cerdá, E. y Khalilova A (2016). *Economía circular. Economía Industrial*.
<https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/401/CERD%C3%81%20y%20KHALILOVA.pdf>
- Comission, Europa. (2019). *The European Green Deal*.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es
- Da Costa, C. (2022). La Economía Circular como eje de desarrollo de los países latinoamericanos. *Revista Economía y Política*.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-90752022000100001
- Garabiza, B., Prudente, E., y Quinde K. (2021). La aplicación del modelo de economía circular en el Ecuador: Estudio de caso. *Revista Espacios*.
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p17.pdf>
- INEC. (2023). *Información ambiental de hogares*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Encuestas_Ambientales/Hogares/2023/PRIN_RESUL_INF_AMB_HOGARES_2023.pdf

- INEC. (2023). *Módulo de Información Económica Ambiental en Empresas*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Encuestas_Ambientales/EMPRESAS/Empresas_2021/PPT_MOD_INF_AMB_ENESEM_2021_04.pdf
- INEN. (2018). *Economía Circular- Sistemas de Gestión de Proyectos de Economía Circular*. Norma Técnica Ecuatoriana, Primera Edición
<https://es.scribd.com/document/755553697/NORMA-INEN-ECONOMIA-CIRCULAR>
- MacArthur, E. (2015). *Towards a circular economy: business rationale for an accelerated transition*. <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/towards-a-circular-economy-business-rationale-for-an-accelerated-transition>
- McCarthy, A. D. (2018). *The macroeconomics of the circular economy transition: A critical review of modelling approaches*. https://stag-circular.eesc.europa.eu/platform/sites/default/files/knowledge_-_oecd_ce_transition.pdf
- Ministerio de Comercio Exterior, I. A. (2021). *Libro Blanco de la Economía Circular*.
https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Libro-Blanco-final-web_mayo102021.pdf
- Pietro-Sandoval, V., Jaca, C., Ormazabal, M. (2017). *Economía circular: Relación con la evolución del concepto de sostenibilidad y estrategias para su implementación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296083>
- Romero, G. D. (2019). *Progresando hacia un modelo de economía circular*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6878715>
- Stahel, W. &. (2019). *The circular economy: A user's guide*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429259203>
- The Circular Lab. (2021). *The Circular Lab*. <https://www.thecircularlab.com/en/>
- Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Williams, J. (2016). *The Earthbound Report*. <https://earthbound.report/2016/09/12/the-resolve-framework-for-a-circular->

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no. 3

economy/#:~:text=Developed%20by%20McKinsey%2C%20the%20framework,on
%20each%20of%20them%20below.

Arquitectura Inclusiva: Autonomía y Género en Educación

Inclusive Architecture: Autonomy and Gender in Education

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no.3

Zuzanna Czerwinska

Universidad Americana de Europa
Estudiante del Programa de Doctorado en
Proyectos
zuzia.czerwinska0123@gmail.com

Fabiola Colmenero Fonseca
(Autor en correspondencia)

Universidad Americana de Europa
Departamento de Formación
fabiola.colmenero@aulagrupo.es

Mariya Shagiyan

Universitat Politècnica de València
Estudiante del Programa de Doctorado en
Industrias de la Comunicación y Culturales
mshagiy@doctor.upv

Artículo de investigación

Recibido: 13/01/2025

Aceptado: 28/02/2025

Fecha de publicación: 20/03/2025

RESUMEN

En el contexto de la educación de género en España y Latinoamérica, el diseño arquitectónico inclusivo emerge como una herramienta fundamental para promover la autonomía estudiantil. Este estudio examina cómo el diseño de entornos educativos puede influir en la capacidad de los estudiantes para desarrollar habilidades socioculturales. Este estudio se sumerge en la responsabilidad del proceso educativo del profesor en el acompañamiento hacia el diseño arquitectónico como una herramienta para fomentar la autonomía y la autorregulación, centrándose especialmente en la intersección entre género y arquitectura. A través de un análisis exhaustivo de literatura y estudios de casos, se exploran estrategias arquitectónicas que fomentan la inclusividad y el fortalecimiento de los estudiantes. Se aborda la intersección entre diseño arquitectónico, educación de género y autonomía estudiantil, reconociendo la importancia de crear espacios que reflejan y respeten la diversidad de identidades de género. Se destacan prácticas exitosas en España y Latinoamérica, y se subraya la necesidad de un enfoque holístico y colaborativo entre arquitectos, educadores, comunicólogos y comunidades para promover una educación de género más equitativa y capacitada.

Palabras clave: Autonomía estudiantil; Diseño arquitectónico; Educación de género; Inclusividad.

ABSTRACT

In the context of gender education in Spain and Latin America, inclusive architectural design emerges as a fundamental tool to promote student autonomy. This study examines how the design of educational environments can influence students' ability to develop socio-cultural skills. This study dives into the responsibility of the teacher's educational process in accompanying architectural design as a tool to foster autonomy and self-regulation, focusing especially on the intersection between gender and architecture. A comprehensive analysis of literature and case studies explores architectural strategies that promote inclusivity and student empowerment. It addresses the intersection between architectural design, gender education, and student autonomy, recognizing the importance of creating spaces that reflect and respect the diversity of gender identities. Successful practices in Spain and Latin America are highlighted, and the need for a holistic and collaborative approach between architects, educators, communicators, and communities to promote more equitable and empowered gender education is underlined.

Keywords: Architectural design; Gender Education; Inclusivity; Student autonomy

1. INTRODUCCIÓN

La educación de género en España y Latinoamérica se encuentra en un momento crítico donde el diseño arquitectónico inclusivo emerge como una poderosa herramienta para promover el fortalecimiento y la autonomía estudiantil. Este estudio se sumerge en la compleja intersección entre la arquitectura, el género y la educación, explorando cómo los entornos educativos pueden moldear las habilidades socioculturales de los estudiantes. En este contexto, se examina la responsabilidad del proceso educativo del profesor en el acompañamiento hacia el diseño arquitectónico, reconociendo su potencial para fomentar la autonomía y la autorregulación. La educación de género, el diseño arquitectónico inclusivo emerge como una herramienta fundamental para promover la autonomía estudiantil. Como afirma (Díaz, A., & Almeida, J. 2019). "los entornos físicos en los que los estudiantes pasan la mayor parte de su tiempo de aprendizaje tienen un impacto significativo en su desarrollo personal y social". Este estudio busca indagar cómo el diseño de entornos educativos puede influir en la capacidad de los estudiantes para desarrollar habilidades socioculturales y promover la autonomía.

El proceso educativo del profesor juega un papel importante en este acompañamiento hacia el diseño arquitectónico. Según (García, M., & Cárdenas, L. 2020). "los educadores tienen la responsabilidad de crear un ambiente inclusivo que fomente la participación activa y el empoderamiento de los estudiantes". Este enfoque va más allá de simplemente transmitir conocimientos; implica reconocer y responder a las necesidades específicas de cada

estudiante, especialmente en lo que respecta a la identidad de género. A través de un análisis exhaustivo de literatura y estudios de casos, se exploran estrategias arquitectónicas que fomentan la inclusividad y el fortalecimiento de los estudiantes. Por ejemplo, el diseño de espacios flexibles y multifuncionales puede proporcionar oportunidades para la colaboración y la expresión individual (Martínez, V. N., 2017).

La intersección entre diseño arquitectónico, educación de género y autonomía estudiantil es un campo en constante evolución. Como mencionan (Pérez, F., & Gutiérrez, N., 2021). "la arquitectura educativa tiene el poder de moldear no sólo el entorno físico, sino también las experiencias y las interacciones sociales dentro de las instituciones educativas". Es fundamental reconocer el valor de crear espacios que no solo sean funcionales, sino también empáticos y autónomos para todos los estudiantes. En este sentido, se destaca la necesidad de un enfoque holístico y colaborativo entre arquitectos, educadores, comunicólogos y comunidades para promover una educación de género más equitativa y capacitada. Como sostienen (Torres, A., & Sánchez, P., 2017) "la colaboración entre diferentes disciplinas puede enriquecer el proceso de diseño y garantizar que se aborden adecuadamente las necesidades y perspectivas de todas las personas involucradas en el entorno educativo".

En los programas curriculares de arquitectura en España y México, la inclusión de temas relacionados con el género es a menudo escasa o incluso ausente. Según (García, A., & Rodríguez, E., 2018). "la educación arquitectónica tiende a centrarse en aspectos técnicos y estéticos, con poca atención prestada a cuestiones sociales y de género". Esta falta de enfoque puede limitar la capacidad de los futuros arquitectos para diseñar entornos inclusivos y sensibles al género. Para potenciar la autonomía en este contexto, es fundamental incorporar de manera activa y explícita temas de género en los programas de estudio de arquitectura. Como sugieren (López, M., & Gómez, R., 2020). "la inclusión de cursos o asignaturas específicas sobre género en el currículo de arquitectura puede ayudar a sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de diseñar espacios que reflejan y respeten la diversidad de identidades de género". Estos cursos podrían abordar temas como la historia de la arquitectura feminista, la teoría de género en el diseño urbano y la planificación de espacios inclusivos.

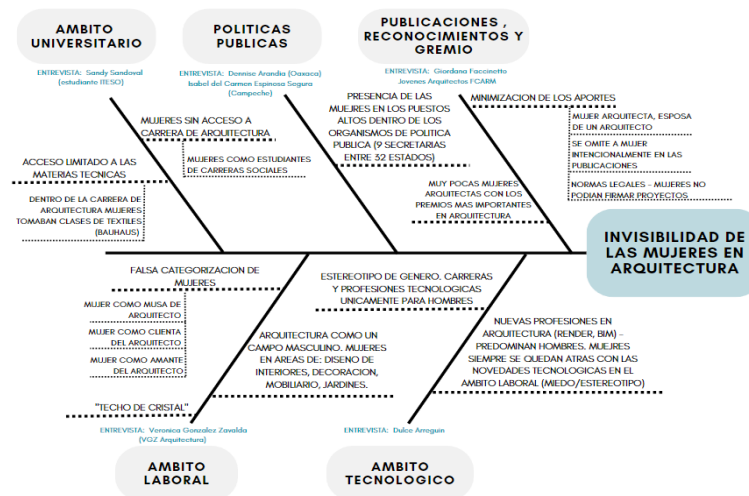
Además, es fundamental integrar perspectivas interdisciplinarias en la enseñanza de la arquitectura para promover una comprensión más amplia de las implicaciones sociales y de género del diseño arquitectónico. Según (Martínez, J., & Sánchez, L., 2019) "la colaboración con expertos en estudios de género, sociología y urbanismo puede enriquecer el proceso educativo y fomentar una mayor conciencia sobre las dinámicas de poder y la diversidad en el diseño arquitectónico". En España, la Universidad Politécnica de Madrid ha implementado recientemente un programa piloto que integra la perspectiva de género en el plan de estudios de arquitectura, destacando la importancia de incluir estos temas desde etapas tempranas de la formación profesional (González, P., 2021). En México, la Universidad Nacional Autónoma de México ha desarrollado iniciativas similares, como la creación de cátedras sobre género y arquitectura, con el objetivo de promover una educación arquitectónica más inclusiva y consciente de género (UNAM, 2020).

El problema principal del presente artículo, por lo tanto, es la insuficiente visibilidad de las mujeres arquitectas en el mundo. Después de una extensa búsqueda bibliográfica, fue posible comprender la complejidad del problema y reconocer los distintos ámbitos en los que se manifiesta esta invisibilidad, entre ellos: el universitario, el laboral, las políticas públicas, las publicaciones, los reconocimientos, el gremio y el ámbito tecnológico (Ver Figura 1). Para analizar en profundidad los obstáculos que enfrentan las mujeres en cada uno de estos contextos, se contrastará la información obtenida en las fuentes bibliográficas con las entrevistas realizadas a representantes femeninas de cada sector. Esta metodología mixta permitirá determinar de manera más precisa la actualidad y la coyuntura del problema.

Se pretende buscar las representantes femeninas positivas de cada ámbito, con el fin de conocer y analizar su camino hacia éxito en el campo de arquitectura. A cada entrevistada se les hará exactamente las mismas preguntas, desde las más generales acerca del problema global de la desigualdad de género en campo de arquitectura que proporciona la bibliografía existente y su opinión acerca de la situación, hasta las preguntas más personales de su propia experiencia universitaria y laboral. Se considera la posibilidad de involucrar a mujeres arquitectas directamente en el proceso de investigación para brindar una comprensión más profunda y participativa de sus experiencias.

Figura 1

Diagrama de Ishikawa sobre las causas y efectos de la autonomía estudiantil en la educación de género en España y Latinoamérica.



Nota: Elaboración propia, 2025

La insuficiente visibilidad de las mujeres arquitectas en México y España se atribuye a una combinación de factores presentes en diversos ámbitos, como el universitario, laboral, político, publicaciones, reconocimientos, gremio y tecnológico.

2. Objetivos

El objetivo general es investigar y analizar el impacto del diseño arquitectónico inclusivo en la promoción de la autonomía estudiantil en la educación de género en España y México, con el fin de identificar estrategias efectivas para fomentar la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las mujeres arquitectas, así como para promover entornos educativos más inclusivos y respetuosos con la diversidad de identidades de género. Se desarrolla también una serie de objetivos particulares:

- Investigar y analizar la influencia del diseño arquitectónico inclusivo en la promoción de la autonomía estudiantil en la educación de género en España y Latinoamérica.
- Identificar los obstáculos específicos presentes en diversos ámbitos (universitario, laboral, político, publicaciones, reconocimientos, gremio y tecnológico) que contribuyen a la insuficiente visibilidad de las mujeres arquitectas en México y España.

- Examinar la intersección entre diseño arquitectónico, educación de género y autonomía estudiantil, destacando la importancia de crear espacios inclusivos que reflejen y respeten la diversidad de identidades de género.

3. Desigualdad de género en México y España y su importancia en la comunicación

La desigualdad de género es un fenómeno social, jurídico y cultural y define incorrectamente los roles sociales de las mujeres y de los hombres. La desigualdad de género persiste en la arquitectura, reflejando una problemática arraigada en la sociedad. Aunque se han hecho esfuerzos para combatirla, el informe de Naciones Unidas sobre El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020 revela que aún persisten marcadas disparidades en varios ámbitos a nivel mundial, incluida la arquitectura.

En España, como en el resto del mundo, arquitectura ha sido un ámbito universitario totalmente masculino. La primera institución de formación y ejercicio de la arquitectura en España fue la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, fundada en el año 1752. Pero fue hasta el año 1931 cuando por primera vez ingresó una mujer a la carrera. Matilde Ucelay Maórtua se menciona como la primera arquitecta española, graduada en el año 1936 de la Escuela de Arquitectura en Madrid, “habiendo acabado la carrera un año antes de lo previsto, incluso con todas las trabas que tuvo, dado que todavía existía mucha misoginia en el ambiente educativo.” (Sánchez Azcona, M. 2022)

Un cambio significativo en España se vio, apenas, durante la década de los años ochenta, “con un contexto político, social y cultural democrático estable en España, la matriculación femenina en las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura aumentó considerablemente llegando en los noventa a una presencia de mujeres cercana al 40%”. (Ocerin Ibáñez y Rodríguez Oyarbide, 2022, p. 175) En la primera década del siglo XXI se empezó a hablar de un fenómeno de feminización de Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura debido al mayor número de estudiantes femeninas en la escuela.

Analizando la situación en México, es importante mencionar a María Luisa Dehesa Gómez Farías, arquitecta originaria de Xalapa, Veracruz conocida como la primera mujer en México, y probablemente en toda América Latina, en recibir un título. En el año 1933 ingresó

a la Real Academia de San Carlos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en Ciudad de México y formó parte de una generación de 113 personas de las cuales únicamente 5 eran mujeres.

Todos los países en el mundo pasaron por una situación parecida de discriminación por género en el ámbito académico al inicio de la formación de escuelas de arquitectura. Aunque actualmente casi en todo el mundo las mujeres ya alcanzaron el 50% de todos los estudiantes de la carrera de arquitectura “a lo largo de su trayectoria educativa se encuentran con innumerables dificultades u obstáculos, que no se les presentan a sus compañeros.” (Daldi, 2018, p. 25)

La desigualdad de género tiene una larga historia y se basa en la noción de que el rol y la asignación de la mujer se limitan únicamente a la maternidad y el matrimonio. Es decir, sus funciones estaban determinadas por profundas expectativas sociales y su pertenencia al sector doméstico y de servicios. (Smith, 2008).

En España, la brecha entre hombres y mujeres ha sido siempre una cuestión social y cultural de gran peso. A lo largo de la historia, su abordaje ha estado vinculado estrechamente a la formación académica, ya que las limitaciones en el acceso de las mujeres al conocimiento han generado patrones desiguales en la sociedad. No obstante, aún queda mucho por mejorar, pues la disparidad salarial y la escasez de mujeres en puestos de liderazgo siguen presentes, a pesar de los avances en la equidad de género en el mundo moderno. Garantizar la igualdad debe ser una prioridad no solo en el ámbito educativo, sino también en otros sectores donde el trabajo social desempeña un papel clave. (Martínez-de-Oporto, 2019).

Si nos enfocamos en el campo de la comunicación, encontramos una mayor presencia de mujeres profesionales. Sin embargo, su acceso a mejores condiciones laborales sigue siendo desigual. Persisten obstáculos en la contratación, en los ingresos percibidos y en las posibilidades de ascenso a cargos directivos. Estas brechas se hacen especialmente evidentes en los sueldos bajos y en la escasa representación femenina en posiciones de liderazgo, como la dirección general (CEO) y el gobierno corporativo. (Fernández et al., 2022).

Cabe destacar que la comunicación en sus diversas manifestaciones tiene una fuerte

influencia en la sociedad, en la opinión pública, en la educación y, sobre todo, es una herramienta de autoeducación que puede ayudar a las mujeres. El desarrollo de la cultura visual y su impacto en la sociedad ha traído cambios significativos en diversos aspectos y se manifiesta en la televisión, la pintura y las artes visuales, entre otros. La cultura visual feminista contribuye a la teoría y la práctica de diversos medios de comunicación y refleja el papel de la mujer y el lugar que ocupa en la sociedad. La definición de cultura visual feminista ha permitido que el feminismo se convierta en uno de los temas más importantes del siglo pasado. Los efectos de los estudios feministas del siglo pasado se han dejado sentir en todas las disciplinas e instituciones académicas. (Carson, 2011).

4. Desarrollo de la Innovación

La intersección entre educación, género y proceso de aprendizaje autónomo en los universitarios es un tema de gran relevancia en la actualidad. La educación, entendida como un proceso de formación integral, debe considerar las diferencias individuales, incluidas aquellas relacionadas con el género, para promover un desarrollo óptimo de las habilidades y competencias de los estudiantes. En este contexto, el proceso de aprendizaje autónomo cobra especial importancia, ya que permite a los estudiantes adquirir las habilidades necesarias para tomar decisiones de manera independiente y autónoma en su proceso de formación. Según Hernández Sampieri et al. (2010), el aprendizaje autónomo se define como "la capacidad de aprender por cuenta propia, de manera independiente y autodirigida". Esta habilidad es fundamental en el contexto universitario, donde los estudiantes deben ser capaces de gestionar su tiempo, establecer metas de aprendizaje y buscar recursos para alcanzarlas.

Investigaciones como la de (Acker, S., 1995) han demostrado que existen diferencias en las estrategias de aprendizaje entre hombres y mujeres. Por ejemplo, algunas investigaciones sugieren que las mujeres tienden a ser más reflexivas y orientadas hacia la colaboración, mientras que los hombres tienden a ser más competitivos y orientados hacia la acción (Saracho, O., 2018). Además, el género también puede influir en las expectativas y roles sociales asignados a los estudiantes en el contexto universitario. Por ejemplo, se ha encontrado que las mujeres suelen enfrentar estereotipos de género que las limitan en su participación en ciertas áreas de estudio, como las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y

matemáticas) (Archer et al., 2014). Estos estereotipos pueden afectar la percepción de las mujeres sobre su propia capacidad para aprender de manera autónoma y tener éxito en campos académicos específicos.

4.1 Género y proceso de aprendizaje autónomo en los universitarios

La intersección entre educación, género y proceso de aprendizaje autónomo en los universitarios es un área de investigación importante que requiere una atención continua. Promover un ambiente educativo inclusivo y equitativo, donde se reconozcan y valoren las diferencias individuales, es fundamental para garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de desarrollar al máximo su potencial académico y personal. El papel del proceso educativo del profesor en el acompañamiento hacia el diseño arquitectónico es fundamental para fomentar la autonomía y la autorregulación de los estudiantes, especialmente en el contexto de la educación de género. Este enfoque implica una pedagogía centrada en el estudiante, donde el profesor actúa como facilitador del aprendizaje, guiando y apoyando a los estudiantes en su desarrollo académico y profesional.

Fomento de la autonomía y la autorregulación:

- Pedagogía centrada en el estudiante: El profesor adopta un enfoque participativo que permite a los estudiantes tomar un papel activo en su propio proceso de aprendizaje.
- Estimulación del pensamiento crítico: A través del acompañamiento del profesor, los estudiantes aprenden a cuestionar, analizar y reflexionar sobre los diferentes aspectos del diseño arquitectónico.
- Fomento de la autorregulación: El profesor proporciona orientación y apoyo para que los estudiantes puedan establecer metas, planificar sus actividades, monitorear su progreso y evaluar sus resultados.

La comunicación, como competencia social y cultural en la educación, tiene una gran relevancia. En primer lugar, no es solo una herramienta para la transferencia de información, sino también un medio para transmitir integridad emocional e ideológica. Es un elemento esencial en la educación, la enseñanza y el aprendizaje. Además, influye en la persona a lo largo de toda su vida. Cabe destacar que la comunicación es un concepto interdisciplinario y multidimensional, con vínculos en diversas ciencias y múltiples definiciones (Rusu, M., 2021).

Asimismo, la comunicación es la herramienta más poderosa para interactuar con la sociedad, transferir conocimientos y relacionarse en diferentes contextos culturales. Para el instructor, es el recurso fundamental para transmitir ideas y conocimientos a sus alumnos. De hecho, toda enseñanza implica un proceso de comunicación entre profesores y estudiantes. A través de una comunicación efectiva, los docentes pueden establecer vínculos con sus alumnos y no solo transferirles conocimientos, sino también compartir ideas y experiencias. Además, en el ámbito educativo, la comunicación permite identificar las necesidades individuales de los alumnos y orientar estrategias para atenderlas, respetando sus diferencias. Las habilidades comunicativas son clave en la educación contemporánea, al punto de haberse convertido en un objetivo educativo independiente dentro de la formación de las nuevas generaciones.

La comunicación en educación es un marco multidisciplinario y complejo, que requiere un enfoque científico. La forma en que un docente se comunica siempre involucra elementos verbales y no verbales, los cuales desempeñan un papel esencial en la efectividad del proceso educativo. Otro aspecto relevante es el conocimiento del contexto cultural, económico y social del alumnado. Incluir referencias culturales familiares y significativas en los medios de enseñanza puede mejorar la comprensión y fortalecer la relación entre docentes y estudiantes (Rusu, M., 2021).

Por otro lado, la comunicación es fundamental para fomentar la autonomía y la autorregulación de los estudiantes. Es crucial establecer una relación de confianza y respeto, ya que esto les permitirá expresar sus ideas con mayor seguridad, formular preguntas y sentirse valorados. Las relaciones interpersonales sólidas entre docentes y alumnos son esenciales para el desarrollo académico y personal, así como para fomentar la responsabilidad en el aprendizaje.

Además, el diseño educativo juega un papel central en todo el proceso de enseñanza. No basta con generar una buena relación con el estudiante, sino que es necesario despertar su interés por la materia y proporcionarle herramientas para el descubrimiento del conocimiento. Un diseño pedagógico bien estructurado influye en la experiencia de aprendizaje del estudiante y lo motiva a continuar explorando nuevos saberes. Este diseño no debe limitarse a materiales básicos, sino que debe ser accesible, atractivo y comprensible.

Un plan de lección bien pensado no solo capta la atención del alumno durante la sesión, sino que también fomenta su curiosidad y deseo de aprendizaje continuo.

Por último, la tecnología debe considerarse un aliado en la práctica docente, ya que permite ofrecer diversas alternativas de aprendizaje. El uso de herramientas de diseño colaborativo y escritura digital puede enriquecer la experiencia educativa y fomentar nuevas dinámicas de interacción en el aula (Morado & Ocampo, 2019).

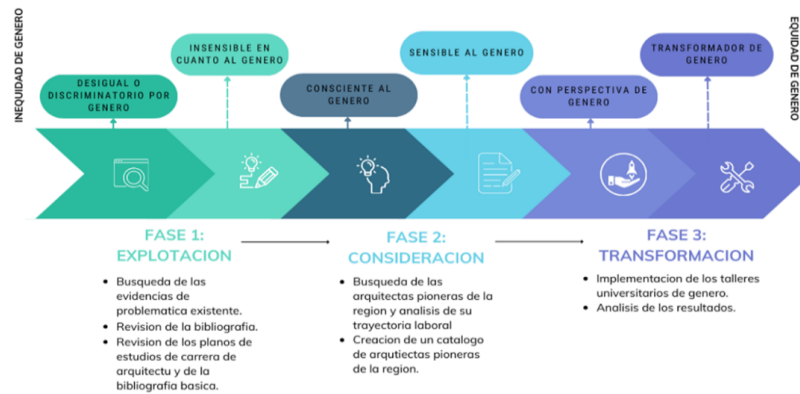
5. Metodología

Existen varias metodologías convencionales que tratan de abordar los temas de género con un enfoque a los síntomas de la discriminación de género. Las mismas metodologías suelen fracasar por no cumplir con la durabilidad y complejidad de transformación en sus resultados. Como menciona FAO, para hablar de una igualdad de género real, es necesario implementar a los programas e iniciativas un enfoque de género llamado transformador. (FAO, 2023) Las tres acciones inevitables que seguir son: examinar efectivamente, desafiar y transformar las causas principales de la desigualdad de género, según la escala de intervención, sea a nivel individual, nivel del hogar, de la comunidad o de la organización. UNFPA agrega, que “toda intervención o programa debe incluir un enfoque transformador de género. Incluso cuando el género no parece ser un problema, puede llegar a serlo.” (UNFPA, 2023)

Después del profundo análisis de posturas epistemológicas, paradigmas y metodologías utilizadas para los trabajos que abarcan una temática similar, fue posible establecer el uso de la metodología de género transformadora como la base para el presente trabajo. Se proponen tres fases de proceso de recolección y análisis de datos: explotación, consideración y transformación. (Ver figura 2 y figura 3)

Figura 2

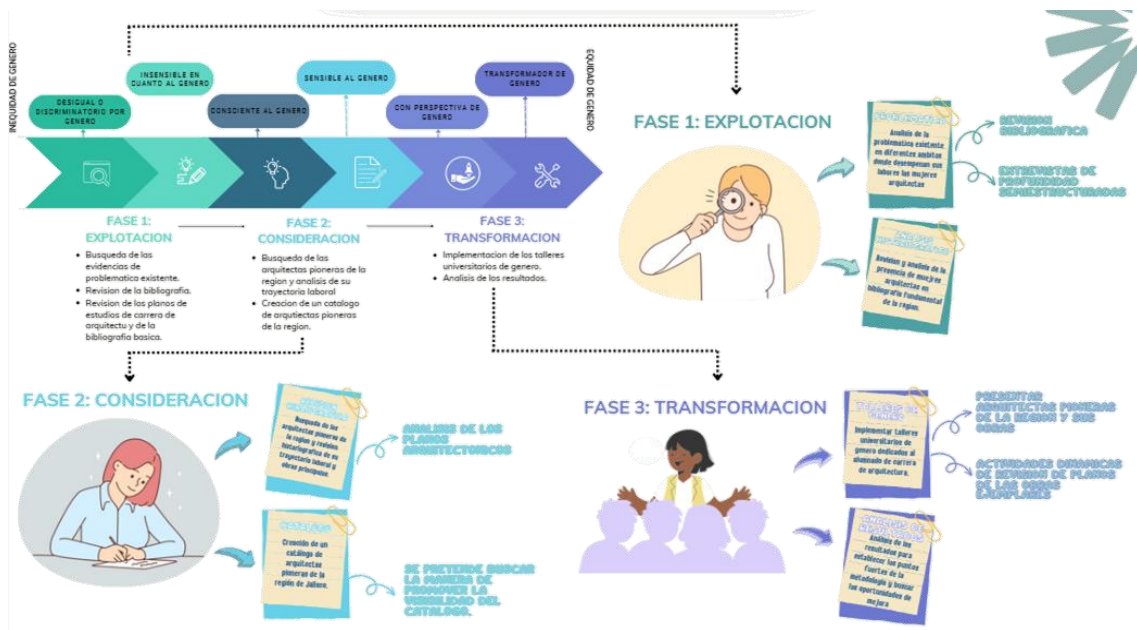
Metodología de estudio para el caso de México y España.



Nota: Elaboración propia, 2025

Figura 3.

Fase 1- Fase 3 para el caso de estudio



Nota: Elaboración propia, 2025

Fase de explotación. La primera fase corresponde a la situación de desigualdad o discriminatorio por género e insensibilidad en cuanto a género. Se pretende analizar los antecedentes de la problemática y la situación desfavorable actual en la que viven y elaboran mujeres arquitectas en la región para obtener una visión amplia de las dificultades y retos que enfrentar. Esta fase consiste en la búsqueda profunda de las evidencias de problemática

existente en el país y en la región basada en la revisión de bibliografía y entrevistas con arquitectas activas laboralmente en diversos ámbitos de interés: universitario, laboral, políticas públicas, tecnología, publicaciones y gremios.

Fase de consideración. La siguiente fase, de consideración, abarca el escenario de ser conscientes y sensibles al género. Siendo conscientes de la problemática existente, como resultados de la primera fase de exploración, se busca conocer ejemplos positivos existentes en la región analizada para poder utilizarlos como modelos a seguir. En la mayoría de los casos, dichos ejemplos se encuentran muy ocultos o escondidos y el acceso a la información es más difícil de lo regular. Toda la fase de consideración busca concluir con la creación de un catálogo de arquitectas pioneras de la región. Se conocen en el mundo catálogos o mapas interactivos de las mujeres arquitectas, accesibles y abiertos para la revisión del público en general. Se pretende tomar como referencia dichos registros para poder replicarlos en la región del estudio de manera innovadora e interesante para el público.

Fase de transformación. Para concluir, la última fase metodológica, de transformación, se relaciona con contexto transformador de género que incluye la perspectiva de género implementando actividades con el tema de género, como estrategias para mejorar la visibilidad de las mujeres arquitectas. Se busca reducir la brecha de desigualdad y lograr un acercamiento a la equidad de género en el campo de la arquitectura. Es importante recordar que dichas actividades no están dirigidas únicamente a las estudiantes femeninas de la carrera, al contrario, la clave es realizarlos junto con los representantes masculinos.

Perfil de las entrevistadas:

Las participantes se seleccionaron en función de su accesibilidad, disponibilidad y perfil profesional. Se buscó encontrar una representante positiva, exitosa y nacional en cada ámbito para conocer su situación actual y el camino, junto con los obstáculos, para llegar a su puesto. Cada una de las mujeres entrevistadas (Ver figura 4) tomó la decisión de ser identificada por su nombre y apellido, a pesar de que al inicio de la entrevista se les ofreció la opción de mantener el anonimato. (Ver anexo 1)

Figura 4. Mujeres arquitectas del gremio de la Arquitectura



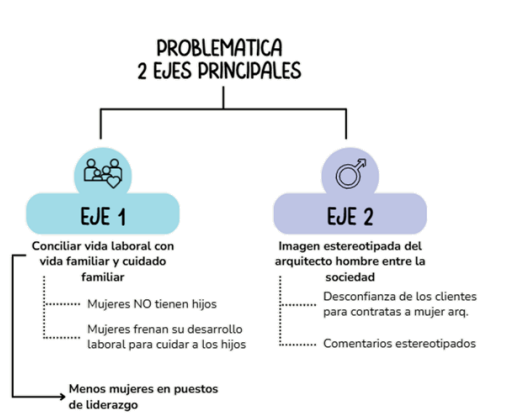
Nota: Elaboración propia, 2025

6. RESULTADOS

La participación de las mujeres en la arquitectura sigue enfrentando desafíos significativos debido a barreras estructurales y estereotipos de género. La siguiente imagen presenta dos ejes principales que reflejan esta problemática: por un lado, la dificultad de conciliar la vida laboral con la vida familiar, lo que lleva a muchas mujeres a frenar su desarrollo profesional

o a renunciar a la maternidad; y por otro, la persistente imagen estereotipada del arquitecto como hombre, lo que genera desconfianza de los clientes hacia las mujeres arquitectas y refuerza prejuicios en el ámbito laboral. Estos factores contribuyen a la baja representación femenina en puestos de liderazgo dentro de la profesión (Ver figura5)

Figura 5. Barreras de Género en la Arquitectura: Desafíos para las Mujeres en la Profesión



Nota: Elaboración propia, 2025

Entrevistas: A todas las arquitectas entrevistadas (Ver anexo 1) se les proporcionó el mismo formulario de preguntas, sin embargo, el formato de las entrevistas fue flexible y fluido, lo que permitió que en algunos casos se modificaron las preguntas o se agregaron nuevas de manera espontánea. Como resultado general es importante destacar que las mujeres lograron llegar a un puesto significativo en sus áreas de interés y no se enfrentaron en el camino con ningún acto de discriminación agresivo y significativo hacia ellas.

No obstante, todas las arquitectas entrevistadas destacaron un sentimiento generalizado de aislamiento en los roles de liderazgo, atribuible a su condición de mujeres en un entorno predominantemente masculino. Frecuentemente, se encontraban como las únicas representantes femeninas en las salas de juntas, rodeadas mayoritariamente por colegas masculinos. Esta situación llevó a algunas a reflexionar sobre la escasez de compañeras de género femenino en su campo profesional; a pesar de la presencia significativa de mujeres en el ámbito académico de la arquitectura, observaron que muy pocas de sus compañeras optaron por continuar ejerciendo la profesión después de la universidad.

Durante muchos años se escribía acerca de mujeres y para mujeres desde únicamente una perspectiva, personas cuyo objetivo principal era buscar la realización como esposas y madres. El mismo Aristóteles decía que la mujer es definida como mujer por su cierta falta de cualidades y es importante considerar la naturaleza femenina como afligida por un defecto natural.

Como menciona Betty Friedan (1963), mujeres educadas e independientes eran percibidas como poco femeninas. La misma autora subraya que ya no es posible asociar la educación, independencia de las mujeres e igualdad con los hombres con la pérdida de feminidad como se solía hacer antes. (Friedan, 1963)

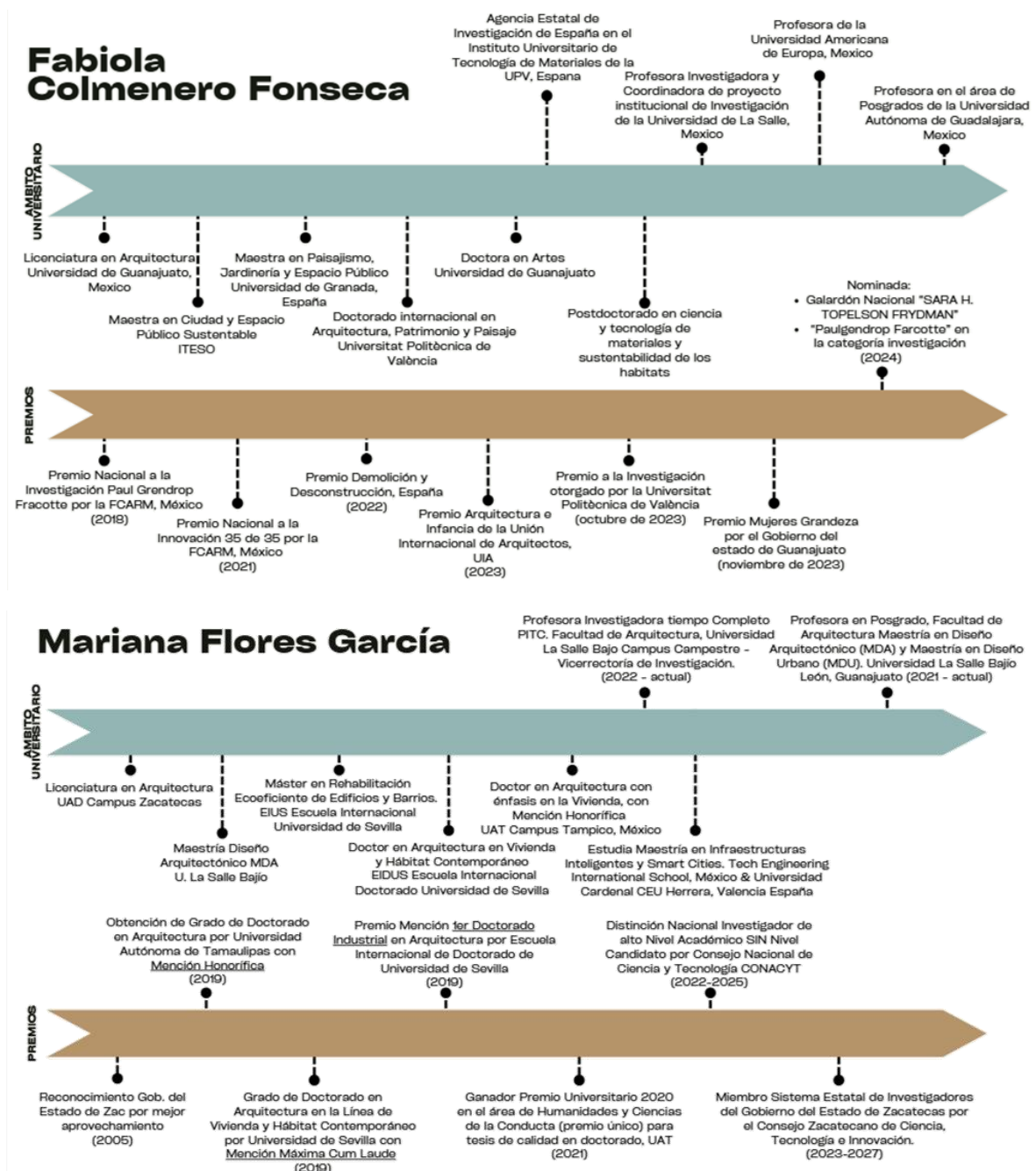
Una de las autoras más emblemáticas e importantes en la literatura feminista, francesa Simone de Beauvoir, considerada como precursora del movimiento feminista, en su libro más significativo *The Second Sex* (1949), habla de la constante lucha de la mujer por la igualdad y la denomina como la Otra mientras que el hombre es el *Sujeto* o el *Absoluto*.

Mujeres arquitectas pioneras en la Ciencia y el Emprendimiento Tecnológico

Las mujeres pioneras en la ciencia están marcando una diferencia significativa en diversas áreas del conocimiento, y el caso de jóvenes investigadoras de la Federación de Colegios de Arquitectos de la República Mexicana (FCARM) resalta el liderazgo y compromiso con la investigación en la ciencia. Estas mujeres, que se destacan en sus respectivas disciplinas, están desafiando estereotipos y contribuyendo al avance científico de manera destacada (Ver Figura 6).

- Fabiola Colmenero Fonseca
- Mariana Flores García
- Guadalupe Garza López

Figura 6. Mujeres en la ciencia



Nota: Elaboración propia, 2025

La importancia de estas investigadoras radica en varios aspectos:

- Innovación y cambio: Al ser mujeres jóvenes en campos como la ciencia, la tecnología y la sostenibilidad, representan el futuro de la investigación y aportan

nuevas perspectivas que son fundamentales para resolver los problemas globales del presente y futuro.

- Inspiración para futuras generaciones: Estas investigadoras se han convertido en referentes para otras mujeres jóvenes que aspiran a contribuir al mundo científico, demostrando que el talento y la pasión por la ciencia no tienen límites de género.
- Impacto social y ambiental: A través de sus investigaciones, estas mujeres no solo abordan problemáticas científicas, sino que también buscan soluciones con un impacto directo en la calidad de vida de las personas, especialmente en áreas vulnerables.

La presencia de mujeres jóvenes en la ciencia, como Fabiola Colmenero Fonseca, Mariana Flores García y Guadalupe Garza López, es fundamental para continuar impulsando el progreso y el bienestar social, científico y ambiental, abriendo caminos a nuevas ideas y enfoques que transformen el mundo.

Las tres mujeres, Fabiola Colmenero Fonseca, Mariana Flores García y Guadalupe Garza López, comparten un compromiso profundo con la sostenibilidad y la innovación en sus respectivas disciplinas. Todas son líderes en campos altamente especializados: arquitectura, arquitectura gerontológica e ingeniería ambiental, respectivamente, y han trabajado incansablemente para integrar la ciencia y la tecnología en soluciones prácticas que aborden desafíos globales.

Otro punto en común es su trabajo internacional y el reconocimiento que han obtenido a nivel global. Fabiola ha sido reconocida por la Unión Europea como investigadora destacada, Mariana ha presidido el Instituto Nacional de Arquitectura Urbana (INAU), y Guadalupe ha realizado contribuciones clave en la tecnología aplicada a la industria. Finalmente, todas comparten el compromiso académico con la formación de nuevas generaciones de estudiantes y profesionales, impulsando el avance de la ciencia y la tecnología en sus campos.

Las mujeres líderes Lasallistas, como Fabiola Colmenero Fonseca (La Salle

México) y Mariana Flores García (La Salle Bajío), representan el espíritu de excelencia, compromiso y liderazgo que caracteriza a la Universidad La Salle. Ambas han demostrado, a lo largo de sus trayectorias, no solo una profunda capacidad académica y profesional, sino también un fuerte compromiso con el cambio social y el impacto global.

6.1 Actividades realizadas al interior del aula

Históricamente la carrera de arquitectura había sido considerada como una carrera de hombres. Hoy en día, las mujeres no se enfrentan a una desigualdad de género al momento de ingresar a la carrera de arquitectura, los números de las estudiantes femeninas subieron significativamente logrando equivaler o, incluso, sobrepasar el número de hombres.

Las alumnas “(...) a lo largo de su trayectoria educativa se encuentran con innumerables dificultades u obstáculos, que no se les presentan a sus compañeros.” (Daldi, 2018)

Entre los obstáculos, Natalia Silvina Daldi, menciona principalmente:

- sentimiento de ser consideradas menos femeninas,
- percepción de la baja valoración de familiares, profesores y estudiantes hacia la carrera que eligieron
- necesidad de controlar el futuro profesional
- falta de modelos de identificación y roles históricas de mujeres en arquitectura, entre otras.

En la parte docente también se tienen datos relevantes, sin embargo, para este artículo se tomó en cuenta las actividades realizadas con estudiantes de arquitectura se llevaron a cabo utilizando una variedad de técnicas e instrumentos de recolección de datos para obtener una comprensión profunda de las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes a través de una encuesta (ver anexo 2). A continuación, se describen algunas de las técnicas e instrumentos utilizados. (Ver tabla 1)

A continuación, se presenta una tabla que resume algunos de los principales resultados obtenidos de cada técnica e instrumento de recolección de datos:

Tabla 1

Resultados de las actividades realizadas al interior del aula

Técnica / Instrumento	Resultados
Encuestas	- El 85% de los estudiantes expresaron haber aumentado su conciencia sobre la equidad de género después de participar en los talleres.
	- El 70% de los encuestados consideraron que los talleres contribuyeron a mejorar su comprensión de la diversidad en la arquitectura.
Grupos focales	- Se identificaron experiencias de discriminación de género por parte de algunas estudiantes en el entorno académico y laboral.
	- Los participantes sugirieron la implementación de políticas institucionales para promover la inclusión y diversidad en la educación.
Entrevistas individuales	- Se destacó la importancia de crear espacios seguros para discutir temas de género y promover la participación equitativa de todos los estudiantes.
	- Algunos entrevistados expresaron su deseo de contar con más mentoría y apoyo para enfrentar desafíos relacionados con el género en la carrera.
Observación participante	- Se observó un aumento en la participación de mujeres en las discusiones y actividades de los talleres en comparación con sesiones anteriores.
	- Se notó un cambio positivo en las actitudes de los participantes hacia la equidad de género y la inclusión en la arquitectura.
Análisis de documentos	- Se identificaron áreas de mejora en los programas de estudio y políticas institucionales para abordar la equidad de género y la diversidad.
	- Se encontraron ejemplos de buenas prácticas en otras instituciones que podrían adaptarse para promover la igualdad de género en la educación.

Nota: Elaboración propia, 2025

El análisis cualitativo de estos resultados revela varios aspectos importantes:

- **Conciencia y comprensión:** Los talleres lograron aumentar la conciencia y mejorar la comprensión de los estudiantes sobre la equidad de género y la diversidad en la arquitectura.

- Experiencias de discriminación: Se identificaron experiencias de discriminación de género entre los estudiantes, lo que resalta la necesidad de abordar estos problemas en el entorno académico y laboral.
- Necesidad de políticas institucionales: Los participantes sugirieron la implementación de políticas institucionales para promover la inclusión y diversidad en la educación y práctica de la arquitectura.
- Apoyo y mentoría: Se destacó la importancia de proporcionar espacios seguros, así como mayor apoyo y mentoría para enfrentar los desafíos relacionados con el género en la carrera.
- Cambio de actitudes: Se observó un cambio positivo en las actitudes de los participantes hacia la equidad de género y la inclusión en la arquitectura después de los talleres.

Aumento de la conciencia sobre la equidad de género: Antes de los talleres, el 30% de los estudiantes afirmaron tener un alto nivel de conciencia sobre la equidad de género en arquitectura.

Después de los talleres, este porcentaje aumentó al 85%, lo que indica un aumento significativo en la conciencia sobre este tema.

Mejora en la comprensión de la diversidad en la arquitectura: Antes de los talleres, solo el 40% de los encuestados consideraron tener una comprensión sólida de la diversidad en arquitectura.

Después de los talleres, este porcentaje aumentó al 70%, lo que sugiere una mejora considerable en la comprensión de este aspecto.

Análisis Cualitativo Global:

Impacto general de los talleres: El análisis de las encuestas indica que los talleres tuvieron un impacto significativo en la conciencia y la comprensión de los estudiantes sobre la equidad de género y la diversidad en arquitectura.

El aumento del porcentaje de estudiantes que afirmaron tener un alto nivel de

conciencia y comprensión después de los talleres indica la efectividad de las actividades en abordar estos temas.

Evaluación del cambio: El aumento del 55% en el porcentaje de estudiantes con alto nivel de conciencia sobre la equidad de género y del 30% en el porcentaje de estudiantes con sólida comprensión de la diversidad muestra un cambio positivo inducido por los talleres. Este análisis cualitativo resalta el impacto positivo de las actividades en la conciencia y comprensión de los estudiantes sobre la equidad de género y la diversidad en la arquitectura, proporcionando evidencia numérica de la efectividad de las actividades realizadas. La educación en el ámbito universitario se fortalece de varias maneras, y estas son algunas de las formas clave en las que esto sucede:

- Desarrollo de habilidades especializadas: Las universidades ofrecen programas académicos especializados que permiten a los estudiantes adquirir conocimientos y habilidades en áreas específicas.
- Fomento del pensamiento crítico: La educación universitaria promueve el pensamiento crítico alentando a los estudiantes a cuestionar, analizar y evaluar la información de manera reflexiva y fundamentada.
- Promoción de la autonomía y la autorregulación: La universidad brinda a los estudiantes un alto grado de autonomía en su proceso de aprendizaje. A diferencia de la educación secundaria, donde la estructura del plan de estudios está más definida, en la universidad los estudiantes tienen la libertad de elegir cursos, gestionar su tiempo de estudio y buscar recursos adicionales según sus intereses y necesidades.
- Fomento del aprendizaje colaborativo: Muchos programas universitarios incluyen actividades de aprendizaje colaborativo, como proyectos de grupo, discusiones en clase y actividades de investigación conjunta.
- Exposición a la diversidad cultural y de ideas: La universidad reúne a estudiantes y profesores de diversas culturas, antecedentes socioeconómicos y perspectivas académicas. Esta diversidad enriquece el entorno de aprendizaje al proporcionar a los estudiantes la oportunidad de interactuar con personas que tienen experiencias y puntos de vista diferentes a los suyos.

7. DISCUSIÓN

La investigación realizada demuestra que la inclusión de la perspectiva de género en la arquitectura y en la educación arquitectónica genera un impacto transformador en la promoción de la equidad y la autonomía estudiantil. Estos hallazgos evidencian la importancia de integrar esta perspectiva en la formación de arquitectos para fomentar entornos más inclusivos y equitativos.

La promoción de la inclusión y la mejora del espacio educativo en el aula son imperativos cruciales en la construcción de un entorno de aprendizaje para la igualdad, el enriquecimiento y la estimulación de todos los estudiantes. Para Fonseca et al. (2020) “la educación inclusiva contribuye a la formación integral del estudiante, desde la perspectiva de la individualidad y el aprendizaje personalizado, pero interactuando con los demás” (p. 25).

Al respecto, Herrera et al. (2018) expresan que la educación inclusiva “se asocia a la capacidad de ofrecer las mismas oportunidades de formación y desarrollo a todo el alumnado, a partir de los principios de equidad e igualdad” (p. 33). Esta afirmación enfatiza la importancia de garantizar un acceso equitativo a la educación para todos los estudiantes, sin distinción de sus condiciones.

Por su parte, Solórzano (2012) sostiene que “lograr una accesibilidad escolar efectiva es una responsabilidad ineludible del centro educativo y de su organización interna, como la junta de padres y madres” (p. 90). En este sentido, la participación de las familias juega un papel clave en la reducción de la exclusión y la promoción de la equidad dentro de las escuelas. Sin embargo, aunque muchos padres pueden aportar desde sus especialidades, como la orientación educativa, su nivel de involucramiento varía debido a factores personales y laborales.

Soto (2003) resalta que:

"No se puede hablar de inclusión sin antes realizar un análisis y discusión de los diferentes procesos en los que se ha enmarcado la experiencia educativa de las personas con necesidades educativas especiales, así como de los procesos de formación de docentes y

otros profesionales relacionados con estas personas" (p. 2).

Esto sugiere que la inclusión educativa requiere no solo de la implementación de estrategias en el aula, sino también de una evaluación crítica de las prácticas previas y de la preparación del personal docente.

En este contexto, Valdés et al. (2019) afirman que “la educación inclusiva se presenta como la alternativa más auténtica para minimizar barreras y reducir la exclusión en el sistema educativo” (p. 190). Este planteamiento refuerza la idea de que la inclusión no es solo un objetivo, sino un proceso continuo que demanda ajustes estructurales dentro del sistema educativo.

Además, Valdés et al. (2020) destacan que la educación inclusiva “requiere necesariamente de una acción conjunta, un cuestionamiento de las políticas neoliberales y el reconocimiento de que la inclusión no se limita a la escuela, sino que debe trabajarse a través de ella y en sincronía con otras medidas sociales” (p. 2). Esto implica que las políticas educativas deben alinearse con un enfoque intersectorial para generar un impacto sostenible en la sociedad.

Desde nuestra perspectiva práctica, las actividades implementadas en el aula han mostrado una mejora tangible en la conciencia y comprensión de la equidad de género. Sin embargo, su aplicación ha evidenciado desafíos, especialmente en lo que respecta a la escasez de políticas institucionales que garanticen una inclusión duradera. Esta problemática coincide con lo señalado por (Martínez, J. y Sánchez, L. 2019), quienes enfatizan la necesidad de fortalecer el marco institucional para sostener iniciativas inclusivas a largo plazo.

Finalmente, la inclusión educativa no debe entenderse como un esfuerzo exclusivo del entorno escolar, sino como un compromiso transversal que involucra distintos sectores sociales y culturales. En este sentido, (García, M. y Cárdenas, L., 2020) subrayan que “las estrategias inclusivas exitosas trascienden las aulas cuando se generan alianzas con comunidades, instituciones y organismos que promueven la equidad en diversos contextos”

(p. 45). Esto refuerza la idea de que los desafíos de la inclusión tienen raíces profundas en la estructura social, lo que requiere soluciones integradas y colaborativas.

8. CONCLUSIONES

El análisis de la inclusión de género en la educación arquitectónica en España y México revela que la integración de esta perspectiva sigue siendo limitada, afectando la capacidad de los futuros arquitectos para diseñar espacios más equitativos y sensibles a la diversidad de género. Sin embargo, algunas instituciones han comenzado a implementar iniciativas para abordar esta brecha.

Las entrevistas realizadas evidencian que, aunque las mujeres arquitectas han logrado posiciones destacadas, persisten desafíos como el aislamiento en roles de liderazgo y la menor continuidad profesional tras la universidad. Estos factores refuerzan la invisibilización de su aporte en el ámbito arquitectónico.

Los talleres aplicados con estudiantes reflejan un impacto positivo en la sensibilización sobre equidad de género en la arquitectura. Se observó un aumento significativo en la conciencia y comprensión de la diversidad, aunque aún se requieren estrategias institucionales más sólidas para garantizar cambios estructurales duraderos.

Para fortalecer la equidad en el sector, se recomienda la integración de contenidos de género en los programas de estudio de arquitectura, la visibilización de modelos femeninos de referencia, la implementación de programas de mentoría y el desarrollo de políticas inclusivas en entornos académicos y profesionales.

En conclusión, la transformación hacia una arquitectura más equitativa exige un enfoque integral que combine cambios curriculares, culturales e institucionales. El compromiso conjunto de universidades, gobiernos y organizaciones es clave para avanzar hacia la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del papel de las mujeres en la arquitectura.

Agradecimientos: A la Universidad Americana de Europa (UNADE) y a la Universidad

Politécnica de Valencia por el conocimiento impartido; eje fundamental para crecer en nuestras profesiones, y poder llevar a cabo el desarrollo herramientas educativas en los estudiantes Universitarios en México y España.

9. REFERENCIAS

- Acker, S. (1995). Gender and student choice of curriculum. In S. Walker & L. Barton (Eds.), *Gender, class, and education* (pp. 46-61). Routledge. Disponible en: <https://doi.org/10.4324/9780203078648>
- Archer, L., DeWitt, J., & Willis, B. (2014). Adolescent boys' science aspirations: Masculinity, capital, and power. *Journal of Research in Science Teaching*, 51(1), 1–30. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/tea.21122>
- Carson, F. (2011). *Feminist visual culture [electronic resource]* (F. Carson & C. Pajaczkowska, Eds.). Edinburgh University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1515/9781474465649>
- Daldi, N. S. (2018). Arquitectas. Estrategias y obstáculos de inserción de las primeras mujeres al campo de la Arquitectura argentina (primera mitad del siglo XX). *Hábitat y Sociedad*, 15-29. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12795/HabitatySociedad.2018.i11.02>
- Díaz, A., & Almeida, J. (2019). El impacto del diseño arquitectónico en la educación. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 10(2), 89-104.
- FAO. (19 de marzo de 2023). *fao.org. Enfoques de género transformadores*. (s. f.). JP-GTA. Disponible en: <https://www.fao.org/joint-programme-gender-transformative-approaches/overview/gender-transformative-approaches/es>
- Fernández, Á. M., Fuentes-Lara, C., & Tolosa, N. K. (2022). Brechas y oportunidades de género en la dirección de la comunicación en España. *Palabra-Clave*, 25(3), 1–33. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/PACLA.2022.25.3.5>

- Fonseca, S., Requeiro, R., y Valdés, A. (2020). La inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales vista desde el desempeño de los docentes de la educación básica ecuatoriana. [Inclusion of students with special educational needs: view from the performance of teachers of Ecuadorian basic education]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 438-444. <https://n9.cl/oyxxx> [Links]
- García, M., & Cárdenas, L. (2020). La importancia del ambiente escolar en la educación inclusiva. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 317-332.
- García, A., & Rodríguez, E. (2018). La ausencia de género en la enseñanza de la arquitectura. *Revista Internacional de Arquitectura y Urbanismo*, 15(2), 143-158.
- González, P. (2021). Integración de la perspectiva de género en la enseñanza de la arquitectura: experiencias desde la Universidad Politécnica de Madrid. *Revista de Educación Superior*, 50(3), 109-124.
- García, R., & López, A. (2022). *Estrategias inclusivas y su impacto social*. Ediciones Educativas.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). McGraw-Hill.López
- Herrera, J., Parrilla, Á., Blanco, A., y Guevara, G. (2018). La Formación de Docentes para la Educación Inclusiva. Un Reto desde la Universidad Nacional de Educación en Ecuador. [Teacher Training for Inclusive Education. A Challenge from the National University of Education in Ecuador]. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(1), 21-38. <https://n9.cl/ktf2t> [Links]
- López, M., & Gómez, R. (2020). La integración de la perspectiva de género en la enseñanza de la arquitectura: reflexiones desde la experiencia docente. *Revista de Investigación en Educación*, 18(2), 215-230.
- Martínez-de-Oporto, P. E. (2019). Una cuestión histórica de género. La desigualdad educativa y el aprendizaje de la mujer en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(16), 202–224. Disponible en <https://doi.org/10.30827/tsg->

[gsw.v9i16.9330](https://doi.org/10.1111/gsw.v9i16.9330)

- Martínez, J., & Sánchez, L. (2019). La importancia de la interdisciplinariedad en la enseñanza de la arquitectura desde una perspectiva de género. *Cuadernos de Arquitectura y Urbanismo*, 22(1), 45-58.
- Martínez, V. N. (2017). *Playgrounds: La importancia educativa del espacio exterior*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5989988>
- Morado, M. F., & Ocampo Hernández, S. (2019). Una experiencia de acompañamiento tecno-pedagógico para la construcción de entornos virtuales de aprendizaje en educación superior. *Educación (Universidad de Costa Rica)*, 43(1), 43–60. Disponible en: <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28457>
- Ocerin Ibáñez, O., & Rodríguez Oyarbide, I. (2022). De la ausencia de arquitectas a la feminización de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura (1752-2000). Un breve acercamiento desde la perspectiva de género a la evolución del acceso de las mujeres a la formación en arquitectura en España. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 161-182. Disponible en: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15665/Ausencia_Arquitectas_Feminizaci%C3%B3n_Escuelas.pdf?sequence=1
- Pérez, F., & Gutiérrez, N. (2021). Arquitectura educativa y calidad educativa: una relación imprescindible. *Educación y Educadores*, 24(1), 171-188.
- Proyecto Educativo Institucional PEI 2023*. (2023). <https://doi.org/10.26852/pei.2023>
- Rusu Marinela. (2021). Elements that Contribute to the Efficiency of Communication Between Teacher and Student. *Review of Artistic Education*, 22(1), 258–269. Disponible en: <https://doi.org/10.2478/rae-2021-0032>
- Sánchez Azcona, M. (31 de agosto de 2022). *La vida y obra de Matilde Ucelay Maórtua, la primera mujer arquitecta de España*. Obtenido de archdaily: <https://www.archdaily.mx/mx/987599/la-vida-y-obra-de-matilde-ucelay-maortua-la-primera-mujer-arquitecta-de-espana>

- Saracho, O. N. (2018). The gendered nature of learning strategies: Implications for early childhood education. *Early Childhood Education Journal*, 46(1), 17-25.
- Smith, Y. D. (2008). *El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género. cuadernos de investigación uned*, (5), 113–126. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987106>
- Solórzano, M. (2012). Espacios accesibles en la escuela inclusiva. [Accessible Spaces in Inclusive Schools]. *Revista Electrónica Educare* 17(1), 89-103. <https://n9.cl/fxsgf> [[Links](#)]
- Soto, R. (2003). La inclusión educativa: Una tarea que le compete a toda una sociedad. [Educational inclusion: a task that concerns an entire society society as a whole]. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 3(1), 1-9. <https://n9.cl/l4swu> [[Links](#)]
- Torres, A., & Sánchez, P. (2017). La colaboración interdisciplinar en el diseño de entornos educativos. *Revista de Educación*, 374, 101-120.
- UNAM. (2020). Cátedra UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina. Recuperado de <https://www.catedramct.unam.mx/>
- UNFPA. (10 de marzo de 2023). *unfpa.org*. Obtenido de Enfoques transformadores de género para lograr la igualdad de género y la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UF_GTAMaterials_UNFPA_version_ES_04-online.pdf
- Valdés, R., López, V., y Jiménez, F. (2019). Inclusión educativa en relación con la cultura y la convivencia escolar. [Educational Inclusion in Relation to School Culture and Coexistence]. *Educación y Educadores*, 22(2), 187-211. <https://n9.cl/6njhy> [[Links](#)]
- Valdés, R., Manghi, D., y Godoy, G. (2020). La participación estudiantil como proceso de inclusión educativa. [Student participation as a process of educational inclusion]. *Sinéctica*, (55), 1-27. <https://n9.cl/1anidn> [[Links](#)]

Anexo 1

ENTREVISTA – MUEJRES EN ARQUITECTURA

Entrevistador: Arq. Zuzanna Czerwinska

Entrevistado: Arq. Giordana Faccinetto

Fecha: 12.09.2023 10hrs (hora cdmx)

Formo parte de la Universidad Americana de Europa, mi nombre es Zuzanna Czerwinska soy arquitecta de profesión de nacionalidad polaca, tengo 6 años viviendo en Guadalajara, México. Trabajo como profesora base en la carrera de arquitectura en la Universidad Autónoma de Guadalajara. Actualmente estoy estudiando un Doctorado en Proyectos.

Me encuentro realizando una investigación sobre Arquitectura y género, con el título “Estrategias para mejorar la visibilidad de mujeres arquitectas en México.” por lo que estoy interesada en saber su opinión sobre el rol de género en el área de arquitectura y las personas que le rodean.

Lo que diga, si usted lo considera necesario, será mantenido de forma anónima y con total discreción, el tratamiento de datos es para uso académico exclusivamente. Su nombre no será citado en ningún momento.

Ej. Mujer de 35 años con 2 años de experiencia profesional con ejercicio profesional en el estado de...

Si Ud. Acepta y desea interrumpir o no responder a una pregunta por cualquier cuestión, siéntase libre de decirlo.

La entrevista dura más o menos 30-40 minutos. ¿Estaría de acuerdo?

-> (esperar para que responda “estoy de acuerdo” claramente, debe ser registrado en la grabación)

1. ¿Cómo describiría el rol de género en el área de arquitectura (área de su trayectoria laboral)?

- ¿El trabajo dentro de un ámbito laboral está dividido por género? ¿Las mujeres desarrollan actividades menos técnicas? ¿Las mujeres se dedican al diseño de interiores, decoración, etc.?
2. ¿Considera que las mujeres son capaces de liderar un proceso de proyecto arquitectónico?
 3. ¿Qué diferencias cree que existen entre la arquitectura proyectada por una mujer y por un hombre?
 4. ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades para ejercer la arquitectura que los hombres?
 5. ¿Cuáles son los problemas principales que enfrentan las mujeres arquitectas?
 6. ¿Cree que las mujeres arquitectas se deciden por ser madre con menor frecuencia debido a su trayectoria laboral / área de trabajo?
 7. Cuénteme un poco de usted como arquitecta, cuando inició su primer empleo, cómo era y cómo ha sido su recorrido y su experiencia profesional hasta el momento en su puesto actual.
 8. ¿Considera que su camino al éxito era igual que de un hombre? ¿Le costó más tiempo, trabajo, esfuerzo?
 9. ¿Se enfrentó, en su camino profesional, con algún tipo de discriminación, peor tratamiento por ser mujer? ¿En algún momento ha sufrido de discriminación, violencia física o psicológica por el hecho de ser mujer?
 10. ¿Cómo cree que ha cambiado (si lo ha hecho) la cuestión de género en su ámbito laboral desde cuándo comenzó? ¿Qué medidas está tomando su empresa en temas de igualdad de género? ¿Puede mencionar alguna buena práctica?
 11. Según su experiencia y conocimiento, ¿Cuáles son las estrategias que implementan las mujeres para “sobrevivir” en el ámbito laboral de arquitectura?
¿Las mujeres resignan de su feminidad para lograr más éxito en el ámbito de arquitectura? Su manera de vestirse esta directamente asociada con la intención de evitar acoso sexual en el trabajo y/o discriminación por género? ¿Resignan de crear familia solamente por las ganas de trabajar y ser exitosas en el ámbito laboral de arquitectura?

Anexo 2

Encuesta sobre Conciencia y Diversidad de Género en la Arquitectura. Instrucciones:

Esta encuesta tiene como objetivo evaluar el impacto de las actividades realizadas en el aula sobre la equidad de género y la diversidad en la arquitectura. Responda con sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales.

1. Datos Generales

1. Edad: ____
2. Género:
 - Femenino
 - Masculino
 - No binario
 - Prefiero no decirlo
3. ¿En qué año de la carrera de arquitectura te encuentras?
 - Primer año
 - Segundo año
 - Tercer año
 - Cuarto año
 - Quinto año

2. Conciencia sobre Equidad de Género

4. Antes de participar en los talleres, ¿cómo evaluarías tu nivel de conciencia sobre la equidad de género en la arquitectura?
 - Muy bajo
 - Bajo
 - Medio
 - Alto
 - Muy alto
5. Después de los talleres, ¿cómo evaluarías tu nivel de conciencia sobre la equidad de género en la arquitectura?
 - Muy bajo
 - Bajo
 - Medio
 - Alto

- Muy alto
- 6. ¿Consideras que los talleres te ayudaron a comprender mejor la equidad de género en el ámbito académico y profesional?
 - Sí, mucho
 - Sí, en cierta medida
 - No, poco
 - No, en absoluto

3. Comprensión de la Diversidad en la Arquitectura

- 7. Antes de los talleres, ¿cómo evaluarías tu nivel de comprensión sobre la diversidad en la arquitectura?
 - Muy bajo
 - Bajo
 - Medio
 - Alto
 - Muy alto
- 8. Después de los talleres, ¿cómo evaluarías tu nivel de comprensión sobre la diversidad en la arquitectura?
 - Muy bajo
 - Bajo
 - Medio
 - Alto
 - Muy alto
- 9. ¿Consideras que los talleres contribuyeron a mejorar tu percepción sobre la diversidad en la arquitectura?
 - Sí, mucho
 - Sí, en cierta medida
 - No, poco
 - No, en absoluto

4. Experiencias y Opiniones

- 10. ¿Has experimentado o presenciado discriminación de género en el ámbito académico de la arquitectura?
 - Sí, frecuentemente

- Sí, algunas veces
- No, nunca

11. ¿Crees que se deben implementar más políticas institucionales para promover la equidad de género y la diversidad en la arquitectura?

- Sí, es urgente
- Sí, pero de manera gradual
- No, no es necesario

12. ¿Qué estrategias consideras más efectivas para fomentar la equidad de género en la educación de arquitectura? (Puedes seleccionar más de una opción)

- Incorporar estos temas en el plan de estudios
- Sensibilizar a docentes y estudiantes
- Crear espacios seguros para la discusión
- Fomentar mentorías y apoyo a estudiantes

5. Reflexión Final

13. ¿Te gustaría participar en futuras actividades sobre equidad de género y diversidad en la arquitectura?

- Sí
- No

¿Tienes algún comentario o sugerencia sobre cómo mejorar estos talleres?

Kramer vs Kramer: Un Análisis Jurídico de las Obligaciones Parentales

Kramer vs. Kramer: A Legal Analysis of Parental Obligations

Revista Latinoamericana de Investigación Social, vol. 7, no.3

Stephanie Montserrat López Reyes
Universidad La Salle México
stephanie_mont1@hotmail.com

Alma Cosette Guadarrama Muñoz
(Autor en correspondencia)
Universidad La Salle México
alma.guadarrama@lasalle.mx

Artículo de investigación

Recibido: 10/02/2025

Aceptado: 15/03/2025

Fecha de publicación: 20/03/2025

RESUMEN

El ordenamiento civil actual en México establece obligaciones para los progenitores bajo el concepto de obligaciones de crianza, siendo está una concepción inexacta toda vez que algunas obligaciones deberían ser consideradas deberes jurídicos, al encontrarse dentro de éstas las demostraciones afectivas, los hábitos de higiene y alimentación, entre otros, las cuales no son susceptibles de valoración pecuniaria y tampoco exigibles a la fuerza en razón de ser conceptos abstractos e intangibles. Sin embargo, las implicaciones de su incumplimiento se ven reflejadas en los hijos a través de diversos trastornos y problemas a corto, mediano y largo plazo lo que impactará directamente en su *paideia* y posterior integración social. De esta manera, el objetivo del presente trabajo es analizar la naturaleza jurídica de las obligaciones de crianza a partir de las representaciones de la película Kramer vs Kramer, tomando como base la postura de Fausto Rico respecto de la distinción entre obligación y deber jurídico.

Palabras Claves: Obligaciones Parentales; Deberes Jurídicos; Obligaciones de Crianza; Menor de Edad, y Película.

ABSTRACT

The current civil order in Mexico establishes obligations for parents under the concept of parenting obligations, which is an inaccurate conception since some obligations should be considered legal duties, as these include displays of affection, hygiene and eating habits, among others, which are not susceptible to monetary valuation and cannot be enforced by force because they are abstract and intangible concepts. However, the implications of their non-compliance are reflected in the children through various disorders and problems in the short, medium and long term, which will directly impact their paideia and subsequent social integration. Thus, the objective of this work is to analyze the legal nature of parenting obligations based on the representations in the film *Kramer vs. Kramer*, based on Fausto Rico's position regarding the distinction between legal obligation and duty.

Keywords: Parental Obligations; Legal Duties; Parenting Obligations; Minor, and Film.

I. INTRODUCCIÓN

Es ineludible establecer que las obligaciones parentales u obligaciones de crianza se ejercen en favor de los menores de edad¹, entendiéndose estos últimos como aquellos niños, niñas y adolescentes (NNA), de conformidad con la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA, 2014) son: “niñas y niños los menores de doce años, y adolescentes las personas de entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad” (p. 6, artículo 5).

El desarrollo del presente trabajo será a través de seis apartados, destacando la *metodología* que se utiliza como base para su desarrollo e interpretación desde un análisis cinematográfico, en el cual impera la observación del filme *Kramer vs Kramer* (Benton, 1979), mismo que sirve de base para observar las obligaciones de crianza desde la perspectiva de espectador; lo cual ayudó a reflexionar sobre la realidad que viven muchas familias y la manera en que se pueden romper paradigmas, al tiempo de empatizar con los individuos más vulnerables.

En el apartado de *ficha técnica y sinopsis* se despliega la esencia del filme, lo cual

¹ Para efectos de este trabajo, a pesar de la distinción que hace la LGDNNA sobre las etapas que conforman la infancia, la referencia de menor de edad deberá ser entendida también para NNA, ello con base a la postura teórica de García sobre la irrelevancia de nombrar al sujeto sobre la importancia de su protección (Véase: CIDH, 2002, voto concurrente de García a la OC-17/2002)

resulta pletórico dado el análisis posterior que se realizará. El análisis del filme se desarrolla en el apartado cuarto, donde proliferan la representación de las obligaciones parentales, así como los derechos vulnerados en el menor durante el desarrollo de la misma, puntualizando los efectos que su falta ocasiona en el menor, destacando. Si bien, es importante puntualizar que la película *Kramer vs Kramer* es un film de 1979; no se ha mantenido vigente el estilo de crianza tradicionalista con un matiz autoritario y democrático, donde la opinión del menor no es considerada, y los hijos causan efectos negativos en el trabajo de los padres por las políticas internas laborales.

Sin embargo, en el desarrollo de la filmación impera el amor y comprensión, así como el cuidado, la protección y el amor por un hijo, sentimientos que seguirán siendo intrínsecos al ser humano, sin importar la época de que se trate; esta es la razón por la que se optó analizar dicha película al permitir conjugar dos paradigmas: el de la crianza tradicional referido a la doctrina de la situación irregular del menor, y el modelo moderno de crianza o crianza positiva basado en la doctrina de la protección integral del menor.

También se establece un apartado de discusión para determinar los conceptos teórico-jurídicos de obligaciones y deberes desde la perspectiva de las obligaciones de crianza, su importancia, el desarrollo de las mismas, y los efectos que causa sobre el menor la carencia de estas en su sano desarrollo.

Por último, como parte importante del presente trabajo se detalla un apartado para reflexiones finales donde se establecen los puntos más importantes a destacar del análisis realizado.

II. METODOLOGÍA

El uso del cine como herramienta metodológica ha tomado poco a poco una importancia considerable gracias al alcance que el mismo tiene en una parte de la población. Existen varios estudios que conjugan el séptimo arte con el análisis de fenómenos sociales como la migración (Campo, 2021) o bien como una metodología educativa (Díaz y Gértrudix, 2021). Lo cierto es que varios autores han explorado la posibilidad de estudiar el cine no sólo como un método pedagógico de enseñanza (Gomez, 2013), sino también como un instrumento de

análisis jurídico (Gomez, 2012) a través de las imágenes proyectadas en la pantalla.

En este sentido, el análisis cinematográfico desde la lente del derecho ha sido dominado por la rama penal al existir varios trabajos con tópicos al respecto (Félix y Reyna, 2015; Garrido y Latorre, 2017; Perez, 2012; Rios, 2012, entre otros); empero, también los dilemas éticos-jurídicos (Rivaya *et. al.*, 2012; Rivaya, 2012) y iusfilosóficos (De Lucas, 2012) han estado presentes en las plumas de los guionistas; claro sin excluir temas de derechos humanos (Perez, 2012; Garcia y Bernuz, 2013, Alexy y Garcia, 2012) y en específico del derecho al trabajo (Ruiz y Escribano, 2012). Sin embargo, es menester indicar que existen varias películas que tratan temas relacionados con la materia civil y familiar, siendo escasos los trabajos que conjugan el cine como elemento de análisis.

El séptimo arte puede ser entendido como una dualidad en donde se manifiesta, por un lado, la ficción expresada por la pluma del guionista y la imaginación del director, y por otra, la realidad reflejada de acontecimientos sociales. Al respecto, Hernández (2018) menciona que: “el cine como actividad humana, contiene ficción (*lato sensu*) pero también realidad (*stricto sensu*) entonces estamos frente a la posibilidad de utilizar el cine como reflejo de la realidad que se narra ficticiamente” (p. 24). Por tanto, un film puede ser una herramienta metodológica para el análisis de problemáticas jurídicas, ya que “Pocos instrumentos son tan propicios para un análisis interdisciplinar como el cine, dado que normalmente en la narración fílmica se muestran los asuntos jurídicos de una forma similar a cómo estos se dan en la realidad, y en este sentido, aparecen con todas sus diversas y múltiples aristas [...]” (Pérez, 2007, p. 71).

La simbiosis cine-derecho permite “plantear hipótesis, reales o ficticias, sobre asuntos cotidianos o lejanos y desconocidos” (Gomez, 2013, p. 41). En consecuencia, el abordaje metodológico parte de un acercamiento a la obra fílmica desde el derecho considerando cada película como texto jurídico susceptible de ser analizado bajo la lupa de las diversas teorías jurídicas. En consecuencia, el objetivo del presente trabajo es analizar la naturaleza jurídica de las obligaciones de crianza a partir de las representaciones de la película *Kramer vs Kramer* (Benton, 1979) para mostrar la importancia de su atención por parte de los padres y su afectación en el menor, al tomar como base la postura de Fausto

Rico *et al.* (2015) respecto de la distinción entre obligación y deber jurídico.

La pregunta que se desea contestar es: ¿Cómo son representadas las obligaciones de crianza en la película *Kramer vs Kramer* en razón de su naturaleza jurídica? La respuesta a tal pregunta permitirá demostrar la hipótesis, que se sustenta en que: las obligaciones de crianza son confundidas con el cumplimiento de deberes jurídicos en *lato sensu* y deberes jurídicos en *stricto sensu* porque los asuntos relacionados con la crianza del menor se consideraban como temas familiares, es decir, privados, al carecer el menor del reconocimiento de la titularidad de derechos.

El método principal empleado fue el análisis cinematográfico que utiliza “diversos métodos, cada uno de ellos de acuerdo con su propia naturaleza y con los fines del análisis, pueden ser aplicados a la totalidad de una película, a un fragmento o a un aspecto de ella [...]” (Gómez, 2013, p. 61). Se siguió por tanto el método de Martínez-Salanova (2002), que requiere de la elaboración de la ficha técnica, después el análisis del argumento, el análisis del autor y su obra, se continúa con el contexto histórico y social, el guión, los valores que contiene la obra, la música y finalmente los personajes principales.

Para este trabajo se buscó una película emblemática que mostrará las diferentes obligaciones parentales a fin de que pudieran ser clasificadas. En este contexto, existen diferentes films que tocan el tema de las relaciones de padres e hijos, algunas muestran de forma directa, y otras indirecta, el cumplimiento o no de las obligaciones de crianza, es el caso de *Sra. Doubtfire* (Columbus, 1993); *La vida es bella* (Benigni, 1997); *Un papá genial* (Dugan, 1999); *Billy Elliot* (Daldry, 2000); *En busca de la felicidad* (Muccino, 2006); y *Kramer vs Kramer* (Benton, 1979). Se decantó por esta última ya que, como se verá en el siguiente apartado, retrata las obligaciones parentales en un contexto de separación y en un momento histórico en el que aún no existía un instrumento internacional o pronunciamiento por parte de tribunales internacionales que permitieran reconocer la titularidad de derechos del menor de edad, así las escenas fueron analizadas y categorizadas en función de ser o no susceptibles de valoración, y en el último supuesto se subclasifican tomando como referente el amparo directo en revisión 1674/2014 interpuesto ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2015) y lo marcado por la LGDNNA (2014) referente a los derechos de los

NNA.

III. Ficha Técnica y Sinopsis

Título Original: Kramer vs Kramer

Director: Robert Benton

Productor: Paul Sylbert

Guionista: Avery Corman; Robert Benton, Meryl Streep y Jay Christian

Actores: Dustin Hoffman; Meryl Streep; Jane Alexander; JoBeth Williams; Justin Henry; Howard Duff, y George Coe

Género: Drama

País: Estados Unidos

Idioma: Inglés

Duración: 104 min

Casa Distribuidora: Columbia Pictures

Año: 1979

Sinopsis: Ted Kramer es un ejecutivo de Nueva York que trabaja en el área de publicidad, casado con Joanna y padre de Billy, dedicado totalmente a sus laborales profesionales que le reportan satisfacción y prestigio, al grado de lograr un ascenso importante en su empleo. No obstante, Joanna, quien había renunciado a su carrera y vida profesional por dedicarse a su esposo e hijo, no se siente satisfecha con la vida que llevan; se siente abandonada emocionalmente por su esposo y sin claridad sobre su futuro personal. Un día cuando su esposo Ted regresa a casa le comunica que ha tomado la decisión de irse, dejándolo a él y a su hijo Billy.

Lo anterior, genera una serie de retos para Ted Kramer, en el ámbito laboral al no descuidar los compromisos recientemente adquiridos que le dieron el ascenso en su trabajo. El principal desafío lo representó el desempeñar el papel de padre y madre a la vez, al hacerse cargo solo de su hijo, al tiempo de conquistar su afecto. Mientras tanto, Joanna, quien se mudó a California, logra estabilizarse emocional y profesionalmente al encontrar un trabajo que le proporciona independencia económica, lo que le permite reflexionar y tomar la decisión de regresar a Nueva York para recuperar a su hijo Billy. Esto genera un conflicto

tanto en Ted como en Billy, quienes ya habían logrado adaptarse a su nueva vida. Ted se niega a renunciar a su hijo, lo que desencadena una lucha en los Tribunales por la custodia de Billy.

IV. Del amor al odio: Las obligaciones parentales a través del cine

El análisis de imágenes representadas en películas es un método rico para comprender cómo se va construyendo el imaginario social gracias a que su discurso logra llegar a una mayor cantidad de personas con diversas características. Para el caso del estudio de las obligaciones parentales se construyó una matriz lineal, en donde de acuerdo a la escena, el minuto, la persona que interviene (puede ser el padre, la madre, ambos o un integrante de la sociedad), se clasifica la acción relacionada con una obligación parental en función a si es susceptible de valoración o no; en el caso de esta última se subclasificó de acuerdo con el criterio establecido por la SCJN (2015) y lo marcado por la LGDNN (2014) en amor/cariño; apoyo moral; atención a actividades del menor; hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico e intelectual; seguridad física, psicológica y sexual; y límites a la conducta. Adicionalmente, se identifica el derecho vulnerado, en el supuesto de que el mismo exista. Finalmente, se decidió agregar una columna denominada “otros” en la que se colocó datos sobre reacciones o sentimientos del menor, así como, derechos reconocidos y cumplidos por la parte obligada. Lo anterior es observable en la tabla 1 siguiente:

Tabla 1.

Matriz Lineal de Obligaciones Parentales identificadas en la película Kramer vs Kramer*

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
1	JK: (Duerme a su hijo) Te amo, Billy BK: Yo también te amo, mami	1:38	Madre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					No hay derecho afectado	Se muestra la manifestación de esperanza y confianza del menor en la

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
													madre, al decir: "nos vemos mañana"
2	JK: (Abandona el departamento) No lo llevo conmigo, no soy buena para él, soy mala con él, no tengo paciencia, va a estar mejor sin mi	7:17	Madre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						─ Derecho a vivir en familia ─ Derecho de participación	
3	BK: (TK preparando el desayuno) Arrojaste un trozo de cáscara Acto seguido, el padre mete la mano a la taza y saca la cáscara del huevo, vertiendo en la taza los residuos de comida que se encontraban en la mesa.	13:31	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			─ Derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral	
4	TK se quema con la sartén enfrente de Billy y maldice.	15:22	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		─ Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
5	TK lleva a BK a la escuela	15:46	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							No hay derecho afectado o	- Derecho a la educación
6	TK: (Deja a BK con la primera mujer que ve a la entrada del colegio) ¿en que año escolar esta?	16:02	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		- Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal	La escena muestra el efecto directo en el menor con el sentimiento de incertidumbre por haber sido abandonado por la madre
7	JO: ¿Tienes un problema Ted? TK: ¿Cuál? JO: ¿Qué harás con Billy? TK: Esto ocurrió anoche, cuando Joanna vuelva ... JO: No es mi problema TK: Escucha, yo quiero escuchar lo que piensas, te agradezco que me dediques este rato JO: Puede que esto suene duro pero, creo que deberías enviar a Billy con un pariente, por un tiempo	18:20	Sociedad		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>		- Derecho a vivir en familia -Derecho de participación -Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
8	<p>BK: ¿Papá?</p> <p>TK: Espera un segundo, quiero terminar esta idea, acabó este anuncio y luego hablamos</p> <p>BK: ¿Qué hora es cuando un elefante se sienta en una cerca? Hora de cambiar la cerca</p> <p>TK: Cielo, por favor ahora no</p> <p>BK: ¡Papá! ¡Papá!</p> <p>TK: (Maldice porque BK tira el jugo) Siéntate en ese sofá y no te muevas, sabía que pasaría, ¡lo sabía! ¿no te dije que no bebieras eso aquí?</p> <p>BK: Lo siento</p> <p>TK: Esto se toma en el comedor</p> <p>BK: Lo siento</p> <p>TK: Te dije que dejaras el jugo en el comedor</p> <p>BK: Lo siento</p> <p>TK: ¿Quién te llevó al parque y te compro todo lo que querías?</p> <p>BK: Tú</p> <p>TK: Y quien le prometió a Papá que al llegar a casa lo dejaría trabajar sin molestar</p> <p>BK: Lo siento</p> <p>TK: Es tarde, por que no te vas a</p>	20:22	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>—</p> <p>Derecho a la vida, a la paz, a la supervivencia y al desarrollo</p> <p>—</p> <p>Derecho a no ser discriminado</p> <p>—</p> <p>Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal</p> <p>—</p> <p>Derecho al descanso y al esparcimiento</p>	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	dormir, lavate los dientes, y no olvides tirar la cadena												
9	TK: (Recoge a BK de una fiesta en casa de la Señora Kline) Hola, ¿usted es la Sra. Kline? Siento mucho llegar tarde Sra. K.: Me temo que Billy está enfadado TK: ¿Cómo estás, colega? No he podido salir de la oficina antes, lo siento Sra. K.: Gracias por venir, Billy; espera que no olvide sus	26:07	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		I Derecho al descanso y al esparcimiento	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	<p>premios TK: Muchas gracias, adiós, y dime cómo la has pasado? BK: Llegas tarde Tk: No tanto, solo 20 min BK: ¿Apostamos?, las demás madres llegaron antes que tú TK: Por qué te pones así, había tráfico</p>												
10	<p>TK: (TK está trabajando y BK juega con un avión en el comedor, mientras ambos están cenando) Deja esto y cómete la cena BK: ¿Qué es esto? TK: Es un bistec BK: Lo odio TK: No lo odias, la semana pasada te encantó BK: No, fue así, odio esta cosa marrón, es asquerosa TK: Eso es cebolla con salsa BK: Soy alérgico a las cebollas TK: No eres alérgico a las cebollas, la semana pasada la comiste y recuerdas que dije [...] que era mi favorita de niño y dijiste "también es</p>	35:57	Padre		✓ <input type="checkbox"/>		✓ <input type="checkbox"/>	✓ <input type="checkbox"/>	✓ <input type="checkbox"/>	✓ <input type="checkbox"/>	✓ <input type="checkbox"/>	<p>— Derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral — Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal</p>	<p>Sentimiento de culpa frente al abandono de su madre, lo cual se refleja a través de una conducta explosiva, agresiva, y desafiante ante la autoridad de su padre. El desborde de emociones son detonadas por la acción de no querer comer el</p>

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor / cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	mi favorita" BK: No lo dije TK: Si lo dijiste, ten es una hamburguesa regular, come un bocado es deliciosa BK: (escupe la comida) TK: y ahora qué pasa BK: Creo que vomitare TK: No lo harás BK: Es asqueroso TK: No es asqueroso Billy, come												bistec de la cena

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros	
11	<p>BK: (continua sin comer pero ahora desafía a su padre al comer helado, TK lo carga y lo retira de la mesa y el niño grita y patalea) ¡me haces daño!</p> <p>TK: Ya no despatadas, eres un desastre</p> <p>BK: ¡Te odio!</p> <p>TK: Eres un pequeño latoso, mocososo, mimado y te lo digo ahora</p> <p>BK: ¡Te odio!</p> <p>TK: Y yo a ti pequeño bribón</p> <p>BK: ¡Quiero a mi mami!</p> <p>TK: Soy todo lo que tienes</p> <p>BK: ¡Quiero a mi mami!</p> <p>BK: (Cuando TK escucha que su hijo ya se tranquilizó lo busca para darle un beso) ¡Papá, papá!, lo siento</p> <p>TK: También yo, ahora quiero que te duerma, ya es tarde</p> <p>BK: Papá, ¿tú me dejaras?</p> <p>TK: No, no te librarás de mí tan fácilmente</p> <p>BK: Mamá se marchó porque fui malo, ¿no?</p> <p>TK: ¿Eso crees? no</p>	36:48	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>—</p> <p>Derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un desarrollo integral</p> <p>—</p> <p>Derecho a una vida libre de violencia y a la integridad personal</p>	<p>Sentimiento de culpa frente al abandono de su madre, lo cual se refleja a través de una conducta explosiva, agresiva, y desafiante ante la autoridad de su padre. El desborde de emociones son detonadas por la acción de no querer comer el bistec de la cena y desobedecer a su padre comiendo helado. Una vez tranquilos ambos hablan. Billy creía que su madre los</p>

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	es eso Billy, tu mamá te quiere mucho y se marchó por algo que no tiene que ver contigo, no sé si tendrá sentido, pero intentaré explicártelo (comienza a explicarle lo que sucedió en palabras adecuadas a su edad, haciéndoles ver que él no es culpable de nada, al contrario que mamá lo ama)												dejo por que era malo
12	BK: (Está en el parque jugando) ¡Papá! ¡Papá, mira! TK: Billy suelta eso ahora MP: yo lo sujeto TK: ¿Me has oído? (MP no se da cuenta y no sostiene a Billy y se cae) TK: ¡Billy! (TK corre al hospital para llevar a Billy)	46:46	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		─ Derecho a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo integral ─ Derecho a una vida	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
												libre de violencia y a la integridad personal	
13	TK lleva a BK al hospital para que reciba atención médica de urgencia		Padre	<input checked="" type="checkbox"/>								No hay derecho afectado	Derecho a la Salud y a la Seguridad Social
14	TK: (Abraza a Billy mientras duerme profundamente) Te quiero, Billy. Sé que no puedes oírme, Te quiero con todo el corazón (le da un beso y continua abrazándolo)	57:31	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						No hay derecho afectado	
15	TK: (Van rumbo a la escuela) Sabes, tu eres un pillo, hicimos un trato, el trato era que te bañas cada noche y te lavarás el pelo dos veces por semana, correcto? BK: Si TK: Ahora, promételo BK: ¿Acaso lo hacía cuando estaba mamá? TK: Da igual lo que hacías cuando	1:09:23	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	No hay derecho afectado	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	estaba mamá (Se distrae al ver a Joanna mirándolos desde una ventana en la cafetería de enfrente) TK: Ya hablaremos esta noche en casa, ven aquí, dame un beso, eres un chico estupendo												
16	TK lee un cuento a BK explicándole el cuento e interactuando	1:10:05	Padre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			No hay derecho afectado	
17	JK: ¡Billy!¡Billy! BK: Ese soy yo TK: Ven, aquí quiero que te veas BK: Está bien (Billy corre a los brazos de su Mamá y esta lo besa con mucho entusiasmo) JK: Has crecido tanto, lo traeré a las 6. Qué guapo estás Billy	1:11:34	Madre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						No hay derecho afectado	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
18	<p>BK: (TK explica a BK la decisión del Juez respecto a su custodia utilizando un lenguaje entendible) No entiendo</p> <p>TK: Bueno el problema es que mamá y yo queremos vivir contigo, por eso decidimos ir con ese señor Juez para que decidiese, porque es sabio y tiene experiencia en esto, hablamos con él y luego pedimos su opinión ¿sabes que dijo?, coincidió con mamá y pensó que sería estupendo que vivieras con ella, y yo cenaré contigo un día por semana, y dos fines de semana al mes</p> <p>BK: ¿Dónde estará mi cama?, ¿Dónde dormiré?</p> <p>TK: Oh mamá te ha preparado una habitación en su casa</p> <p>BK: ¿Y mis juguetes?</p> <p>TK: En casa de mamá los llevaremos ahí, si eres listo te comprara algunos nuevos</p>	1:36:24	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>—</p> <p>Derecho a vivir en familia</p> <p>—</p> <p>Derecho de participación</p>	

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
	BK: ¿Quién me leerá cuentos? TK: Mamá lo hará BK: ¿Ya no me darás las buenas noches? TK: No, no podré, pero vendré a visitarte, será estupendo, en serio BK: Si no me gusta puedo volver a casa? TK: Que dices, la pasaras muy bien con mamá, en serio ella te quiere mucho BK: Papá? no te olvides: si puedes llámame TK: Todo saldrá bien, vamos a buscar un helado												
19	Cocinando juntos y abrazados antes de irse con su mamá	1:38:20	Padre		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		No hay derecho afectado	No hay derecho afectado

	Escena (descripción de la escena)	Minuto	Partes (Padre, Madre, Sociedad, Estado)	Susceptible de valoración	No susceptible de valoración	Amor /cariño	Apoyo Moral	Atención a actividades del	Hábitos escolares, de alimentación, desarrollo físico,	Seguridad física, psicológica y sexual	Límites a la conducta	Derecho Afectado	Otros
20	TK: (Espera junto con BK que llegue JK. JK llama por el interfon y le indica a TK que baje solo al vestíbulo) Hola, ¿Qué pasa?, vamos dime que ocurre JK: Desperté esta mañana, seguía pensado en Billy, y pensaba en el despertándose en su habitación con esas nubecitas que le pinte, y pensé que debí pintarlas también en casa porque entonces él no las echaría de menos, vine porque debo llevarlo a casa, pero me di cuenta que el ya esta en casa, oh Ted yo lo quiero mucho. No lo llevaré conmigo, ¿puedes subir a hablar con él? TK: Si, si claro, oye por que no subes y hablas con él, yo esperaré aquí JK: ¿Cómo me veo? TK: Estupenda	1:40:03	Padre Madre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							No hay derecho afectado	Prevalece el interés superior del menor

Nota: Elaboración propia

* Las iniciales en la tabla 1 se refieren a los diálogos entre los personajes principales de la película en donde TK es Ted Kramer; JT es Joanna Kramer; BK es Billy Kramer; JO es Jim O'Connor; y Sra. K es la Señora Kline.

De la tabla 1 se desprende que existen deberes jurídicos que en realidad no son atendidos debidamente por las personas obligadas, llámese padre, madre, ambos o incluso miembros de la sociedad. Por ejemplo, en el caso de la madre en el momento de abandonar a Billy sin darle una explicación, como se describe en la fila dos de la tabla 1, lo que implica un incumplimiento de proporcionar amor/cariño, atención, apoyo moral, hábitos y seguridad, entre otros. Asimismo, en el caso del padre, el incumplimiento puede observarse en diferentes escenas listadas en la tabla 1, pero por mencionar un ejemplo, la escena que se narra en la fila seis muestra la falta de atención en las actividades del hijo y el riesgo a la seguridad física, psicológica y posiblemente sexual al dejar a Billy con una mujer desconocida. En tanto que, en el caso de los miembros de la sociedad como se menciona en la fila séptima, el incumplimiento se observa con el comentario que le hace Jim a Ted, al sugerirle dejar a Billy con un pariente, ello atendiendo un interés personal, ante la posibilidad de que Ted no pueda cumplir con sus responsabilidades profesionales. Aquí se identifica el abandono por parte de un miembro de la sociedad, que además es cercano de alguna forma al menor, poniéndolo en posible riesgo físico, sexual y psicológico al anteponer su interés personal sobre el interés superior del menor.

Lo anterior, puede ser explicado en función del año en que la película fue realizada, es decir, 1979, en este año aún no se reconocía al menor de edad como titular de derechos, por lo tanto, su cuidado y seguridad se constriñe al ámbito privado. No es sino hasta 1989, con la Convención de Derechos del Niño (CDN) cuando cambia el paradigma de protección, de la “doctrina de la situación irregular”, en donde el sujeto —niño, niña y adolescente— no tenía ninguna participación en los asuntos de los que era parte, al ser considerado únicamente como sujeto de tutela, a una “doctrina de la protección integral” que “reconocer a los menores como sujetos de derechos y establecer el principio del ‘interés superior del niño’ como ‘una norma de resolución de conflictos entre derechos, y/o como una guía para la evaluación de leyes, prácticas y políticas referidas a la infancia’ [...]” (CIDH, 2002, p. 29). Ello marcó un parteaguas al establecer obligaciones no solo para las autoridades y encargados directos de tutelar a los NNA, sino también para cualquier miembro de la sociedad en el sentido de velar por la salvaguarda de los menores. En consonancia, la LGDNNA hace alusión a las obligaciones que tienen los miembros de la sociedad de proteger el derecho de los menores de edad, cuando indica que:

Es deber de la familia, la comunidad a la que pertenecen, del Estado y, en general, de todos los integrantes de la sociedad, el respeto y el auxilio para la protección de derechos de niñas, niños y adolescentes, así como garantizarles un nivel adecuado de vida (LGDNNA, 2014, artículo 11).

Lo anterior, lo ratifica la propia LGDNNA al indicar literalmente que es una obligación de cualquier persona avisar a la autoridad cuando tenga conocimiento de casos de NNA que hayan sufrido o estén sufriendo un menoscabo en sus derechos, al señalar que:

Es obligación de toda persona que tenga conocimiento de casos de niñas, niños y adolescentes que sufran o hayan sufrido, en cualquier forma, violación de sus derechos, hacerlo del conocimiento inmediato de las autoridades competentes, de manera que pueda seguirse la investigación correspondiente y, en su caso, instrumentar las medidas cautelares, de protección y de restitución integrales procedentes en términos de las disposiciones aplicables (LGDNNA, 2014, artículo 11).

Por otro lado, la película muestra el cumplimiento de las obligaciones parentales susceptibles de ser cuantificables, que además pueden ser exigibles de forma coactiva; al tiempo de constituir actualmente derechos del menor de edad, es el caso de la educación; la salud y seguridad social, y la alimentación. En este punto es necesario comentar la escena señalada en la última fila de la tabla 1, cuando Joanna le dice a Ted que no se llevará a Billy, esta escena es importante, porque aun cuando para ese momento no se hablaba del interés superior del menor, la madre privilegia el bienestar del menor al hacer un balance entre lo tiene en casa con su papá y lo que tendría en la nueva casa con ella. Esto permite a la protagonista valorar y decidir dónde estaría mejor Billy.

Es importante señalar que para el momento en que se filmó la película, no existía el principio del interés superior del menor, el cual implica, de acuerdo con el artículo segundo de la CDN (1989), que las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos tomen las medidas necesarias para atender el interés superior del menor. La constitución mexicana recupera este concepto y lo adopta en su artículo cuarto al indicar que:

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez (CPEUM, 1917, artículo cuarto)

Luego entonces, el principio del interés superior del menor debe privar sobre cualquier otro interés o derecho. Así, las autoridades están obligadas a su observancia en cualquier actuación en la que un menor se vea involucrado. Sin duda el reconocimiento de la titularidad de derechos de los menores ha sido un gran avance, no solo por el reconocimiento del principio del interés superior de la infancia, sino por el cambio de paradigma y el establecimiento de obligaciones dirigidas a tres sectores: autoridades, padres y sociedad en general.

Finalmente, en la película se puede apreciar las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de crianza no susceptibles de ser cuantificadas, como es incertidumbre, desconfianza, inseguridad, agresividad, e incluso culpa, al pensar Billy que era el responsable por el abandono de la madre. Todo esto va a generar un desorden emocional que se verá reflejado posteriormente cuando el individuo sea adulto, al resultar complicado mantener relaciones sanas con otras personas.

V. DISCUSIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE CRIANZA DESDE UN PUNTO DE VISTA TEÓRICO-JURÍDICO

Para comprender mejor la naturaleza jurídica de las obligaciones de crianza, se establecen de manera concreta los conceptos de obligación y deber jurídico, los cuales de acuerdo con Planiol y Ripert (2002) definieron la obligación como “una relación jurídica entre dos personas, en virtud de la cual una de ellas, llamada acreedor, tiene el derecho de exigir cierto hecho de otra, llamada deudor” (p. 356).

Ahora bien, refiriéndonos concretamente a la definición de obligación, tomaremos

como referencia la de Rico *et al.* (2015) quién la define en sentido amplio como: “[...] una relación jurídica entre dos partes que faculta a una llamada acreedor a exigir una conducta de dar, hacer, o no hacer susceptible de valoración pecuniaria, y que sujeta a otra llamada deudor a cumplirla” (p. 4-6), aquí se faculta al acreedor el derecho de exigir algo. En tanto que la obligación en sentido estricto la define como: “[...] una relación jurídica entre dos partes por virtud de la cual, una de ellas llamada deudor debe cumplir una conducta de dar, hacer o no hacer, susceptible de valoración pecuniaria, en favor de otra llamada acreedor” (Rico *et al.*, 2015, p. 4-6), aquí se enfatiza que el deudor debe cumplir con lo pactado.

Estas definiciones son importantes para el análisis de los elementos que constituyen una obligación, crucial para abordar las diferencias con los deberes jurídicos, demostrando así la naturaleza jurídica de las obligaciones de crianza, ya que estas últimas tienen elementos propios de los deberes jurídicos *stricto sensu*.

Partiendo de lo anterior, las obligaciones de crianza se entienden como aquellas acciones que les corresponden a los padres o tutores ejercer sobre un menor de edad, las cuales incluyen proporcionar seguridad física, psicológica, sexual, fomentar hábitos de higiene, alimentación, desarrollo de habilidades intelectuales, escolares, demostraciones de afecto, y límites de conducta, entre otras.

Es por ello la importancia del análisis de las obligaciones de crianza y su relevancia en el ejercicio de la patria potestad, toda vez que desde casa se tiene la tarea de educar y enseñar todos aquellos valores necesarios para el sano crecimiento y desarrollo del menor, por lo cual es necesario distinguir entre instruir y educar, ya que de acuerdo con Rico *et al.* (2013) establece que la educación, consiste en “la transmisión de valores necesarios para que la conducta de una persona se ajuste a las expectativas sociales. La instrucción por su parte es la transmisión de conocimientos científicos y técnicos” (p. 423).

Las obligaciones de crianza se regulan en diversos ordenamientos jurídicos tales como los artículos 1, 3 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917); 13 y 103 de la LGDNNNA (2014); 303, 414 bis, 416 ter, 422, 423 y 425 del Código Civil para el Distrito Federal (CCDF, 1928), así como los relativos de los Códigos

Civiles de las diferentes Entidades Federativas, incluso algunos estados como Coahuila e Hidalgo han creado una Ley para la Familia.

Dentro de los ordenamientos jurídicos internacionales se tiene la Declaración de los Derechos del Niño (DDN, 1959) en los principios 6, 7 y 9; la CDN (1989) en el preámbulo y parte de los artículos 5, 19, 27 y 37, estableciendo concretamente que: “ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño [...] su preocupación fundamental será el interés superior del niño” (CDN, 1989, artículo 18). Asimismo, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH, 1981) en los artículos 5.2, 6, 11 y 19, protege a los menores en diferentes ámbitos.

La relevancia que juega el cabal cumplimiento de estas obligaciones de crianza, influye exponencialmente en el sano y pleno desarrollo de los NNA, ya que la carencia de alguna de estas trae aparejada una serie de trastornos y problemas mermando severamente su salud, física, psicológica y emocional como se refiere en el apartado anterior. Diversos psicólogos Mendoza *et al.* (2022) han determinado que algunas de estas consecuencias relacionadas con falta de demostraciones de afecto, versa en situaciones de depresión, problemas para relacionarse con otras personas, ansiedad, estrés, violencia, conductas inadecuadas a lo largo de su vida, e incluso daños físicos o autodestructivos, sin imaginar el daño que se causa sobre los menores de edad, quienes de manera silenciosa enfrentan conflictos a lo largo de su vida. El daño causado por los padres desde casa al negarles algo tan esencial como es amor, autoestima, atención, empatía, confianza y seguridad, esenciales en la primera infancia.

Por su parte, el concepto de deber de acuerdo con el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (DPEJ, 2023) define deber como “aquello a lo que las personas están obligadas sea por razones de orden moral, bien por determinación de las leyes, como resultado de las obligaciones contraídas o los contratos que han podido celebrar”, lo anterior entendiéndose como aquella responsabilidad con algo o con alguien.

Lo anterior, resulta esencial al analizar dichas obligaciones a partir de su connotación, la cual resulta inexacta, ya que el concepto de obligación tiene ciertas

características que lo distinguen de los deberes jurídicos, como a continuación se sostendrá.

Rico *et al.* (2015) destacan que el derecho no puede ser entendido sino se recurre a la filosofía para comprender los conceptos de obligación y deber. En la filosofía del derecho existe el deber como un género supremo que conduce a la ejecución de una conducta. Este deber se puede dividir en especies: sociales, religiosos, morales y jurídicos; a su vez el deber jurídico se divide en deber jurídico *lato sensu*, y deber jurídico *stricto sensu*, en donde la diferencia estriba en la posibilidad que tiene una persona de exigir su cumplimiento incluso de forma coercitiva.

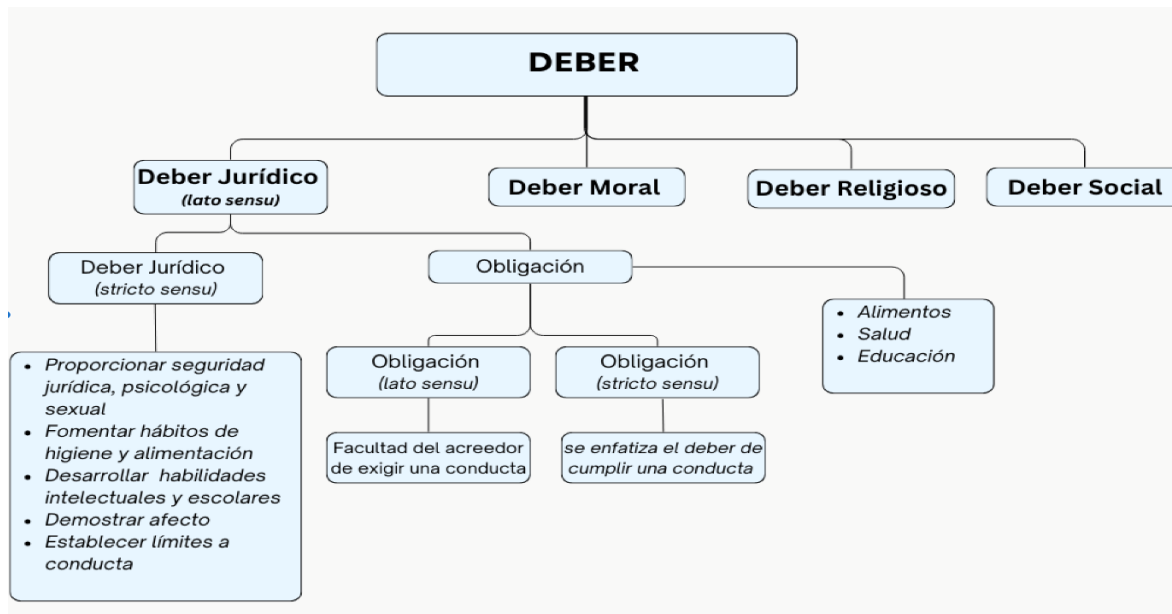
Dicho lo anterior, toda conducta que pueda ser exigible y susceptible de valoración pecuniaria se trataría de una obligación o deber jurídico *lato sensu*, dejando así los deberes jurídicos *stricto sensu* como aquellos en los que los supuestos no sean susceptibles de valoración pecuniaria ni exigibles coactivamente. Aplicadas al tema de obligaciones de crianza, los deberes jurídicos *stricto sensu* serían las demostraciones de afecto, enseñanza de hábitos de higiene y alimentación, valores, y límites de conducta, entre otros. Concretamente estos no pueden cuantificarse, dicho de otra manera, no se puede determinar el valor económico que tienen o exigir su cumplimiento forzoso a los padres o tutores, es decir, no todas las obligaciones de crianza son obligaciones, ya que algunas son deberes jurídicos en *stricto sensu*.

En este orden de ideas si todas las obligaciones de crianza fueran obligaciones, éstas deberían tener un valor económico y los menores se encontrarán facultados para exigir, a sus padres o quien detente su guarda y custodia, la indemnización en caso de incumplimiento. Donde, las consecuencias de incumplimiento recaen en los supuestos de suspensión de la patria potestad, lo cual no quiere decir que los padres dejen de seguir ejerciendo estas obligaciones de crianza, ya que de acuerdo con criterios de la SCJN (2010), el hecho de suspender la patria potestad no limita el derecho de seguir conviviendo con los hijos y seguir ejerciendo sus obligaciones de crianza.

Para un mejor entendimiento de lo hasta aquí dicho, en la siguiente imagen marcada con el número uno, se representa la clasificación de deber y sus subespecies.

Imagen 1.

Representación de la categorización de Deber



Nota: Elaboración propia con datos de (Rico *et. al.*, 2015)

En este orden de ideas, se afirma que las obligaciones de crianza son un tipo de deberes jurídicos, pero en *stricto sensu*, con ciertas características mencionadas en párrafos anteriores, ya que la obligación es un tipo de deber jurídico al ser la especie y el último el género. Ambos son importantes en el desarrollo de los NNA dejar a un lado las implicaciones que tienen las obligaciones que se incumplen, como es el caso de alimentos y educación, mismas que generan consecuencias aún más relevantes para los padres o tutores, a tal grado que dicho incumplimiento podría convertirse en temas de materia penal.

El incumplimiento de proveer al menor de educación básica trae aparejado un efecto en su adecuado desarrollo. No se debe olvidar que las obligaciones de crianza son en favor de los menores, quienes son los más vulnerables frente a los padres o tutores, tal como lo señala la Declaración Mundial sobre la Supervivencia, la Protección y el Desarrollo del Niño, la cual nace en la cumbre mundial a favor de la infancia, porque se señaló que: “Los niños del mundo son inocentes, vulnerables y dependientes. También son curiosos, activos y llenos de esperanza. Su infancia debe ser una época de alegría y paz, juegos, aprendizaje y crecimiento. Su futuro debería forjarse con espíritu de armonía y cooperación” (ONU-

UNICEF, 1990, p. 1).

Lo anterior, permite reflexionar sobre la dependencia que tienen los menores con los padres al ser estos el ejemplo a seguir; así como, los patrones de conducta que aprenderán los NNA para aplicar posteriormente en su vida adulta. Esos lazos de apego y relaciones que en conjunto se desarrollan dentro del núcleo familiar, conformarán parte de su personalidad y valores, pilares esenciales para su vida adulta. Por ello es tan importante desmitificar que el menor no tiene la capacidad de decisión sobre cuestiones que le interesan como se muestra en la película, ya que aun cuando se un niño se le reconoce el derecho de participación y le asiste el principio del interés superior del menor.

Aquí resulta interesante señalar que actualmente en diversos criterios de la SCJN se ha analizado el principio de autonomía progresiva del menor, lo cual implica que el menor desarrolle autonomía y autoestima ya que de acuerdo con su edad, nivel de madurez, medio social y cultural y particularidades puede tomar decisiones y asumir las consecuencias de estas, lo cual no implica que tome todas las decisiones ya que por su calidad sigue siendo menor de edad. Al respecto en el amparo directo en revisión 1674/2014 (SCJN, 2015), se consideró que:

[...] en la medida en la cual se desarrolla la capacidad de madurez del niño para ejercer sus derechos con autonomía, disminuye el derecho de los padres a tomar decisiones por él. Sin embargo, ello no equivale a transferir a los menores de edad responsabilidades de adulto [...] Por tanto, es deber del Estado verificar que dicha autonomía no restrinja los derechos de los niños, pues aún se presume su inmadurez y vulnerabilidad (SCJN, 2015, p. 27).

El concepto anterior es de reciente incorporación a las resoluciones de la SCJN, por lo que resulta importante señalar, ya que no se verían afectados los derechos de los menores, ni su desarrollo integral, al contrario, proporciona capacidad de decisión, autoestima y respeto al interés superior del menor.

Finalmente, también de reciente incorporación es el concepto de crianza positiva, adicionado el pasado 26 de marzo del 2024 en la LGDNNA como: “el cuidado y protección que ayuda en su desarrollo y crecimiento sano, sin recurrir a castigos de ningún tipo, siempre salvaguardando el interés superior de la niñez” (2014, artículo cuarto).

Todos estos conceptos fortalecen los diversos ordenamientos jurídicos en favor de los menores quienes poco a poco van adquiriendo un estado de protección más completo y seguro para de sano desarrollo y crecimiento, no perdiendo de vista que aún falta cumplir cabalmente con ello para disminuir así las carencias, emocionales, afectivas y de desarrollo de los NNA.

VI. REFLEXIONES FINALES

El cine es una herramienta que bien puede ser utilizada para el análisis de situación o fenómenos sociales desde la óptica del derecho. Sin embargo, es necesario tener cuidado cuando se realiza para estos fines, ya que no se debe olvidar que el séptimo arte también es un medio de entrenamiento, lo que obliga a los creados a exagerar ciertas escenas o diálogos que salen de la realidad. En el caso de la película que se analizó, esta resultó en el encuentro perfecto para hacer la distinción teórica entre obligación y deber jurídico, al tiempo que permitió situar históricamente el cambio de paradigma del menor al dejar de ser un objeto a sujeto de derechos; pretexto para indicar que las obligaciones, de acuerdo con la normativa actual, no recaen exclusivamente en el Estado y quienes ejercen la patria potestad, sino van más allá al obligar a los integrantes de la sociedad en general.

Asimismo, a partir de la película se identificó la importancia del cumplimiento de las obligaciones de crianza, que a pesar de no ser exigibles de forma coactiva resultan primordiales para una conformación sólida de la personalidad del sujeto. En este punto, resulta trascendental la intervención de los miembros de la sociedad al generar conciencia sobre los efectos que una mala crianza puede provocar en la persona. La consecuencia se verá a corto plazo con el rompimiento del tejido social ante la imposibilidad de establecer relaciones sanas y duraderas basadas en el respeto por el otro.

Lo que no hay que perder de vista es la situación de vulnerabilidad y dependencia de

los menores en esa etapa, dónde lo importante radica en la manera en la que se llevarán a cabo las obligaciones parentales para el desarrollo del NNA, al evitar secuelas emocionales que lo perjudiquen a lo largo de su vida adulta, transitando sin pilares necesarios para su sano desarrollo.

Resulta fundamental, entonces, la trascendencia del tema emocional- psicológico implementado dentro del seno familiar a través de las demostraciones de cariño, así como enseñanza de valores, empatía, seguridad, tolerancia y los beneficios que conllevan en los menores, siendo invaluable para el desarrollo y crecimiento. El ser invaluable, abstractos e intangibles, implica que no puede ser susceptible de valoración pecuniaria lo cual hace aún más complejo cuantificar cuál sería el daño causado en el NNA a corto, mediano y largo plazo para su etapa adulta.

En el caso de la película es claro que los padres después del divorcio ya no estarán juntos como pareja; no obstante, nunca dejarán su rol de padre o madre lo cual implica continuar con su obligaciones, deberes y responsabilidades con y para su hijo para toda la vida aún, cuando la persona deje de tener la calidad de menor de edad, la preocupación y el ejercicio de brindar cariño, amor, empatía, continuarán sin ser necesariamente una obligación que sea exigida por un juez, simplemente de manera intrínseca los padres siguen proporcionando estos gestos de amor, preocupación, y apoyo hacia su hijo.

Resulta interesante la opinión de Roxanne Castellanos, en un documento publicado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF):

No es 'jugar a las casitas'; se trata quizás del acto de mayor responsabilidad de nuestras vidas adultas y hay que tener conciencia de ello. Porque de ese primer paso, dependerá mucho el bienestar psicológico de ese niño y también de sus propios padres. (2020, p.16)

Lo cual nos invita a reflexionar sobre cuán valioso es tener a nuestro cuidado a las personas más vulnerables y dependientes, desde que nacen; no es cualquier cosa, se trata de brindar todo lo necesario, física, psicológica y emocionalmente, parteaguas para un sano y adecuado desarrollo.

VII. REFERENCIAS

- Alexy, R., y Garcia A. (2012) *Star Trek y los Derechos Humanos*. Tirant lo Blanch.
- Benigni, R. (Director) (1997) *La Vida es Bella* [Film]. Miramax.
- Benton, R. (Director) (1979) *Kramer vs Kramer* [Film] Columbia Pictures.
- Campo, N (2021). *Directoras de Cine Colombianas. Cinco miradas sobre migración y desplazamiento*. Programa Editorial Universidad Autónoma de Occidente.
- Código Civil para el Distrito Federal (CCDF). Reformado. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 26 de mayo de 1928, (México).
- Columbus, C. (Director) (1993) *Señora Doubtfire*, [Film]. 20th Century Fox.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Reformada. Diario Oficial de la Federación (DOF), 05 de febrero de 1917, (México).
- Convención Americana de Derechos Humanos. 7 de marzo de 1981.
https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf
- Convención sobre los Derechos del Niño. 20 de noviembre de 1989.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/crc_SP.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002) *Opinión Consultiva OC-17/2002*.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1687.pdf>
- Daldry, S (Director) (2000) *Billy Elliot*. [Film] Working Title Films-BBC Film-The Arts Council-WT2.
- Declaración de los Derechos del Niño, 20 de noviembre de 1959.
<https://www.cndh.org.mx/documento/declaracion-de-los-derechos-del-nino>
- De Lucas, J. (2012) *Blade Runner. El derecho, guardián de la diferencia*. Tirant lo Blanch.

- Díaz, S. y Gértrudix, M. (2021) El cine como metodología didáctica. Análisis sistemático de la literatura para un aprendizaje basado en el cine. *Revista Contratexto*, 35, pp. 225-253. <http://dx.doi.org/10.26439/contratexto2021.n035.4964>
- Dugan, D. (Director) (1999) *Un Papá Genial*. [Film]. Columbia Pictures.
- García, A., y Bernuz, M.J. (Coords) (2013) *Herencia del Viento. La Lucha de los Derechos*. Tirant lo Blanch.
- Garrido, V. y Latorre, V. (2017) *El Silencio de los Corderos. Una Exploración del Mal*. Tirant lo Blanch.
- Gomez, C.X. (2013) *El arte cinematográfico como herramienta pedagógica para la enseñanza del derecho y de la teoría general del proceso*. Tirant lo Blanch.
- Gomez, J.A. (2012) *El derecho a través de los géneros cinematográficos*. Tirant lo Blanch.
- Felix, R. y Reyna, R.A. (2015) *Presunto Culpable*. Tirant lo Blanch.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2020) *Bienestar Psicológico de niños, niñas y adolescentes. Compilación de artículos sobre crianza positiva para madres, padres y cuidadores*. https://www.unicef.org/cuba/media/2546/file/Libro%20montado_DIGITAL_bajo%20peso.pdf.pdf
- Hernández, E.A. (2018) *Cine y Derecho. Derecho y Cine. Una Aproximación Teórica Metodológica*. Tirant lo Blanch.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGNNA). Reformada, DOF, 04 de diciembre de 2014, (México).
- Martínez-Salanova, E. (2002) *Aprender con el cine, aprender de película*. España: Grupo Comunicar. https://issuu.com/aularia/docs/aprender_con_el_cine_aprender_de_pe
- Mendoza, N. E., Franco, X. E., Verdesoto, J., y Pazmiño, P.F. (2022) *La ausencia paterna y el estado emocional depresivo en los hijos. Estudios de Casos y Propuesta*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7781991>
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8809113.pdf>
- Muccino, G. (Director) (2006) *En Busca de la Felicidad*. [Film] Columbia Pictures.

- ONU-UNICEF (1990) *Declaración Mundial Sobre la Supervivencia, la Protección y el Desarrollo del Niño*. <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-ODN32.pdf>
- Pérez, J.L. (2007) Cine y Derecho. Aplicaciones docentes. *Quaderns de Cine*, 1. pp. 69-78. <https://www.cervantesvirtual.com/obra/cine-y-derecho-aplicaciones-docentes-0/>
- Pérez, J.L. (2012) *Hotel Rwanda. Entre el genocidio y el Altruismo*. Tirant lo Blanch.
- Pérez, J.L. (2012) *La Letra Escarlata*. Tirant lo Blanch.
- Planiol, M. y Ripert, G. (2002). *Derecho Civil* (Vol. 8). Oxford University.
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/deber>
- Rico, F., Garza, P., y Cohen, M. (2015). *Tratado Teórico-Práctico de Derecho de Obligaciones*. Segunda edición. Porrúa.
- Rico, F., Garza, P., y Cohen, M. (2013). *Derecho de Familia*. Porrúa.
- Rios, J.M. (2012) *La Naranja Mecánica. Problemas de Violencia y Resocialización en el Siglo XXI*. Tirant lo Blanch.
- Rivaya, B. (2012) *Un Vademécum Judicial. Cine para Jueces*. Tirant lo Blanch.
- Rivaya, B., Garcia, R., y Mendez, V. (2012) *Eutanasia y Cine*. Tirant lo Blanch.
- Ruiz, M.M., y Escribano, J. (2012) *La Huelga y el Cine: Escenas del Conflicto Social*. Tirant lo Blanch.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (julio de 2010) PATRIA POTESTAD. SU PÉRDIDA POR INCUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN ALIMENTARIA, NO IMPLICA LA RESTRICCIÓN DEL DERECHO DEL MENOR A LA CONVIVENCIA. Tesis I.3°.C821 C. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/164285>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (mayo de 2015) AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN, 1674/2014. <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=164829>