



+ Tech M@GAZINE

CARTA EDITORIAL

Queridos lectores,

¡Es un placer darles la bienvenida a la edición número 4 de Tech Magazine! Estamos emocionados de presentarles una variedad de trabajos fascinantes e innovadores que abarcan diversos temas relacionados con la tecnología y su impacto en nuestras vidas.

En primer lugar, en el artículo “Reconocer Las Emociones Para Su Expresión Asertiva”, José Néstor Rodríguez Sánchez nos guía a través del apasionante mundo de la inteligencia emocional y nos muestra cómo el reconocimiento de nuestras emociones puede contribuir a una comunicación más efectiva y asertiva. Descubriremos cómo comprender y expresar nuestras emociones de manera adecuada puede mejorar nuestras relaciones interpersonales y promover un ambiente de trabajo saludable.

A continuación, Paula Carolina Rocha Fuentes nos invita a reflexionar sobre la gestión del tiempo en su artículo “La Administración Del Tiempo Y La Relación Con La Productividad”. En un mundo cada vez más acelerado y exigente, aprender a administrar eficientemente nuestro tiempo se vuelve fundamental. A través de consejos prácticos y estrategias efectivas, descubriremos cómo optimizar nuestra productividad y lograr un equilibrio entre nuestras responsabilidades personales y profesionales.

En el siguiente trabajo, Erika Nohemí Pérez Vaca nos presenta una interesante propuesta de reforma legal en su artículo “Propuesta De Reforma El Artículo 451 Del Código Civil Para El Estado De Guanajuato, Para Facultar Al Dif Para Otorgar Certificados De Idoneidad”. Exploramos los desafíos actuales en el proceso de otorgamiento de certificados de idoneidad y cómo una reforma en el artículo 451 del Código Civil podría brindar una solución eficiente y beneficiosa para el





Estado de Guanajuato.

Por último, en el artículo “Ambigüedad De Los Términos Subcontratación, Outsourcing O Intermediación En Las Leyes De México”, Adriana Riley Barrios analiza un tema de relevancia en el entorno laboral y legal. La subcontratación y el outsourcing son prácticas comunes en muchas empresas, pero la ambigüedad en su definición puede generar confusiones y afectar a los trabajadores. A través de un análisis detallado, explicaremos cómo se manejan estos términos en las leyes mexicanas y su impacto en el panorama laboral.

En conjunto, estos trabajos reflejan la diversidad y la importancia de los avances tecnológicos en nuestra sociedad. Cada autor nos brinda una perspectiva única y valiosa sobre temas relevantes que nos ayudarán a comprender y enfrentar los desafíos actuales.

Esperamos que disfruten de la lectura de esta edición y que encuentren inspiración y conocimientos en los artículos presentados. Como siempre, agradecemos su continuo apoyo y les animamos a que compartan sus opiniones y experiencias con nosotros.

Con Satisfacción y sincero reconocimiento

EL COMITÉ EDITORIAL

Directorio

Comisión Permanente:

RECTORÍA

Ing. Patricia Mena Hernández

GERENCIA ADMINISTRATIVA

Lic. Mercedes Mena Hernández

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Manuel de Jesús Molina Hinojosa

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Susana López Castelán

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

Comisión Editorial:

CUERPO EVALUADOR

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Dirección académica

DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes

+TECH M@GAZINE, Año I, No.IV, es una publicación bimestral, (incluye los meses de mayo y junio 2023) del 1 de Mayo 2023 al 30 de Junio 2023, editada por la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C. con Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León Guanajuato, C.P. 37160, teléfono 477 716 8000, página web <https://tecmas.mx/revista>, Editor Responsable: Ing. Patricia Mena Hernández, rectoria@educem.mx Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No.04-2022-091910100200-102, ISSN en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León Guanajuato, C.P. 37160, fecha de última modificación, 1 de mayo 2023.

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

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C

ÍNDICE

05

Reconocer las emociones para su expresión asertiva.

José Néstor Rodríguez Sánchez

18

La administración del tiempo y la relación con la productividad.

Paula Carolina Rocha Fuentes

24

Propuesta de reforma el artículo 451 del código civil para el estado de Guanajuato, para facultar al dif para otorgar certificados de idoneidad

Erika Nohemí Pérez Vaca

31

Ambigüedad de los términos subcontratación, outsourcing o intermediación en las leyes de México.

Adriana Riley Barrios



Reconocer las emociones para su expresión asertiva

JOSÉ NÉSTOR RODRÍGUEZ SÁNCHEZ

Introducción

Actualmente encontramos una diversidad de información en libros, ensayos, cursos y talleres que abordan las emociones, la mayoría enfocada con especialidad en lo laboral y desde puntos de vista técnicos, filosóficos y psicológicos. En este documento las abordaremos sin dejar de lado los aspectos mencionados y pondremos especial atención a los aspectos, personal y social del individuo, es decir, lo que vivimos en el día a día.

De esta necesidad, nace nuestro propósito de realizar este ensayo, el cual, destaca el interés de conocer, detectar y trabajar las características emocionales que vivimos en contextos un tanto desfavorecidos, lo que nos genera escasa capacidad para interactuar positivamente con nosotros mismos y con los otros, así como, apoyar y acompañar a las personas que lo requieran, sea cual sea el rol que desempeñe: madre, padre, hijo, amigo, alumno o trabajador, para que pueda conocer y responder los cuestionamientos que generalmente nos hacemos al escuchar sobre las emociones. "La capacidad de expresarse y de sentir las emociones forma parte de nuestra razón" (André, 2012. p.17).

Pero, ¿qué tanto conocemos sobre las emociones

y cómo las podemos trabajar? Primeramente, debemos hacer consciente la experiencia y conocimiento de las emociones que extendemos, para aumentar el bienestar propio y de las personas que nos rodean, es por ello que está investigación busca orientar y profundizar en promover las diferentes emociones y sus definiciones, así como, el proceso de enseñanza y aprendizaje que utilizamos para transmitir las a nuestros hijos y personas cercanas.

Asimismo, detectaremos y nombraremos la emoción sentida con sus consecuencias lógicas y naturales, como complemento, extendemos algunas herramientas comunicativas para trabajarlas y expresarlas de la mejor manera, procurando una comunicación asertiva que nos ayude a desarrollar nuestras habilidades y mejorar nuestro estado emocional, el cual, nos brindará la satisfacción y bienestar en las relaciones: intrapersonal e interpersonal, logrando así conseguir nuestros objetivos en cualquier ámbito que nos desarrollemos.

Los momentos que vivimos en la actualidad, representan una preocupación importante a nivel social, económico, personal y sobre todo en lo emocional, generado por diversas causas, entre ellas; la crisis mundial en salud, la cuarentena que nos orilló a resguardarnos en casa y nos

generó mayor convivencia familiar, el estar más tiempo en casa de lo que estábamos acostumbrados y el incremento de socializar y compartir tiempo, espacio y vivenciar ciertas cosas que comúnmente no lo hacíamos, nos generó mayor ansiedad, enojo y frustración en nuestro entorno, en definitiva, vivimos situaciones de mayor estrés, aunado a esto, tuvimos que adaptarnos a los cambios de la educación a distancia, vivenciar los cambios tecnológicos, a través del uso más especializado de los aparatos electrónicos inteligentes, ser padres y docentes en casa de nuestros propios hijos.

Enfrentar la situación complicada en la parte psico-social, en el incremento de la delincuencia y la crisis laboral, con la falta de oportunidades y un sin fin de situaciones de la vida diaria que nos llevaron a experimentar diversas emociones, dicha situación se nos presentó de golpe y dimos solución a la problemática de manera en que fuimos educados culturalmente y motivado por las circunstancias, nuestra actitud fue en consecuencia a los problemas que enfrentamos día a día.

Las Emociones

Daniel Goleman nos dice que “La herencia genética nos ha dotado de una carga emocional que determina nuestro temperamento, pero los circuitos cerebrales implicados en la actividad emocional son tan extraordinariamente maleables que no podemos afirmar que el carácter, determina nuestro destino”. Es decir, que las lecciones emocionales que aprendimos en casa y en la escuela durante la niñez, modelan estos circuitos emocionales tomando y utilizando lo que nos puede ayudar y desechando lo que no. En este sentido la niñez y adolescencia constituyen una oportunidad para asimilar los hábitos emocionales que gobernarán el resto de nuestras vidas (Goleman, 2006).

Por la forma en que educamos, preparamos y formamos a nuestros hijos para la vida; Todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar, en programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. La falta de sensibilidad hacia nosotros mismos y empatía hacia los demás, nos hace poner atención de manera preponderante en nuestras emo-

ciones. Los problemas emocionales nos repercute mayormente en nuestra relación intrapersonal e interpersonal y nos afectan en los diferentes ámbitos en los que nos desarrollamos, por lo cual, ¡Debemos poner especial énfasis en lo personal y familiar! Para incidir de manera positiva y convivir socialmente: en pareja, con la familia, los amigos y compañeros.

Para trabajar en ciertas habilidades que nos generan emociones debemos definir: lo que es una emoción, qué la genera: cómo las aprendemos y reconocemos: cuáles son sus intensidades y damos algunas sugerencias para trabajarlas con la finalidad de lograr el mayor provecho en cualquier situación y así combatir el desgaste emocional y malestar en general.

Comenzaremos por nuestra relación intrapersonal, es decir, desde la forma de ser, pensar, sentir y hacer, reflexionar sobre lo que nos genera diversos estados de ánimo, qué nos motivan ciertas emociones, tanto de dolor como de placer. Se debe poner la mayor atención y capacidad que se tiene para; discernir y centrar en aquello que queremos percibir, para poder trabajar y desarrollar las habilidades que nos ayuden a utilizar en el primer plano lo que más nos interesa y desarrollar una comunicación asertiva para explotar al máximo las emociones que nos benefician en un crecimiento integral como ser humano.

El resultado será la forma de aplicar cada habilidad en una situación específica vivida, a través de una comunicación clara, práctica y concisa, que nos ayuda a manejar de manera óptima las habilidades desarrolladas y fortalecer un liderazgo positivo desde y para; mi persona, mi hogar, con la familia y demás entorno social.





Conociendo las Emociones

Los seres humanos tenemos una personalidad y es dominada por emociones únicas y principales, por las cuales, los demás nos pueden percibir y nos consideran como perezosos, coléricos, sumisos, serios, activos, alegres, en innumerables personalidades. (André, 2012.p.15)

Todos los seres humanos experimentamos dificultades para reconocer nuestros estados emocionales propios, y más, la de los otros, presentamos falta de tacto y errores de juicio, no ponemos atención a ciertas reacciones o no sabemos comprender las ajenas. Este desconocimiento en ocasiones es porque no sabemos lo que es una emoción. Por lo que resulta importante definirla. Expongo estas tres definiciones de emoción ya que es muy interesante abordarlas desde el en-

foque muy particular de los autores, que desde su perspectiva y contexto nos dan y que convergen todas, en una sola línea universal para ser más entendible para todos.

El Dictionnaire de Furetiere (1690), uno de los primeros de la lengua francesa, dice acerca de la emoción: <<Emoción: movimiento extraordinario que agita el cuerpo o el espíritu y que turba el temperamento o el equilibrio>> esta definición tan antigua se ha mantenido porque abarca las características esenciales que la ciencia moderna utiliza para definir la emoción.

Por lo tanto, una emoción es un movimiento, es decir, un cambio respecto a un estado inmóvil inicial, que incluye fenómenos físicos en todo el cuerpo, se acelera el corazón. La emoción también agita el espíritu y nos hace pensar de modo distinto, denominado el estado cognitivo de la emoción. La emoción es una reacción a un suceso. La misma nos prepara y a menudo nos empuja a la acción, este es el estado conductista

de la emoción. Resumiendo, podemos decir que: la emoción es una reacción repentina de nuestro organismo, con componentes fisiológicos (el cuerpo), cognitivos (el espíritu) y conductista (las acciones). (André, 2012.p.17 y 18).

Otra definición de emoción proviene del latín *emoveo*, *emoticon*, que puede traducirse como "conmovido" "perturbado". Hace referencia a un tipo de reacción involuntaria, en la cual el organismo actúa motivado por los estímulos que el ambiente genera. Este intercambio entre el ambiente y el individuo está regido por necesidades primarias, como la supervivencia y la reproducción, que requieren respuestas instintivas a través de las cuales, los seres vivos interactúan dentro de los sistemas en los que habitan. Sin embargo, es pertinente precisar que los estados emocionales no se reducen exclusivamente a esto; ni los sujetos ni sus respuestas son inmutables ni inmunes al paso del tiempo (Dolores, 2015. P.35).

El Oxford English Dictionary define la emoción como «agitación o perturbación de la mente; sentimiento; pasión; cualquier estado mental ve-

hemente o agitado» el término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan (Goleman, 2006).

Las emociones siempre han sido objeto de estudio por parte de científicos interesados en la evolución del ser humano, los cuales han diseñado cuatro teorías que intentan explicar las emociones, las cuales son tan variadas entre continentes como lo son las lenguas de los diversos pueblos. Podría pensarse que estas cuatro teorías de las emociones son contradictorias y que sus respectivos partidarios prosiguen sus investigaciones cada uno por su lado. Pero, por el contrario, suelen reunirse en coloquios y comparten sus obras.

Cada una de las teorías se distingue de las otras por la importancia que concede a un aspecto en particular de las emociones, pero sin negar el interés de las demás. Cada una nos presenta su contexto.

Corriente teórica	Hipótesis	Fundador o gran representante	Consejo
Evolucionista	Nos emocionamos porque están en nuestros genes.	Charles Darwin (1809-1882).	Permanezcamos atentos a las emociones: nos son útiles
Fisiológica	Nos emocionamos porque nuestro cuerpo se emociona.	William James (1842- 1910).	Controlemos el cuerpo y controlemos las emociones.
Cognitiva	Nos emocionamos porque pensamos.	Epicteto (55-135).	Pensemos de manera diferente y controlemos las emociones.
Culturalista	Nos emocionamos porque es cultura.	Margaret Mead (1901- 1978).	Permanezcamos atentos al medio antes de expresar o interpretar una emoción.

Fuente: André (2012)



Tipología de las Emociones

Generalmente intentamos definir una emoción y nuestra definición puede coincidir o no con la de varios autores, por lo que creo conveniente definir el cómo reconocer una emoción. Una emoción debe responder a criterios diversos y una de las maneras de comprender la función de una emoción consiste en observar las modificaciones físicas que suscita. (André, 2012.p.29).

Presentarse de forma repentina: una emoción es una reacción a un suceso o pensamiento. Debe ser de corta duración: un estado de tristeza prolongado deja de ser considerado como emoción, pasando a ser un humor o un sentimiento.

Distinguirse de otras emociones; igual que el color rojo se distingue perfectamente del azul. El cólera y el miedo pueden mezclarse, pero son dos emociones bien distintas.

Agitar el cuerpo a su manera: cada emoción debe manifestarse a través de reacciones fisiológicas muy determinadas, por ejemplo, el miedo y la cólera provocan ambas una aceleración del ritmo cardíaco, pero la cólera, además, aumen-

ta la temperatura cutánea de los dedos mientras que el miedo los enfría.

Otras sensaciones y reacciones físicas en general que provocan las emociones son: tensión muscular. El corazón late más rápido. Sensación de calor. Aumento en el tono muscular. Los vasos sanguíneos se dilatan. Enrojecimiento del rostro. Emociones que derivan del dolor: estas emociones nos invaden cuando nuestro yo se vuelve frágil, se contrae, entonces nos sentimos disminuidos y pequeñitos.

Miedo: es una emoción poderosa y se encuentra profundamente arraigada en el comportamiento humano, acompañando su lucha por la supervivencia y la existencia, cuando se hace presente inmediatamente nos pone en estado de alerta y tensión. Se asocian al miedo las siguientes emociones: el pánico, el terror, el temor, la angustia, la alarma, la cautela, el pesimismo, y en menor grado la timidez.

Tristeza: es una afección que como un manto de sombra nos cubre al constatar la frustración de nuestros deseos, las emociones que se derivan son; la pena, melancolía, la pesadumbre. La tristeza tiene diversas funciones: al igual que el dolor, nos enseña que ciertas situaciones son contraproducentes y nos empujan a protegernos

mejor de cara al futuro, al menos a aquellas que son inevitables.

Vergüenza: cuando se hace presente aparecen el pudor, la pérdida de autoestima, la timidez, es una emoción restrictiva de nuestras posibilidades, ya que a veces funciona de manera censoradora. Nos advierte de las normas sociales que no debemos infringir y nos ayuda a sosegar la hostilidad de aquellos con los que podríamos llegar a chocar.

Celos: emoción famosa por su intensidad. De ella se desprenden; la sospecha, la inseguridad y en grado extremo puede dar paso al odio, la ira y el descontrol. Es una emoción compleja, asociada a otras emociones, no depende solamente de la persona que lo experimenta, sino también de las características de la pareja y del equilibrio de la relación.

Sorpresa: cabe mencionar que esta emoción no siempre está vinculada a situaciones desagradables, pero la suspensión de la regularidad puede llevarnos al susto, asombro e inquietud.

Furia: considerada una emoción patológica, este sentimiento nos arrastra hasta nuestros propios abismos y desata nuestros impulsos más irracionales. Es lo superlativo del enojo, la rabia y la ira. Emociones que derivan del placer: cuando estos sentimientos y emociones se manifiestan experimentamos un ensanchamiento de nuestras propias fronteras y límites. Son emociones que nos impulsan hacia delante, podemos sortear cualquier obstáculo, nuestro yo se fortifica y nuestra autoestima crece.

Felicidad, alegría, buen humor: es el estado más ansiado por el hombre y el motor de nuestras búsquedas, se encuentra en la raíz de todas nuestras aspiraciones. Produce una sensación de plenitud y bienestar. Generalmente es intermitente. El regocijo, la serenidad y la beatitud son emociones asociadas.

Amor: es otra de las grandes búsquedas del ser humano. Posee un espectro muy amplio de acción. Esta emoción nos brinda estados indescriptibles de placer y bienestar. Cuando estamos bajo sus efectos, nuestro yo se expande y nuestras posibilidades se ensanchan; su falta en cambio minimiza y empobrece. Las emociones que se vinculan con ella son; la alegría, el júbilo, el afecto, la sensualidad, la atracción sexual, y el

amor maternal.

Los diferentes estados emocionales al combinarse entre sí producen un rango de experiencia aún más amplio, lo cual habla de lo complejo que es nuestro sistema emocional. Las cadenas de emociones son indispensables para afianzar nuestra autoestima. Somos capaces de experimentar sensaciones contradictorias al mismo tiempo, como el amor y el odio. Por supuesto, no todas las personas viven sus emociones de la misma manera, la intensidad emocional varía de un individuo a otro.

Las Emociones Sociales

En la actualidad, el éxito fácil difundido a través de la publicidad y centrado básicamente en la obtención de bienes materiales y de logros rápidos, genera una fuerte sensación de frustración o de fracaso en aquellos que no pueden cumplir estas expectativas. (Dolores, 2015)

La Cólera: es un estado de enojo grande producido por la decepción de no obtener aquello que necesitamos o deseamos. Nos lleva a la pérdida de control de nuestros actos. La cólera tiene dos funciones: prepararnos para la lucha, pero también, bloquear al intimidar al otro, esta última función es esencial, ya que nos permite evitar la lucha y un proceder arriesgado.

Desconcierto: cuando el estado de equilibrio se ve repentinamente alterado por la irrupción de algo inesperado, en ocasiones el desconcierto procede de alguna emoción positiva, como la alegría; en otras a su contrario.

Ansiedad: es aquella reacción que nos provoca una sensación de impaciencia e inquietud extrema, generalmente por situaciones que escapan a nuestro control.

Frustración: se produce cuando aparece un impedimento u obstáculo insalvable para lograr una meta deseada.

Desencanto: ligada a la frustración, nos indica que aquello que estábamos esperando o deseando, y que nos mantenía expectantes y bien

predispuestos, no será así. Cuando aparece esta emoción se desencadena la tristeza, la desazón, la pena.

También encontramos algunas emociones agradables que son producto de distintos aspectos de nuestra cultura, que liberan la tensión y provocan excitación en las personas.

Ilusión: nos predispone positivamente hacia algo y tiene conexión con estados de ánimo futuros. Sin ella sería imposible sostener cotidianamente nuestra vida.

El gozo, el júbilo y la risa (si, aunque no lo parezca, para algunos, la risa puede ser considerada una emoción, lo mismo que el llanto), son emociones muy estrechamente ligadas a valoraciones culturales. Charles Darwin (1872) consideró que las emociones fundamentales son: la alegría, sorpresa, tristeza, miedo, aversión, cólera.

Paul Ekman propone extender la lista hasta abarcar dieciséis: agrega las siguientes; diversión, desprecio, satisfacción, apuro, excitación, culpabilidad, soberbia, placer sensorial, vergüenza. Pero considera que no se satisfacen todos los criterios en algunas de ellas, por ello la investigación continúa. Margaret Mead afirma que "las emociones y sus expresiones eran inculcadas por la educación y variaba según su cultura". André, (2012). Las emociones sociales las construimos interactuando con el entorno e influyen de manera positiva o negativa de nuestro yo. (Dolores, 2015.p.62)

Las crisis, los conflictos y las frustraciones han existido en todos los tiempos y forman parte; tanto de lo cotidiano de la vida como de nuestra naturaleza humana. Interactuamos día a día con situaciones que nos desafían y ponen a prueba nuestra capacidad resolutive. De la creatividad y tolerancia que sepamos desarrollar ante estos conflictos y frustraciones dependerá en buena medida el éxito con que coronaremos los anhelos de realización personal.

Las emociones han estado presentes siempre en nuestra vida y debemos poner toda nuestra atención para desarrollar la capacidad que tenemos de discernir y centrarnos en aquello que queremos percibir. Utilizamos en el primer plano de nuestra mente lo que nos interesa y por medio de la repetición, introdujeron información en

nuestra mente, aprendimos cómo comportarnos en sociedad; qué creer y qué no creer, qué es aceptable y qué no, qué es bueno y qué es malo; qué es bello y qué es feo; qué es correcto y qué es incorrecto.

Desde niño, se tiende a creer todo lo que un adulto dice, generalmente se está de acuerdo con ellos. El sistema de creencias que nos han transmitido controlaba totalmente las ideas de nuestra vida. Pero al reflexionar y discernir una situación nos permite juzgar de manera más objetiva todo lo que hacemos y dejamos de hacer, todo lo que pensamos y no pensamos, todo lo que sentimos y lo que no sentimos, esto ocurre muchas veces al día.

Hay otra parte de nosotros que recibe los juicios y cargamos con la culpa, el reproche, y vergüenza, esta parte nuestra dice: ¡pobre de mí! No soy suficientemente bueno, ni inteligente, ni atractivo, todo esto funciona dentro de un sistema de creencias. Estas creencias todavía controlan nuestra vida. Muchas veces, cometemos una equivocación, nos juzgamos a nosotros mismos, nos declaramos culpables y nos castigamos, si fuese una cuestión de justicia, con eso bastaría, no necesitamos repetirlo. Si se vive en pareja, esta también nos recuerda el error, y así se vuelve a juzgar de nuevo, castigándose y declarándose culpable una vez más. ¿cuántas veces hacemos que nuestra pareja, nuestros hijos o nuestros padres paguen por el mismo error?



Desarrollo de la Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional es un término que a pesar de tener algunos años en nuestro lenguaje e incluso vivirla y trabajarla en nuestras actividades diarias y en diferentes entornos, al momento de concebir una vida hay una emoción presente, durante nuestra vida en pareja, las emociones revolotean a nuestro alrededor, y así hasta el momento de trascender hay una emoción de tristeza. En lo social, la estima o cariño que tenemos con nuestros semejantes, la empatía que nos genera la injusticia, la inequidad, al ver a otro ser sufriendo o disfrutando también compartimos su felicidad y alegría. El autor que popularizó el término Inteligencia Emocional es Daniel Goleman, psicólogo, escritor y docente de la Universidad de Harvard.

En lo laboral la convivencia diaria de nuestros compañeros, con el superior jerárquico, el tipo de relación positiva o negativa nos genera emociones y en la parte educativa los compañeros y docentes que nos exigen de diferentes maneras nos genera una emoción.

Las emociones son tan variadas; como son diferentes cada persona y la forma de reaccionar generalmente es en base a la educación y cultura forjada en casa, son tantos y variados los estímulos emocionales que en ocasiones no se le enfatiza y da la relevancia necesaria, lo que nos genera que en ocasiones no reconozcamos la emoción y no actuemos eficazmente ante conflictos en la toma de decisiones y reaccionemos de manera explosiva, muchas veces inconscientemente.

Todos hemos sido presa alguna vez de una emoción positiva o negativa, la cuestión no radica en reprimirlas, puesto que si aparecen es que nos indican algo que efectivamente percibimos, lo mejor es saber reconocer la emoción y llamarla de manera correcta para poder trabajar sobre ella y manejarla de manera proactiva, si logramos controlarlas, no seremos esclavos de ellas, recordar que los extremos son negativos, debemos estar en un punto medio en su manejo y al externar nuestras emociones.

Características de la Inteligencia Emocional

Daniel Goleman enfatiza que las características de la Inteligencia Emocional son la de motivarse a uno mismo, de tener la paciencia y las ganas de seguir adelante a pesar de los obstáculos, de controlar los impulsos, y asimilar los resultados, de regular nuestros propios estados de ánimo, para evitar que la angustia interfiera en nuestra reflexión y toma de decisiones, así como, la capacidad de empatizar y confiar en los demás (Goleman D. , 2006).

La Inteligencia Emocional nos permite reconocer y afrontar una situación, tomar decisiones y dar solución. De este tipo de inteligencia que nos indica cuándo debemos de soportar y cuándo arremeter, cuándo esperar y cuándo apurar o arriesgar – aun con miedo, aún equivocándose-, fracasando probablemente en algunos intentos, pero sin llegar nunca a frustrarnos del todo (Dolores, 2015).

Para trabajar la Inteligencia Emocional nos apoyaremos de la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner: el cual, nos brinda esta breve definición de sus inteligencias personales: <<la inteligencia interpersonal consiste en la capacidad de comprender a los demás: cuáles son las cosas que más lo motivan, cómo trabajan y la mejor forma de cooperar con ellos. Los vendedores, políticos, maestros, médicos y dirigentes religiosos de éxito tienden a ser individuos con alto grado de inteligencia interpersonal. La inteligencia intrapersonal por su parte, constituye una habilidad correlativa- vuelta hacia el interior- que nos permite configurar una imagen exacta y verdadera de nosotros mismos y que nos hace capaces de utilizar esta imagen para actuar en la vida de un modo más eficaz>>

<<La esencia de la Inteligencia interpersonal supone la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estadios de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas>>. Inteligencia intrapersonal; la clave para el conocimiento de uno mismo, Gardner menciona la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta>> (Goleman D. , 2006).

Peter Salovey: subsume a las inteligencias de Gardner y las organiza hasta abarcar cinco competencias principales:

El conocimiento de las propias emociones, es decir, conocerse a uno mismo, es la capacidad de reconocer un sentimiento en el momento en que aparece. La incapacidad de percibir nuestros verdaderos sentimientos nos deja completamente a su merced. Las personas que tienen una mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas, ya que tienen un conocimiento seguro de cuáles son sus sentimientos reales.

El control de las emociones es la conciencia de uno mismo, es una habilidad que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Las personas que carecen de esta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, quienes destacan en el ejercicio de esta capacidad se recuperan mucho más rápido de los contratiempos de la vida. La capacidad de tranquilizarse a uno mismo, de no dejarse llevar por la ansiedad, la tristeza, el enojo y sus consecuencias.

La capacidad de motivarse a uno mismo: el control de la vida emocional y la actitud para lograr un objetivo, resulta esencial para mantener la atención, la motivación y la creatividad. El autocontrol emocional - la capacidad de demorar la gratificación y sofocar la impulsividad- constituye un imponderable que subyace a todo logro. Si somos capaces de sumergirnos en el estado de flujo estaremos más capacitados para lograr resultados sobresalientes en cualquier área de la vida. Las personas que tienen esta habilidad suelen ser más productivas y eficaces en lo que emprenden.

El reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía, las personas empáticas suelen sintonizar con las señales sociales sutiles que indican que necesitan o quieren los demás y esta capacidad las hace más aptas para el desempeño de vocaciones tales como las profesiones sanitarias, docencia, las ventas y la dirección de empresas. Control de relaciones. El arte de las relaciones se basa en buena medida, en la habilidad para relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas. Estas habilidades subyacen a la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal.

No todas las personas manifiestan el mismo grado de pericia en cada uno de estos dominios. Hay quienes son sumamente diestros en gobernar su propia ansiedad, por ejemplo, pero en cambio, son relativamente ineptos cuando se trata de apaciguar los trastornos emocionales ajenos (Goleman, 2006).

Las deficiencias en las habilidades emocionales pueden remediarse y, en términos generales, cada uno de estos dominios representa un conjunto de hábitos y de reacciones que, con esfuerzo adecuado pueden llegar a mejorarse. Es decir, cómo vivimos y nos adaptamos física y emocionalmente a cada una de nuestras experiencias. Dichas formas son la base de la Inteligencia Emocional, son la piedra angular. Esta conciencia autorreflexiva en la que la mente se ocupa de observar e investigar la experiencia misma, incluidas las emociones. El conocer no solo beneficia las emociones y cómo las expresamos, sino en todos los aspectos de nuestra vida.

El poder de las emociones

Una reacción a cierta emoción nos permite comprender el poder y el objetivo, es decir, al ver o sentir tal expresión en una situación constituye un testimonio claro del papel desempeñado por cualquier emoción que sintamos en la vida de los seres humanos. De hecho, nuestros sentimientos, nuestras aspiraciones y nuestros anhelos más profundos constituyen puntos de referencia ineludibles y nuestra especie debe gran parte de su existencia a la decisiva influencia de las emociones en los asuntos humanos. El poder de las emociones es extraordinario, sólo un amor poderoso, la urgencia por salvar al hijo amado, por ejemplo: puede llevar a unos padres a ir más allá de su propio instinto de supervivencia individual. Desde el punto de vista del intelecto, se trata de un sacrificio indiscutiblemente irracional, pero, visto desde el corazón, constituye la única elección posible. Son las emociones las que nos permiten afrontar situaciones demasiado difíciles.

Comunicación Asertiva

La asertividad es un concepto que nació en los Estados Unidos a finales de los años 60 y principios de los 70, como una herramienta de autoayuda en la comunicación. En su primera instancia puso énfasis en lo relacionado con los derechos personales, en términos de enseñar a poner límites, a decir no, en definitiva, a ser personas seguras y autoafirmativas. "Lange y Jakuwosky, introdujeron el facto de respeto frente al otro" (De La Plaza, 2018).

Comunicación asertiva: es la capacidad para comunicarse, expresar ideas, opiniones, puntos de vista y sentimientos de manera clara, precisa y desenvuelta, respetando la forma de pensar de los demás. El aprender a utilizar la comunicación como medio para expresar mensajes a los demás, con la menor cantidad posible de interferencias y de una manera eficaz y respetuosa. Las disfunciones comunicacionales, determinadas por la falta de asertividad, pueden causar problemas esenciales en la vida de cada individuo y como efecto de cadena, una bola de nieve, inicia con un pequeño problema y se va acumulando. La comunicación asertiva es una herramienta vital para el trabajo y manejo de las emociones.

Necesitamos hilar nuestras ideas para transformarlas en palabras y oraciones que nos ayuden a comprender lo que uno siente y transmitirlos de tal manera que la otra persona entienda el mensaje que queremos dar. A continuación, algunas técnicas y procedimientos de comunicación que nos ayudan a cómo trabajar y qué hacer con las emociones que se viven y cómo hacerlas parte de nuestra vida diaria, el trabajo de las emociones es como cuando te estas enamorando, diario las vives, las sientes, y debemos hacerlas conscientes y palpables cada momento del día e invertirle nuestro ser, mente, sentimiento, tiempo y espacio para lograr un resultado positivo.

Debemos aprovechar la gran riqueza que nos da la participación con su gran variedad de formas de ser y de pensar, así como, la consideración hacia los demás, por lo tanto, la asertividad fue bastante más humanizada y grata de ser puesta en práctica.

Las Habilidades Comunicativas

Se impecable con tus palabras: ¿por qué tus palabras? porque constituyen el poder que se tiene para crear (Ruiz, 1998). Expresarte en el momento oportuno, fluido, sin temor ni ansiedad y con respeto a nosotros mismos y a los demás. Mediante las palabras expresas tu sentir creativo, a través de la palabra expresas; sueños, el sentir y lo que realmente eres. No solo son sonidos o símbolos escritos.

Las palabras son fuerza; constituyen el poder que tienes para expresar y comunicar, para pensar y, en consecuencia, para crear los acontecimientos de tu vida. Pero son como una espada de doble filo: pueden crear el sueño más bello o destruir todo lo que te rodea. Según cómo la utilices, las palabras te liberarán o te esclavizan.

Durante nuestra educación, nuestros padres, hermanos o maestros expresaban sus opiniones sobre nosotros sin pensar, nosotros nos creíamos lo que nos decían y vivimos con el miedo o la frustración que nos provocan sus opiniones, como que no servimos para hacer cierta actividad: física, social, expresiones como << cállate, tú no sabes nada, que niño tan feo >> no importa lo hábil o lo bello que seas, mientras no creas en ti y te digas lo bello o hábil que eres, creerás que eres lo que te han dicho. Las palabras captan nuestra atención, entran en nuestra mente y cambian por completo para bien o para mal.

Actitud positiva: con la actitud se puede agrandar o minimizar cualquier problema. Una actitud que te puede funcionar es una actitud decidida, reconocer que la belleza radica en las diferencias, es decir, en el hecho de ser distinto a los demás. Hay un gran poder que proviene del control de nuestra actitud, de ajustar el carácter y deshacerse de comportamientos que puedan amenazar la capacidad que se tiene de vivir, pase lo que pase alrededor, no es sano tomar todo personal, nada de lo que hacen los demás es por ti, lo hacen por ellos mismos.

Esto nos conduce a la mejora de nuestra toma de decisiones. Todos vivimos en nuestro sueño, en nuestras ideas, en nuestra propia mente, si alguien da su opinión sobre algo, no lo tomemos

personal, porque se refiere a sus propios sentimientos, creencias y opiniones. Si haces caso a toda esta basura emocional la conviertes consciente o inconscientemente en tu basura, si no haces caso serás inmune a todo, aunque te encuentres en medio de la situación de conflicto.

Cuidar nuestros pensamientos: no permitarnos pensamientos sombríos y sentimientos negativos ya que se corre el riesgo de que se convierten en una carga. Es bueno y positivo sembrar en los hijos la creencia de que tienen el derecho a una vida libre de etiquetas y restricciones, así como, uno de adulto también tiene ese derecho. Debemos exigir ser libres de cualquier tipo de categorización y limitación que otras personas tratan de imponer. La mejor manera de evitar la suposición es preguntar, sí, con una simple pregunta sobre la duda que nos aqueja. Es un derecho cuestionar. Los demás tienen derecho a contestar sí o no, y viceversa.

Da siempre lo mejor de sí; La experiencia de comprender que somos diferentes nos debe motivar a contribuir con algo especial al otro y descubrirlo es algo maravilloso, bajo cualquier circunstancia positiva o negativa siempre realizar lo máximo, mi padre decía, <<siempre has de la mejor manera lo que te toque hacer>> si es barrer, barre lo mejor posible, si eres cortador, corta lo mejor posible, siempre ser el mejor en lo que realices, "el mejor profesional". Tener en mente ¡Hacerlo bien y a la primera! Algo difícil de lograr, pero cuando lo realizas constantemente se convierte en parte de ti. Disfruta lo que haces, discierne el momento y siempre ve lo positivo, solo así darás el máximo a cada cosa que realices.

Ser creativo y original: romper paradigmas; mejora las creencias preestablecidas desde niños, de cómo debo actuar, que debo decir, que lo copiamos de nuestros padres o personas que influyeron en nuestra educación y formación de vida. La esperanza aparece aún en los peores momentos, mi propia aflicción parece pequeña comparada con la de otros. Muchos de nosotros hemos podido ver cómo la imagen que teníamos de lo que sería nuestra vida, se estrella contra una cruel realidad.

Los hechos particulares de tu experiencia son únicos, pero las situaciones desesperadas son inherentes a toda la humanidad. La libertad que buscamos es la de ser nosotros mismos, la de expresarnos tal como somos y entender al otro para fortalecernos como personas y lograr ser felices.



Conclusiones

Finalmente, todos en un momento de su vida han pasado algún episodio que los ha hecho explotar sus emociones, desde la manera más sutil, hasta la manera más explosiva e impulsiva que jamás creyeron hacer. Hace tiempo fuimos víctimas de la inseguridad que provoca la delincuencia que se vive en la ciudad, se introdujeron a robar a la casa.

Fue un día jueves del mes de febrero, pasaban las 16:00 horas, de una tarde calurosa y un día tranquilo, hasta ese momento, de pronto, Lourdes justo antes de ingresar a los vestidores, para tomar sus clases de natación, recibe una llamada de una vecina que le informa; el portón de tu casa se encuentra abierto, camina de prisa y comparte la información sobre la llamada, su imaginación da muchas vueltas con tantos pensamiento y no sabe que hacer de momento, ella exclama molesta; ¡dejaste la puerta abierta, no

la cerraste! Surge la duda.

¿Acaso dejé la puerta abierta? Siempre se procura cerrar bien las puertas. Por la mente pasó lo peor y exclamó. ¡Me han robado! Y al momento se piensa, Si llega Lourdes primero y ellos están dentro de casa, ¡No puede ser!

Se siente un temor enorme, enojo y posteriormente rabia. Del trayecto a casa no se recuerda claramente, no sabe cuánto tiempo se realizó, si se pasaron algún alto, solo que, al llegar a unos metros de la casa, se ve una patrulla con dos policías en la entrada junto al portón. Ingresamos a la casa para ver lo que había pasado, la impresión de ver la casa vulnerada, vuelta un caos, todo revuelto; tirado, saqueado, no saber qué fue lo que se robaron, se siente y se viven emociones de; impotencia, tristeza, enojo, cólera, frustración.

Lo que con tanto esfuerzo costó hacer y comprar, en un momento se derrumbó y desapareció, se siente un remolino de emociones, pero el mayor impacto emocional viene al ingresar a las habitaciones; propia y de los hijos; ver la ropa revuelta, sucia, pisada, y pensar en el tipo de personas que invadieron la intimidad; manosearon la ropa, dio tanto asco y enojo que se tiró a la basura, se despotrica en voz alta, muchos pensamientos negativos invadieron la mente, más que lo material y económico.

El temor enorme por la impotencia de no proteger a la familia, no se previó y menos evitó que los vulneraran de esta forma. Posteriormente, pasar por la frustración y enojo de levantar la demanda, sentir que los ladrones tenían más derechos, ver que pasan las horas y, ¡No pasa nada! Impotencia total.

El pensamiento regresa con la familia, se cuestiona ¿y si regresaron los ladrones? La familia se encuentra sola, apremia el regresar a casa. Se viene a la memoria las palabras de la mujer pero, ella externa; no se preocupen, que incluso ella ha sido víctima de robo y no han logrado detener a nadie, ¡Qué gran consuelo! Pensamos, y sin lograr dormir, la sensación es de desamparo total, vulnerables, desnudos, abandonados a la suerte. Por si fuera poco, el domingo siguiente, escasos dos días del incidente, decidimos salir por dos horas para visitar a la abuela que estaba muy enferma y al regreso, al descender del automóvil

y al introducir la llave en la cerradura del portón, Lourdes toca el claxon del carro, ¡Qué susto, brinqué! Exaltado, sorprendido y con enojo, ella señala con su dedo índice hacia arriba, y de pronto una persona joven, brincando la barda y sale corriendo, se siente la cólera y la frustración de no reaccionar rápido y no alcanzarlo.

Pasaron los días y las semanas. El temor, el miedo, el enojo y la frustración se hacen parte de la rutina diaria, salir a trabajar y pensar. ¿A qué hora se recibe la llamada de que otra vez ingresaron a la casa?

Llegar a casa, intentar dormir, pero los pensamientos son tan negativos y temerosos, al grado de modificar la rutina acostumbrada, comenzar a cambiar los hábitos: personales y sociales, se da el aislamiento, la paranoia y la depresión.

Las emociones que se experimentan son muy diversas, podría decir: una bomba de emociones, las cuales van de leves a intensas, no las habían sentido ni vivido anteriormente a este episodio de su vida, la imaginación volaba de un extremo a otro, de una sensación positiva a una negativa, del enojo a la cólera y hasta la risa nerviosa, el sentido de venganza contra nadie y contra todos, pues no se sabe quién robó, se llega a juzgar a personas que pasan por la calle, porque al juicio, eran los culpables por su apariencia.

Durante el tiempo que se vivió esta experiencia problemática, se recibe la invitación a una capacitación llamada "Taller del perdón" dónde precisamente abordan temas sobre las emociones y cómo se percibe uno durante la problemática, si se percibe o se reconoce como víctima o victimario, se trabaja desde un aspecto de introspección, a través de la crítica, reflexión y contemplación de nuestra forma de ser y actuar ante los demás en diversas situaciones: problemáticas, de distensión y placer, abordar las emociones y reconocerlas nos ayuda a trabajar de manera correcta los impulsos y la toma de decisiones, mejora la comunicación y por ende mejora la relación intrapersonal e interpersonal con las personas que convivimos en cualquier ámbito.

El reconocer y nombrar la emoción sentida y vivida, ayuda a enfocar las acciones acordes a dicha expresión y no errar las decisiones. A nivel intrapersonal, el taller hizo posible el manejo y sobreponer a la depresión y vivir el duelo, no

solo de lo que se perdió y de los temores vividos, sino que se logra reconocer, aceptar y perdonar, perdonarse a sí mismo, por todo el daño a la salud física y emocional y, reconocer que perdonar a los demás no quiere decir olvidar, sino asimilar, aceptar y vivir la realidad, es decir, actuar conforme a la situación y no dejarte vencer por cualquier vivencia buena o mala que se tenga.

El conocer más y trabajar las emociones ayuda a reflexionar, discernir sobre la vida y lo que le rodea, así como actuar de manera correcta reconociendo los límites y fortalezas.

Esta reflexión nos genera los siguientes cuestionamientos: ¿qué se genera con tal forma de ser, de pensar, de sentir y de actuar? ¿Vale la pena lo que percibo de las cosas o situaciones? La respuesta es: No podemos orillar ni sumir en esta situación tan ambigua a los seres más queridos; los hijos, la esposa y la familia. No se puede ni debe cambiar los sueños y la vida por una situación que genera conflicto.

La actitud debe ser la consigna de salir adelante a pesar de las situaciones contrarias y conflictivas, en una palabra se aprende a ser "Resiliente", buscar la felicidad y poner la mejor cara y la actitud positiva a las vivencias, ver opciones para detectar, asimilar, aceptar y solucionar cualquier problema, reconociendo y trabajando las diferentes capacidades; limitadas, desarrolladas y las que se van aprendiendo día a día, asimismo, se trabaja en ser empático, porque a pesar de que vivimos juntos, que comparten y conviven parte de la vida con otros, cada uno ve, siente, percibe y se expresan de manera diferente y en ocasiones no se acepta otro tipo de opinión o resolución, se juzga la actitud y forma de proceder. Si se trabaja la empatía a través de una comunicación asertiva y se acepta; como eres tú y cómo son los demás, que cada quien tiene derecho a pensar, sentir, actuar y expresarse diferente ante un mismo hecho y emoción. Se aprende a gestionar nuestras emociones y a generar resultados sorprendentes beneficios para los involucrados.

Otro consejo de mi padre: en la vida hay situaciones en las que no puedes ceder, aunque no tengas la razón y en otras que, aunque tengas la razón debes ceder. "Lo importante en la comunicación es saber escuchar lo que no se dice". Drucker (Klaric, 2018).

Bibliografía

André, C. L. (2012). La Fuerza De Las Emociones. Barcelona: Kairós.

Cury, A. (2016). El Hombre Más Inteligente De La Historia. México: OCÉANO.

De La Plaza, J. (2018). La Inteligencia Asertiva. Buenos Aires: V y R. Editoras.

Dolores, A. M. (2015). Inteligencia Emocional. Conócela y Aplícala. México: Editores mexicanos unidos, s.a.

Goleman, D. (2006). Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (2014). Liderazgo. Barcelona: Ediciones B.

Goleman, D. S. (2020). Triple Focus. México: Penguin Random House.

Guzman, A. (2002). Maestría Personal. México: Pax México.

Klaric, J. (2018). Neuro Oratoria. México: Paidós.

Lowndes, L. (2012). Cómo comunicarse con los demás. Madrid: Oniro.

Miguel, R. (1998). Los Cuatro Acuerdos. México: Urano.

Papalia, D. E. (2009). Psicología del Desarrollo. En D. E. Papalia, Psicología del Desarrollo. México: Mc Graw Hill.

Papalia, D. E. (2009). Psicología del Desarrollo. de la Infancia a la Adolescencia. México: Mc Graw Hill.

Ruiz, M. (1998). Los Cuatro Acuerdos. México: Urano.

Vujicic, N. (2015). Una Vida Sin Límites. México: Aguilar Fontanar.

La administración del *tiempo y la* relación con la productividad

PAULA CAROLINA ROCHA FUENTES



Introducción

El llamado tiempo es tema clave para cualquier organización sobre todo si va ligado al tema de productividad, cumplimiento de objetivos, calidad, aprovechamiento y gestión del talento humano. Optimizar el tiempo del personal siempre debe de ser una prioridad para la obtención de resultados, sin la necesidad de nuevas contrataciones o con horas extras, para lograr esto, se debe tomar en cuenta una serie de factores como la programación de actividades, rendimiento, distractores e identificar lo importante, lo urgente, de saber clasificar que es lo que se quiere, que es lo que se va hacer para desperdiciar lo menos posible y producir al máximo.

La planificación debe de ser una actividad esencial para ser más productivos y tener mejores logros, teniendo en cuenta las metas realistas y los recursos, como herramienta para la gestión del tiempo, asignar un horario a todas las actividades con el uso de una agenda la cual permite tener una visión general de la totalidad de la carga de trabajo o las actividades a realizar.

El tiempo como elemento cronológico, tiene una vital importancia para la vida, ya sea personal o laboral, puesto que no se recupera ni se retrocede, por lo tanto, es ideal planificar, organizar y evaluarlo para obtener mayores beneficios y aprovecharlo al máximo.

Desarrollo

Así que la administración del tiempo es un evento en el cual el individuo debe tener la capacidad para controlar o adaptarse a él, de manera que logre un equilibrio entre cumplir o no cumplir con los objetivos. Siempre se presentan situaciones como urgencias e imprevistos que retrasan el trabajo y que de cierta manera generan hasta estrés en el personal.

La incorrecta gestión puede influir negativamente en la toma de decisiones en el trabajo realizado, si se está estresado se puede cometer un sin fin de errores lo que ocasiona más cansancio en el personal en tratar de corregir.

Un aprovechamiento adecuado del tiempo permite al administrador, disfrutar de su trabajo y sobre todo de su descanso. La autodisciplina significa fuerza de voluntad para hacer las cosas que deben hacerse antes que las que queremos hacer porque nos son más fáciles o agradables. Enfrentarnos a los asuntos en vez de posponerlos, nos dará más tiempo para hacer las cosas. Puesto que es nuestro tiempo lo que estamos gastando, somos nosotros quienes debemos dominarlo, y no dejar que él nos domine. Y nadie podrá dominar su tiempo mientras no esté primero dispuesto a dominarse a sí mismo.

Se podría pensar que hay demasiadas cosas que hacer y muy poco el tiempo para ejercerlas, pero la realidad es que el tiempo es suficiente si se sabe administrar e incluso si se tiene personal a su cargo delegar funciones y atender aquellas cosas con mayor urgencia e importantes; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización, así como tener una pausa cuando se siente agobiado o cansado para poder tener una reconexión y seguir desarrollando el trabajo con toda calidad, una empresa o institución solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

El reto para muchos administradores y gerentes es precisamente el de saber manejar su tiempo para obtener mejores resultados y saber invertirlo de la mejor manera con el propósito de mejorar la eficiencia en los sistemas. Administrar bien el tiempo es administrar de cierta forma la misma vida quien es dueña de su tiempo.

Según Idalberto Chiavenato, la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" (2004). La organización racional del trabajo, surge del análisis del trabajo del operario, del estudio de tiempos y movimientos, la división de las tareas y la especialización del trabajador. Esta racionalización pretendía poner fin a la pérdida de tiempo, y disminuir los costos de producción (Chiavenato, 2007). El tiempo es el único recurso que no se recupera. Valorarlo y optimizarlo de manera adecuada es de suma importancia para la realización de las actividades diarias (Hernández, 2016).

La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente. (Medina, 2010)

El tiempo tiene algunas características que son importantes para considerar puede ser un aliado o un enemigo para el cumplimiento de objetivos, no se puede comprar, no regresa, es un recurso indispensable, es infinito, no es sustituible.

La administración del tiempo requiere de un plan, el cual se consignará por escrito para revisarlo continuamente, lo que es elemental para alcanzar una óptima gestión del tiempo. Siguiendo la ley de Pareto, antes de priorizar, se definirá lo importante. La ley de Pareto, denominada así por su creador el economista Wilfredo Pareto, llamada también regla 80/20, que asocia causas y efectos, es decir que el 20% de tiempo empleado produce el 80% de los resultados esperados; mientras que el 80% del tiempo empleado producen el 20% de los resultados esperados. Por lo que se deben tener objetivos claros para determinar actividades que influyan en los resultados, así como cuáles son clave de acuerdo a la regla 80/20, es la manera más adecuada para establecer acciones de mayor envergadura (Forsyth,

2005).

Para el manejo apropiado de las actividades se debe tener un lugar de trabajo organizado, incluyendo los equipos de cómputo, carpetas bien identificadas y archivar todos los documentos, sobre todo los más importantes.

Un ejemplo de ello es el programa MÁS y el modelo SIGUE que contribuye a una cultura de calidad total, dichos componentes son los siguientes elementos: separar/seleccionar, ordenar, limpiar, estandarizar y sistematizar (Gobierno del Estado de Guanajuato. 2018).

1. Primer componente separar/seleccionar

Identificar la naturaleza de cada objeto: separe lo que realmente sirve de lo que no; identifique lo necesario de lo innecesario, sean herramientas, equipos, útiles o información.

- Las ventajas de separar/seleccionar son:
- Se obtiene un espacio adicional.
- Se elimina el exceso de equipo, herramientas y objetos obsoletos.
- Se disminuyen movimientos innecesarios.
- Se elimina el exceso de tiempo dedicado a la búsqueda de documentos, materiales, etc.
- Se eliminan despilfarros.

2. Segundo componente: ordenar

La organización es la aplicación de la eficiencia y la eficacia. Es una cuestión de cuán rápido uno puede conseguir lo que necesita, y lo oportuno que se puede devolver a su sitio.

Cada cosa debe tener un único y exclusivo lugar donde debe encontrarse antes y después de utilizarlo. Todo debe estar disponible y próximo al lugar de uso.

3. Tercer componente: limpiar

Es importante que cada servidor público tenga asignada una pequeña zona de su lugar de trabajo que deberá tener siempre aseado bajo su responsabilidad. Toda persona debería conocer la importancia de estar en un ambiente limpio. Cada servidora o servidor público debe, antes y después de cada trabajo realizado, retirar cualquier tipo de suciedad generada.

4. Cuarto componente: sistematizar

Sistematizar significa mantener la higiene, así como mantener un entorno de trabajo saludable y limpio. Otra interpretación de sistematizar es continuar trabajando en separar, ordenar y lim-

piar en forma permanente.

La sistematización es, entonces, el establecimiento de un sistema u orden que tiene por objetivo obtener los mejores resultados de acuerdo con el fin que se tiene que alcanzar.

5. Quinto componente: estandarizar

Se conoce como estandarización al proceso mediante el cual se realiza una actividad de manera establecida, aceptada y seguida para realizar determinado tipo de actividades o funciones.

Por lo tanto, el tener ordenado y limpio espacio de trabajo nos facilita encontrar e identificar rápidamente los documentos o lo requerido para tareas diarias y así perder tiempo en andar buscando documentos u objetos.

Por muy sencillo que parece estas actividades que se presentan, se puede llegar a visualizar, escritorios y lugares desordenados, documentos no organizados, personal sin una planificación de actividades, trabajadores platicando y distrayendo, música bastante fuerte que no permite concentrarse, así como otras acciones como son las reuniones no programadas o sin importancia.

En las empresas e instituciones él no lleva una adecuada administración del tiempo puede llevar a pérdidas económicas al no realizar algún reporte en el momento solicitado.

El aprovechamiento del tiempo debe ser empleado en las actividades ya que es un recurso valioso para el cumplimiento de metas y objetivos y sobre todo para la productividad del personal siendo que si se le da un mal uso puede haber repercusiones. Llegando en algunos momentos hasta provocando frustración, estrés en los empleados.

Hay miles de distractores que pueden desviar la atención del trabajador tal como son el uso de teléfonos celulares, correos electrónicos no importantes, falta de un cronograma de actividades, reuniones no programadas, documentos no archivados o desordenados, compañeros que llegan sin un objetivo laboral de las cuales no se pueden controlar, pero sí saber manejar. Todo esto conlleva a no cumplir con las metas y por ende la baja productividad.

Una herramienta importante para la administra-

ción del tiempo es la Matriz de Eisenhower, nombrada así por su creador, que la define de la siguiente manera.

Cuadrante I (Importantes y urgentes)

Se entiende que entran todas las tareas que son urgentes e importantes, en este cuadrante entran todas actividades que fueron programadas y evitar dejarlas para el último momento y nos puedan causar una crisis y otras de forma imprevista, en esta fase es el momento de volver a planificar el resto de las tareas. Este cuadrante es al que menos tiempo se debe dedicar, si lo hacemos es que hemos dejado a un lado o al último lo más importante.

Cuadrante II (Importantes, pero NO urgentes)

Aquí encuadran todas las tareas que no tienen una fecha límite, sin embargo, son importantes porque contribuyen al cumplimiento de metas y objetivos.

Cuadrante III (NO Importantes y urgentes)

Las actividades de este cuadrante son urgentes, pero no ayudan al cumplimiento de metas.

Cuadrante IV (NI importantes NI urgentes)

Este cuadrante es el menos interesante de todos y las tareas que en él se encuentren solo deben ser abordadas cuando todas las demás hayan sido resueltas. No se trata de eliminar todo el tiempo muerto de nuestras actividades, si no de reducirlo.

Vivimos en una cultura en la que el número de horas que pasamos en el trabajo, no se traduce en productividad porque de nuestra jornada diaria, pasamos un tiempo trabajando en serio y otro tanto aparentando que lo hacemos (Parkinson, 1993). Esta ley se traduce en que no por cumplir con un horario laboral quiere decir que todo ese tiempo es productivo.

Existen una gran cantidad de distractores llamados ladrones de tiempo (Trenza 2018), como son:

- Hacer varias tareas al mismo tiempo y no terminar ninguna.
- Mala planificación.
- No tener objetivos.
- Estar desmotivado.

- Ser muy perfeccionista.
- No saber priorizar.
- No dejar tiempos muertos en la agenda para imprevistos.
- Ser desordenado.
- No saber decir no (asertividad).
- Falta de concentración.
- No ser puntual.
- Postergar la toma de decisiones
- Teléfono
- Correo electrónico
- Redes sociales
- Reuniones de trabajo
- Conversaciones con clientes, proveedores o empleados carentes de valor
- Interrupciones imprevistas
- Visitas no planificadas

Sin embargo, cada individuo es responsable del tiempo laboral, con ello la capacidad para saber manejar cada situación, eliminar aquello que impide realizar las actividades, planificar y establecer muy bien cada objetivo que sea alcanzable y real.





Conclusiones

La administración del tiempo y la productividad son temas de sumo valor para las empresas u organización ya que de ello depende el logro de los objetivos con base a una planeación previa, disciplina y la voluntad para realizar cambios en caso de ser necesario.

Al iniciar el día laboral se debe ordenar las ideas de forma clara y sencilla para atender las tareas de mayor complejidad y resolverlas como punto primordial ya que son las que nos causan mayor angustia o estrés. Valorar las fechas límites y evaluar si se pueden cumplir, considerando también el poder delegar las actividades a otra persona, de lo contrario tener en mente un plan de rescate que nos ayude al logro de más metas.

Se debe crear una lista de las tareas y actividades a realizar y cuales se delegan durante la jornada, definiendo cuál será el objetivo del día, en la medida de lo posible organizar y planificar la semana.

Enfocarse a terminar una actividad además de priorizar, el realizar más de dos cosas a la vez se

divide la concentración llegando a aumentar el tiempo de resolución, ya que esto no quiere decir que se va a rendir al doble.

Para que el tiempo sea realmente productivo y se logre un impacto, se debe invertir en el mismo, pero en ocuparse en lo que, sí se pueda resolver, programando para otro momento lo que no sea tan importante. Considerando que se pueden realizar las tareas menos motivadoras al inicio de la jornada esto puede resultar más interesante ya que si se deja a última hora suele pasar que malgaste buena parte del tiempo para su realización.

Mantener ordenado el escritorio, la computadora, los documentos, resulta de mayor beneficio para el trabajador ya que no invertirá tiempo en buscar a que todo estará de mayor localización. El capital humano representa la principal ventaja competitiva para todas las organizaciones de tal manera que deben de estar ligadas a la productividad en relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos de una forma correcta, con menos errores.

El tiempo es rentable aplicándolo en actividades que pueden dar mayor producción en los

recursos, no de trabajar tiempo extra más bien manejarlo con inteligencia para aumentar los resultados, el empleado debe concentrarse de una manera eficaz, no pretender realizar varias cosas a la vez ya que se pierde el objetivo pues resulta mayormente efectivo enfocarse en una sola tarea y dedicarle todo el esfuerzo.

El trabajo nunca se terminará, pero el tiempo en una jornada si, la persona debe tener la capacidad suficiente para el manejo de cada situación que se va presentando. Sin la fijación de objetivos no se visualiza que hacer, y si no se planifica no se sabe cuando ejecutarlo. Para que ocurra esto hay que programar las actividades para evitar el estrés, las urgencias y realizar solo las tareas mínimas.

Es considerable también elaborar un plan de acción que fije una dirección que permita listar las distintas actividades a realizar, organizándose con fechas de cumplimiento de todos los objetivos y priorizando las de mayor urgencia.

La calidad del tiempo se convierte en la única variable, en vista de que no se puede incrementar la cantidad de este elemento, por lo tanto, el tiempo es de cada uno y que no pertenece a nadie más, en pocas palabras la calidad en que se emplea depende de cada individuo el cómo desea usarlo y el enfoque que quiera darle.

Es perecedero, no se puede reemplazar, ni se puede ahorrar. Lo único que podemos hacer con él, es decidir la forma en la que este será utilizado, puede ser un enemigo a vencer o un aliado si lo logramos organizar, muchas veces nos enfrascamos en los mitos existentes como "hay demasiado por hacer. No puedo ocuparme de todo" o "hay tiempo suficiente. Puedo hacerlo más tarde" en lo que nunca nos damos cuenta es que el tiempo es un recurso escaso y si no se controla en función de las prioridades nunca vamos a poder administrarlo.

Bibliografía

Gobierno del Estado. (2018). Programa SIGUE de la Calidad Total. Recuperado de: <http://campus.strc.guanajuato.gob.mx/aula/inicio.html>

Hernández (2017). La importancia de administrar el tiempo. Recuperado de; <https://0grados.com.mx/la-importancia-de-administrar-el-tiempo/>

Herrera J.T & de la Hoz E (2018). La productividad y sus factores. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>

Pérez, I. (2016). La administración del tiempo: una prioridad en la vida. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1481context=rules>

Vázquez, R. (2019). La proactividad gerencial y la productividad de telecomunicación Distrito San Miguel. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43124/V%c3%a1squez_RLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cotrina, C. Sánchez, C (2019). La gestión del tiempo como factor predictor del rendimiento académico. Recuperado de: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1247/Tesis_2020_IMP_Wilfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manane. (2012). Gestión del tiempo. Recuperado de: <http://www.luismiguelmanane.com/2012/03/07/el-tiempo-de-los-dirigentes-su-gestion-y-administracion/>

Iglesia, F. (2019) Qué es la matriz del tiempo de Eisenhower y cómo usarla para organizarte mejor. Recuperado de: <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/como-usar-la-matriz-del-tiempo-de-eisenhower-para-organizarte/>

Trenza. (2018). Gestión del tiempo: Matriz Urgente e Importante: Recuperado de: <https://anatrenza.com/gestion-del-tiempo/>

Cruzado, M. (2017). Relación entre administración del tiempo y la productividad. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1195>

Hayashida. (2016). Importancia de la administración de los tiempos. Recuperado de: <http://www.venturessoft.com.mx/articulo-importancia-de-la-administracion-de-tiempos/>

Fraga. (2019). La guía definitiva sobre «administración del tiempo». Recuperado de: <http://www.tecnicasdeorganizacion.com/administracion-del-tiempo/>



Propuesta de **reforma**

el **artículo 451** del código civil para el estado de **Guanajuato**, para facultar al DIF para **otorgar certificados** de idoneidad

ERIKA NOHEMÍ PÉREZ VACA

Introducción

El artículo 451, fracción II, inciso C, tercer párrafo, del Código Civil para el Estado de Guanajuato, emitido por el H. Congreso del Estado de Guanajuato (2019), claramente dice que el Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia del Estado de Guanajuato, emitirá el Certificado de Idoneidad por conducto del órgano colegiado establecido para atender el tema de adopción y unificar los programas que se apliquen en el Estado, el que contendrá su conformidad con la adopción y determinará su vigencia.

A su vez, continúa mencionando el H. Congreso del Estado de Guanajuato (2019), que el Certificado de Idoneidad tendrá su base en el expediente técnico integrado para verificar que se cumplen los supuestos mencionados en la misma fracción legal. La integración de los expedientes técnicos respectivos podrá realizarse mediante el apoyo de instituciones públicas o asociaciones civiles autorizadas por el mismo órgano colegiado, conforme a la normatividad que para ello emita sin menoscabo de que éste pueda repetir de manera directa todos aquellos estudios correspondientes y necesarios para verificar la correcta integración del expediente técnico.

Es aquí donde se presenta un problema latente en el estado de Guanajuato. El problema consiste en que al ser el DIF estatal la única institución autorizada para otorgar el Certificado de Idoneidad, de acuerdo al mencionado artículo 451, fracción II, inciso C, tercer párrafo, del Código Civil para el estado de Guanajuato emanado de él, trae consigo la consecuencia de una carga excesiva de trabajo en el tema de adopción.

Lo que genera que el proceso sea más lento ya que cada caso requiere una atención específica y cuidadosa, y se presentan gastos de transportes al realizar dichas visitas tanto de los promotores como del personal del DIF para seguir el procedimiento establecido y cumplir con cada uno de los requerimientos para que se emita tal Certificado de Idoneidad.

Al ser lento el procedimiento para tramitar el Certificado de Idoneidad, incide directamente en hacer más prolongado el tiempo en el que se resuelva judicialmente y en definitiva sobre la

adopción.

El hecho de que dichos trámites son tardados, si bien es cierto se debe a que lo que se pretende es garantizar el interés superior del menor al analizar de manera exhaustiva la idoneidad para ser padres, el tiempo requerido se aumenta por la situación planteada en párrafos anteriores.

Como ya se comentó, el trámite del Certificado de Idoneidad es engorroso y afecta directamente en el interés de personas por adoptar, dado que se requiere de dinero suficiente para ir a la ciudad de Guanajuato las veces que sean necesarias.

Es aquí donde se propone reformar el artículo 451 fracción 2, inciso C del Código Civil para el Estado De Guanajuato, emitido por el H. Congreso del Estado de Guanajuato (2019), para que no sólo el DIF estatal pueda otorgar el Certificado de Idoneidad, sino que también estén facultados los DIF de algunos municipios de la entidad.

Estas cabeceras serán en DIF de municipios del estado de Guanajuato con mayor población y que han venido presentando mayor demanda y conclusión del trámite de adopción. Lo anterior de acuerdo con estadísticas arrojadas por la Secretaría de Salud y el DIF Nacional. Por tanto, se eligieron a estos municipios del Estado de Guanajuato como cabeceras para ejercer la atribución de otorgar el Certificado de Idoneidad: Celaya, Salamanca, Irapuato, Guanajuato y León

Por tanto, a los DIF municipales de Celaya, Salamanca, Irapuato, Guanajuato y León, podrán acudir los ciudadanos guanajuatenses a tramitar el Certificado de Idoneidad, atendiendo a la proximidad geográfica que sea benéfica, o bien al que más convenga a los mismos.



Desarrollo

La adopción es una figura jurídica contemplada por nuestra legislación Civil que consiste el acto jurídico por el cual se confiere a uno o varios menores o incapacitados, aún cuando éstos sean mayores de edad, la posesión de estado de hijo del o de los adoptantes y a éstos los deberes inherentes a la relación de parentesco.

La adopción es también un derecho del menor o incapacitado de naturaleza restitutiva que le garantiza vivir, crecer y desarrollarse de manera plena en el seno de una familia. Esto mencionado en el artículo 446 del Código Civil para el estado de Guanajuato, emitido por el H. Congreso del Estado de Guanajuato (2019).

Según Francisco (2017), los menores no son artículo de comercio ni tampoco son materia automática de adopción, debido a que la patria potestad es irrenunciable. Esto significa que no todos los menores pueden ser adoptados.

Todos los menores en casa hogar o alguna institución, ya sea pública o privada en donde ya tengan una resolución judicial que menciona que ciertamente no tienen a alguien bajo su cuidado o su tutela son susceptibles de ser adoptados.

Para determinar a una persona idónea para adoptar, se debe considerar el interés superior de la niñez, lo cual implica un principio universal en el que se basen todas las resoluciones de autoridades para efecto de velar por la felicidad y desarrollo integral de los niños; este concepto lo establece Múrtula (2016).

El Código Civil para el estado de Guanajuato, emitido por el H. Congreso del Estado de Guanajuato (2019), establece como uno de los requisitos para la adopción, en su artículo 451 fracción 2, inciso C, el tener el adoptante condiciones apropiadas para proveer al cuidado y educación del adoptado.

Para esta causa es necesario que el adoptante pueda acreditar, en primera instancia, dichas condiciones mediante un documento denominado "Certificado de Idoneidad". El Certificado de Idoneidad deberá ser tramitado con antelación al inicio del procedimiento judicial de adopción, por el o los que quieran adoptar.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato emitirá el Certificado de Idoneidad por conducto del órgano colegiado establecido para atender el tema de adopción y unificar los programas que se apliquen en el Estado, el que contendrá su conformidad con la adopción y determinará su vigencia. El Certificado de Idoneidad tendrá su base en el expediente técnico integrado para verificar que se cumplen los supuestos de los incisos previstos.

La integración de los expedientes técnicos respectivos podrá realizarse mediante el apoyo de instituciones públicas o asociaciones civiles autorizadas por el mismo órgano colegiado, conforme a la normatividad que para ello emita, sin menoscabo de que éste pueda repetir de manera directa todos aquellos estudios correspondientes y necesarios para verificar la correcta integración del expediente técnico.

Es un hecho que actualmente sólo el DIF estatal de Guanajuato puede tramitar en el estado el Certificado de Idoneidad. La siguiente propuesta sería que el artículo 451 fracción II inciso C del Código Civil para el estado de Guanajuato mencionara: "el Certificado de Idoneidad deberá ser tramitado con anterioridad al proceso judicial por parte del adoptante".

El DIF Estatal Guanajuato, Salamanca, León, Irapuato, Celaya podrán otorgar el Certificado de Idoneidad con ayuda del consejo técnico instalado en cada una de estas entidades.

La viabilidad de aplicar dicha reforma al artículo 451 fracción 2, inciso C del Código Civil para el estado de Guanajuato, en el sentido de facultar a los DIF municipales de Celaya, Salamanca, Irapuato, Guanajuato y León, para que resuelvan sobre el Certificado de Idoneidad, se ha basado en estadísticas obtenidas en los DIF municipales ya mencionados ya que se investigó el número de adopciones que se han concluido a lo largo de los últimos años.

La razón por la cual se eligieron estas ciudades como cabeceras municipales para reformar el artículo 451 fracción 2, inciso C del Código Civil para el estado de Guanajuato es la siguiente: son las ciudades que más adopciones concluidas tienen en el estado de Guanajuato y también, según la publicación de Betancourt (2017), son las ciudades con mayor número de pobla-

ción en el estado de Guanajuato

De igual manera sería viable que en las cabeceras municipales mencionadas pudieran conocer de dicho trámite y resolución, para que los promoventes de adopción puedan elegir la ciudad que más les convenga para iniciar dicho trámite.

Es preocupante que uno de los factores para el abandono del trámite de adopción o, peor aún, la ausencia de interés por adoptar como parte de la cultura del guanajuatense se deba a lo engorroso del trámite. Sin embargo, puede agilizarse, facultando a otras instancias para resolver sobre la idoneidad de los adoptantes y de esta manera el procedimiento judicial se puede iniciar a la brevedad posible. Según Mendiola (2019) en el año 2011 en Guanajuato se disminuyó el número de adopciones concluidas en un 57%, tomando como referencia las del año 2010.

Para robustecer la presente investigación se realizó una entrevista a una trabajadora social del DIF Salamanca, en donde se preguntó lo siguiente: ¿cuántas personas preguntan por el trámite de adopción a la semana?

Según datos de Arredondo (2021) en el DIF de Salamanca hay muy poco interés por adoptar, al menos en el último mes sólo se tienen registrados dos personas que más que preguntar por la adopción, lo hicieron por la regularización legal de la custodia de menores, pero no propiamente por el trámite del Certificado de Idoneidad. Es un

hecho que, por la estructura del trámite, la cultura en adopción es prácticamente nula en el estado de Guanajuato.

De tal manera que traería mucha más viabilidad el hecho de que tanto Salamanca, Celaya, Irapuato, León y Guanajuato capital, pudieran emitir el Certificado de Idoneidad.

Se aclara que no se está en contra de lo exhaustivo del trámite ante el DIF ni mucho menos el proceso judicial para concretar las adopciones, puesto que representa una seriedad sumamente alta, ya que ésta implica personas. Personas que han estado muchas veces bajo situaciones difíciles como violencia, amenazas, etcétera.

Por lo tanto, es vital que las personas encargadas de realizar la serie de estudios y peritajes estén altamente capacitadas. Ese es una de las consideraciones fundamentales que al concretarse dicha reforma al artículo 451, fracción ii, inciso c, tercer párrafo, del Código Civil para el Estado de Guanajuato; lo que implica tener al personal capacitado para que puedan cumplir cabalmente con dicha función.

Es momento de hacer conciencia de que, además, nuestros gobernantes deben promover la cultura de la adopción, siempre pensando en la necesidad de tantos menores por tener una familia y de tantas personas con deseo de tenerla. Dicha cultura puede promoverse al hacer menos engorrosos los trámites.





Conclusiones

Con esta investigación se concluye que el procedimiento de Adopción actualmente es lento y un tanto deficiente en tanto al lapso que existe entre una Adopción, tomando en cuenta que el DIF Guanajuato es el único encargado en entregar el Certificado de Idoneidad.

Se concluye que efectivamente en cuanto a los procesos y determinaciones de los trabajos sociales hay un excelente trabajo técnico y viable para seguir con esa misma línea para el proceso de Adopción.

Dicho procedimiento de Adopción si bien está incursionando y velando por los derechos de los niños, es importante que se tome en cuenta y se haga algo por acelerar el procedimiento ya que es vital y por ende es sustancial de dicha propuesta, facultar a los DIF cabeceras municipales para poder lograr dicho objetivo, acelerar el proceso de adopción y quitar cargas de trabajo a la procuraduría de San Luisito.

El capacitar a los DIF de estas entidades del estado de Guanajuato no sólo beneficiará al DIF estatal, o en este caso a la procuraduría de San Luisito en disminuir su carga de trabajo, agilizaría

el trámite de manera considerable.

El hecho de disminuir la carga de trabajo de la procuraduría de San Luisito, va más allá de eso. El objetivo principal de llevar a cabo dicha reforma es que el trámite de adopción sea más rápido y pueda ser más viable para los adoptantes en el estado de Guanajuato.

Conforme a la viabilidad en cuanto a las personas susceptibles de adoptar se beneficiaría a todo el estado, ya que el trasladarse de los diferentes municipios que existen en Guanajuato es complicado. Y el trasladarse a un DIF el cual ya está plenamente facultado para conocer y llevar a cabo dichos estudios y trámites pertinentes sería benéfico para los adoptantes.

Otro punto y que sería el más importante de todos, más que quitar cargas de trabajo, es que el personal esté más capacitado, sería que los menores que son adoptados encuentren y tengan una mejor calidad de vida.

Al ser adoptado un menor que le pertenece a esta institución de DIF, o que se encuentra en un resguardo por parte del Ministerio Público, de inmediato cambiaría su estilo de vida por uno mejor. Esto no quiere decir que el menor esté mal

con dichas dependencias, si no que no recibe la misma atención que pudiera recibir en una familia o un hogar particular.

Con lo que respecta a este último punto cuando una persona que quiere adoptar hace todo el trámite para que le otorguen el Certificado de Idoneidad y cumple perfectamente con todo, está demostrando en un 90% que es viable para dicho menor. El otro 10% debe tener un margen de error, ya que no se puede asegurar en un 100% que las pruebas y todo el estudio sea perfecto. Pero si lo más acertado posible.

Cuando ya el menor es integrado a la familia, que es el objetivo principal, se debe verificar durante el determinado tiempo ya mencionado, en donde se corrobora que efectivamente hay un estilo de vida bueno para él, sano, ambiente viable y benéfico. Con esto se está protegiendo lo más importante y garantizando el bienestar del menor.

En cuanto al tiempo, normalmente en realizarse dichos estudios del Certificado de Idoneidad, están tardando un promedio de 8 meses, tomando y considerando que el Consejo Técnico de Adopción no emita una recomendación, o no se encuentre ninguna anomalía. Esto quiere decir que únicamente para que entreguen el documento de Certificado de Idoneidad se tarda un promedio de 8 meses, para concluir una adopción judicial habría otro tiempo, el cual el juez de lo familiar lo determinará y valorará según corresponda.

De aplicarse dicha reforma al artículo 451, fracción II, inciso c, tercer párrafo, del Código Civil para el Estado de Guanajuato. Se pretende agilizar de manera sustancial el proceso, con el fin de que el menor esté en mejores condiciones y existan más adopciones concretadas en el estado de Guanajuato. Por lo tanto, el reformar este artículo, traerá consigo una serie de cambios sustanciales en cuanto al tiempo. Cambios que deben de tomarse muy en cuenta.

Costos es un término contable que implica, según Escalante (2017) los impactos pecuniarios necesarios para el desahogo de una actividad, en este caso la de la adopción.

Los beneficios en cuanto a los costos es un tema muy delicado que deberá ser analizado cuidadosamente. Por parte del DIF deben ser considerados estos aspectos.

Costos de capacitación al personal de DIF de las cabeceras municipales Celaya, Salamanca, Irapuato, León. En el caso de Guanajuato ya no se capacitará porque ellos ya están capacitados y facultados de dicha atribución. Así que serían únicamente 4 entidades del Estado de Guanajuato.

Deberá haber un consejo técnico de adopción en cada una de dichas cabeceras en el cual todos estarán plenamente capacitados y conocerán del tema. Sería una réplica exacta a la procuraduría de San Luisito.

Los costos de traslado siempre van a variar ya que todos los trámites son particulares y son casos diferentes, no es lo mismo un costo de traslado de alguien del municipio de valle de Santiago a una adoptante que viva en Guanajuato capital.

Evidentemente los gastos serán muy particulares y de manera específica. Estos gastos actualmente el costo más fuerte serían las visitas domiciliarias, en cuanto a los traslados.

Toda acción legislativa, según Morón (2017), debe estar conducida al beneficio colectivo de las mayorías, por tanto, este texto tiene sentido social. Los beneficios sociales suscitados de aplicar dicha reforma serían, por una parte, agilizar el trámite de Adopción, ya que es muy lento el proceso comparado con lo que se pretende reformar, llevando a cabo dicha propuesta de modificar el Artículo 451, fracción II, inciso C, tercer párrafo, del Código Civil para el Estado de Guanajuato.

El siguiente beneficio social es fomentar la cultura de la adopción. Muchas veces la gente ya no quiere adoptar por la cuestión de todo el trámite y el proceso tan lento. Con esto al llevarse a cabo se omiten mitos que existen en realizar una adopción, ya que como se carece de información, hay muchas cosas que no se saben o que se creen.

Esta cultura de adopción trae consigo beneficios para personas con deseos de tener un hijo, formar una familia, etcétera. Ya que existen personas que, por cuestiones biológicas, o por una situación especial no han podido realizar esa labor de crianza de un hijo propio. La adopción le pone solución a dicho problema, tomando en cuenta que se beneficia a un menor susceptible de adopción.

Otro beneficio social que debería de tomarse en cuenta es crear conciencia en la sociedad guanajuatense de que un niño que se adopta, no es una cosa, no es un objeto y en todo momento es una persona que siente, que piensa y que ocupa muchas atenciones.

Es por eso que se realizan los estudios ya mencionados de manera cuidadosa, porque estos niños que ya han tenido una situación difícil, esta institución DIF junto con el ministerio público coadyuvar en una labor de resguardo y atención para estos pequeños.

En el momento que es indicado se entrega a la familia que previamente ya demostró ser idónea, apta y funcional para dicho niño adolescente. Esta forma de garantizar y velar por los derechos y cuidados de estos niños es haciendo visitas constantes a los padres que han adoptado para verificar que efectivamente todo va de acuerdo a una normativa.

También es importante recalcar, que las personas que ya han adoptado emitan sus recomendaciones al DIF, sobre: ¿qué les pareció el proceso? ¿Cómo sintieron esas evaluaciones? Así como crear una conciencia en la misma institución para poder mejorar y que el procedimiento sea más viable tanto para los adoptantes como para los adoptados.

A la gente que no ha adoptado por cuestiones de tiempo, y por el proceso tan lento que se ha venido mencionando, les traería consigo un beneficio social amplio de aplicarse dicha reforma.

Ya que como no existe mucha información al respecto, puesto que toda la información importante y fundamental para adoptar la tiene el DIF municipal, es difícil acceder.

También es importante actualizar las páginas de internet con dichas informaciones, requisitos, características de las personas que pueden adoptar, menores susceptibles de adopción, y los tipos de exámenes que se realizan.

De aplicarse dicha propuesta, el siguiente beneficio social sería que los costos de traslado resultan menores, ya que no es lo mismo trasladarse al DIF de Guanajuato que al DIF que le quede.

Este beneficio social es tanto viable como para

los prominentes de adopción, como para el mismo DIF en las visitas domiciliarias que se hacen frecuentemente antes, durante y después del proceso de Adopción, y una vez entregado el Certificado de Idoneidad.

Ahora tomando en cuenta el tiempo que se reducirá el trámite de otorgar el Certificado de Idoneidad, se pretende que el beneficio de adopción sea más rápido y por consecuencia haya un mayor número de adopciones por año.

Adopciones concluidas, o si el consejo técnico de Adopción emite una recomendación, que ésta pueda ser subsanada a la mayor brevedad posible para darse una adopción más concluida y no se quede en el camino. Ya que dichas recomendaciones muchas veces son por cuestiones de trámites y no tanto porque los padres no sean viables.

Así este beneficio social es de manera recíproca y todos ganan, tanto los adoptantes como la institución DIF y los menores que ya se encuentran en una situación jurídica completamente favorable y viable para su vida.

Referencias

Arredondo, L. (02 de 03 de 2021). Interés por adoptar en Salamanca, Guanajuato.

Betancourt, E. (2017). Juicios orales en materia familiar. México, IURE Editores.

Escalante, J. (2017). Costos Logísticos (2ª ed.). Bogotá, ECOE Ediciones.

Francisco. L. (2017). Patria Potestad, filiación y adopción. Madrid, Dykinson.

H. Congreso del Estado de Guanajuato. (01 de 11 de 2019). Congreso del Estado de Guanajuato. LXIV Legislatura. Recuperado el 20 de 03 de 2021, de congresogto.s3.amazonaws.com/uploads/codigo/pdf/6/Codigo_Civil_PO_D99_1nov2019.pdf

Mendiola, J. F. (2019). La adopción necesaria en Guanajuato. Elite, 2,3.

Múrtula, V. (2016). El interés superior del menor y las medidas civiles a adoptar en supuestos de violencia de género. Madrid, Dykinson.

Ambigüedad de los términos

Subcontratación, Outsourcing
o Intermediación en las leyes
de México

Adriana Riley Barrios



Introducción

El término Outsourcing y el de Subcontratación en México son los que se utilizan con más frecuencia y coloquialmente para referirse a la estrategia utilizada por las empresas globalizadas, para contratar los servicios de otra empresa que es especialista en áreas de las cuales la empresa contratante no lo es. Para que esta empresa contratante pueda enfocarse en las actividades que son el objetivo principal de su actividad económica y así obtener beneficios de crecimiento, productividad y reducción de costos.

En este ensayo se engloba información bibliográfica sobre; ¿Qué es el Outsourcing y Subcontratación? ¿Cómo nacen? El motivo por el cual surgen con mucho auge, así como el objetivo principal y lo más importante, lo que nos dicen las leyes fiscales y laborales en nuestro país.

Con respecto a lo que nos dicen las leyes, es importante aclarar que en México solamente se utiliza el término de "Subcontratación" o el término de Intermediación para generalizar a esta estrategia en la ley de seguridad social.

Durante esta investigación se pudo observar la confusión o ambigüedad con que se maneja este término, ya que al existir otros términos para referirse a este proceso empresarial, ha llevado a las empresas contratistas o contratantes a realizar acciones que van en contra de las leyes y los derechos de los trabajadores.

Otros puntos importantes son los tipos de Outsourcing o Subcontratación, y las áreas que abarca este régimen. Y con respecto a esto y para rematar el Ejecutivo junto con la Secretaría de la Administración tributaria redactaron y pusieron como ley el agregado del Artículo 1-A de la ley del IVA que va dirigida a las empresas que contraten servicios de subcontratación pero que ahora pueden abarcar más allá de la subcontratación laboral.

La redacción de las leyes laborales y fiscales, puede provocar especulaciones y a su vez la incorrecta interpretación de las misma, lo que conlleva que la misma ley de lugar al incumplimiento de las obligaciones, por la ambigüedad de términos y la falta de definición concreta de lo que es el proceso empresarial Outsourcing o Subcontratación.

Desarrollo

Outsourcing, Subcontratación, Externalización, Triangulación o Tercerización, son términos que regularmente se utilizan para referirse a la estrategia que utiliza una empresa que contrata los servicios de otra empresa especializada en las áreas de las cuales la empresa contratante no es especializada, y por lo tanto puede enfocarse en el objetivo primordial, con la finalidad de adquirir beneficios de crecimiento, productividad y reducción de costos.

Esta cantidad de términos puede ser controversial para el lector ya sea estudiantil o catedrático, ya que parecen ser sinónimos, pero otras veces no. Según las definiciones de cada término, como explica Mejía de León (2016) con respecto al término de Subcontratación; ya que las semejanzas o diferencias de los anteriores términos difieren dependiendo de la lengua de los países donde son utilizados. Aunado a esto Escobedo, menciona que, "Refuta que a la externalización se le defina como una subcontratación, a su vez comenta, No es Outsourcing todo lo que es llamado Outsourcing en la empresa" (R.M.V, 2018)

Es importante dejar claro que una empresa no se define por el título o término que se le aplique, sino por el contenido y alcance del giro de la empresa. (López Lozano, 2017)

Por lo tanto en este trabajo, solo estudiaremos según los términos de Subcontratación y Out-



sourcing, que son los más utilizados en la bibliografía comúnmente utilizada en México.

Para entender estos términos necesitamos saber cómo nacen, para qué surgieron, cuál es su objetivo, el marco normativo y fiscal, las obligaciones de estas empresas con las autoridades y sus trabajadores y algunos problemas que han surgido alrededor de esta estrategia.

Outsourcing

Es un término en inglés conformado etimológicamente por dos palabras "out" y "source", que traducidas a nuestro idioma significa fuera y fuente, respectivamente, por lo que puede ser interpretada como una fuente externa". Outsourcing es una palabra anglicismo por sus dificultades terminológicas en México, ya que no existe esa palabra en el vocablo mexicano y mucho menos en el sistema jurídico mexicano (Rubio Esparza, 2018).

Subcontratación

Acción y efecto de subcontratar. Firmar un contrato con otra persona o con otra empresa para que realice trabajos relacionados con la contratante original. (Diccionario Real Academia Española)

La Ley federal del trabajo nos dice en el artículo 15-A que, "El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas". (LFT, 2019)

Esta estrategia de Outsourcing se origina aproximadamente en el año 1970 en los Estados Unidos de América. (Rubio Esparza, 2018) Subcontratación llamada así en México nace aproximadamente hace 40 años. (R.M.V, 2018)

Outsourcing o Subcontratación surgieron cuando las empresas se dieron cuenta de la necesidad de contratar a otras empresas especializadas para apoyar en las áreas financieras y de operaciones;

Becerra y Alvarado (2020) también nos dicen que las empresas contratantes se enfocaron en las actividades primordiales como estrategia para que la empresa alcanzará ventajas competitivas en sus diferentes áreas y generar un valor agregado y aumentar la productividad; con esto no se desviarán los recursos en las actividades que no son de su especialidad. (Becerra, 2019)

La Globalización ha contribuido mucho a la creación de empresas outsourcing o subcontratación, debido a los ambientes competitivos y de sofisticación, con el propósito de reducir costos, para mantener la permanencia en los mercados competitivos, obligando así a externalizar o subcontratar todo lo que no se considere la base del giro de la empresa. (Mejía de León, 2016)

"El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, define el Outsourcing como la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite que el empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubren las actividades que no son importantes, pero sí necesarias". (R.M.V, 2018)

Podemos tener ciertas dudas de cuáles son las empresas que podrían usar los servicios del Outsourcing o Subcontratación, pero es importante saber que estos tipos de empresas operan en las siguientes áreas: (Becerra, 2019)

- Personal de administración
- Finanzas
- Contabilidad
- Informática
- Marketing
- Clientes y proveedores
- Vigilancia
- Personal de limpieza
- Mantenimiento de jardines
- Eventos y conferencias
- Trámites de documentación y papelería
- Entre otros que puedan ayudar a los emprendedores.

Almanza M. (2015) nos menciona que existen dos tipos de outsourcing que se utilizan en las empresas según la necesidad o estrategia que determinen. Y son las que siguen:

- **Outsourcing Puro:** Se le llama así cuando se hace uso de los recursos externos para realizar algunas actividades que regularmente son realizadas por personal o con recursos internos de la empresa contratante, estas actividades pueden ser el reclutamiento, selección y contratación de personal, con la finalidad de agilizar los procesos, mejorar la calidad del personal contratado y por lo consiguiente disminuir los costos a la empresa contratante.

- **Outsourcing estratégico de Nómina o Fiscal:** Consiste en la entrega total o parcial de los trabajadores de la empresa contratante a la empresa contratista, es decir que hace uso de algunas de las formas y esquemas para planear correctamente y con el menor costo posible, de las obligaciones fiscales. (Almanza, 2015)

Marco Normativo

Esta estrategia administrativa, ha generado mucha controversia desde el punto de vista de la cantidad de términos usados para un desarrollo de actividad, esto también ha generado ambigüedad en el cumplimiento de las leyes y obligaciones fiscales y de seguridad social por parte de las empresas de Outsourcing o Subcontratación.

A continuación se nombran los artículos de ley en México (Constitución, Ley Federal del Trabajo, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta, entre otros) que tienen participación con el régimen de Subcontratación, el cual es el término usado en la Ley Federal del Trabajo en México.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Artículo 15-A LFT El trabajo en régimen de Subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. (LFT, 2019)

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C de esta Ley.

Artículo 1004-C.- A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización. (LFT, 2019)

Considero que el Artículo 15-A de LFT tiene un contexto perfecto para las empresas contratantes en la economía de mercado, por la facultad

de dirigir y supervisar las relaciones laborales, sin asumir ninguna responsabilidad social ni laboral. Esto es una laguna de la ley en cuestión laboral, ya que el beneficiario del esquema de subcontratación, no tiene ninguna responsabilidad con los trabajadores, claro que tiene que estar muy pendiente de que la empresa subcontratista, cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente con respecto a los trabajadores.

Esto motiva a la empresa contratante, tenga una estrategia para explorar o verificar de manera efectiva el cumplimiento de las normas laborales de la empresa contratista, emitiendo dictámenes sobre el cumplimiento de la norma según la Ley LFT. (Reynoso., 2018)

Ley del Seguro Social (LSS)

LSS en el Artículo 15-A menciona lo relacionado a Outsourcing o Subcontratación como Intermediario Laboral, lo cual nos dice cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán los responsables solidarios en relación al cumplimiento de las obligaciones de esta Ley con respecto del trabajador.

Las empresas Outsourcing o Subcontratación no son consideradas Intermediarios, son los patrones de los trabajadores que laboran para este tipo de empresas, y por lo tanto son los responsables suficientes para cumplir con las obligaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 12, 13, 14, y 15.

La responsabilidad solidaria entre el patrón y el beneficiario de los servicios o trabajos acordados bajo su dirección también será asumida por la empresa beneficiaria, es decir; que las obligaciones establecidas por la Ley en relación con estos trabajadores, en el caso de que el patrón omita su cumplimiento, y que el Instituto del Seguro Social notifique previamente al patrón el requerimiento correspondiente omitido o que no esté atendido. Por lo tanto el Instituto dará también el aviso al beneficiario de los trabajos o servicios llevados a cabo por los trabajadores de la empresa Outsourcing o de Subcontratación. (LAS, 2019).

Para la autoridad del Seguro Social, no es importante el giro de la empresa, ya sea, Intermediaria, Outsourcing, Subcontratación, Externalización,

etc. Lo importante es que el trabajador cuente con el derecho de Seguridad Social. Este tema ha sido muy controversial y una puerta de corrupción o falta de responsabilidad por parte de estas empresas, y por la concurrencia a este problema las autoridades tomaron acciones para regular esta actividad, lo cual se menciona más adelante.

Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)

EL ARTÍCULO 27 FRACCIÓN V LISR. Con respecto a las deducciones autorizadas en este artículo, las empresas de Outsourcing o Subcontratación, deben cumplir con las obligaciones establecidas y las disposiciones fiscales de igual manera, entregar copia de lo que compruebe en materia de retención y entero de los impuestos a cargo de terceros, es decir; comprobantes fiscales por concepto del pago de los salarios de los trabajadores contratados, los acuses de recibo y declaración del entero de las retenciones que se realizaron a los trabajadores, y el pago de las cuotas obrero patronales correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social. Toda esta documentación como información de cumplimiento a la empresa contratante (León, 2018).



Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA)

Artículo 1o.-A.- Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada. **Modificación al Anexo 7 de la Primera Resolución Miscelánea Fiscal para 2020** Fracción adicionada DOF 30-12-2002. Reformada DOF 01-12-2004, 07-06-2005. Derogada DOF 11-12-2013. Adicionada DOF 09-12-2019 (LIVA, 2019).

Los artículos antes mencionados son los que están vigentes hasta el año 2020, algunos están intactos desde el 2012 y otros fueron modificados en el 2019, como es el artículo 1ro. A través de la ley del impuesto al valor agregado. Estos cambios se deben a las necesidades y problemáticas del régimen de subcontratación, pero como lo mencionan algunos autores, todavía existen lagunas en las leyes con respecto a la cantidad de términos usados para este tipo de estrategia laboral o de comercio. Todas estas lagunas sin entender hacen posible poner en duda la naturaleza de la relación laboral y esto genera una incertidumbre si la subcontratación es auténtica o es una falsedad para lograr eludir responsabilidades con los trabajadores.

Ahora y el más actual problema o confusión que se ha generado con la modificación o el agregado de la fracción IV del artículo 1-A de la ley del IVA, que se mencionó anteriormente, es que esta modificación nos genera incógnitas con respecto a qué tipo de servicios prestados por las empresas outsourcing o subcontratación se les aplica este nuevo impuesto.

Fuentes Cortés (2015) analiza los tipos de contratación, y con respecto a la subcontratación

menciona que “Los patrones pueden aprovechar la rentabilidad y ventajas de este proceso para optar por subcontratar empleados discrecionalmente, sin generar los compromisos propios de una relación laboral convencional”. Es decir, que existen modalidades distintas de determinar la relación de trabajo, lo que puede peligrar el anular los derechos laborales de trabajo, al aceptar que el salario y las prestaciones de los trabajadores sean variables sin control alguno (2015).

López Lozano (2017) menciona problemas en materia fiscal, refiriéndose a lo que indica el numeral 9 de la ley del seguro social y el 5to. del Código Fiscal Federal donde nos menciona que las disposiciones fiscales, infracciones y sanciones son estrictas al no cumplir con las obligaciones refiriéndose a sujeto, objeto, base de cotización y tasa, aplicables a los impuestos de ISR, IVA y vivienda, pero que las disposiciones fiscales con respecto a Subcontratación sólo se aplican en lo establecido a los artículos 15-A a 15-D de la Ley Federal del Trabajo, y es aquí donde se especula que ¿En cuál modelo se encuentra la modalidad de Outsourcing?

Ya que en el mercado existen contratos de comisión mercantil y también intermediación, subcontratación, suministro de personal, prestación de servicios, sin mencionar a que se refiere, y estos al no estar en las hipótesis de los artículos 15-A a 15-D no se les aplicará las disposiciones de estos artículos (2017).

Escobedo (2018) en su artículo Las Outsourcing en materia laboral, nos habla de la problemática que existe cuando el trabajador del Outsourcing o Subcontratación, se le hace difícil entender quién es finalmente su patrón, por las características de este régimen o estrategia de negocio. (R.M.V, 2018).

Existen más problemas entorno a la estrategia de Outsourcing o Subcontratación, pero considero que el más básico es la definición exacta de las actividades reales que tiene que ver con este régimen, y la uniformidad de términos en las leyes fiscales y laborales en México, y con esto no habría lugar a especulaciones que pueden dar lugar a errores de cumplimiento o de evadir responsabilidades.



Conclusiones

Existen empresas nacionales o internacionales que recurren a la estrategia de contratar los servicios de otra empresa especializada en áreas específicas de las cuales esta misma no es especializada para enfocarse primordialmente al objetivo central de su actividad. A esta actividad se le conoce con diferentes nombres dependiendo de la región en el mundo, y puede ser Outsourcing, subcontratación, externalización, triangulación o tercerización. Estos términos pueden parecer sinónimos pero no lo son.

A lo largo de esta investigación que se realizó, se puede notar la ambigüedad que tiene el término de subcontratación en México, con respecto a los otros términos también utilizados por las empresas que tienen presencia en México, que son los anteriormente mencionados.

Algunas empresas utilizan el término de Outsour-

cing, otras de Externalización o Tercerización e Intermediación, lo que ha ocasionado que exista una evasión de responsabilidades laborales y fiscales tanto de la empresa contratante como de la empresa contratista.

En México, el término utilizado por la Ley federal del trabajo es el de Subcontratación, el cual fue adaptado a esta ley en el 2012 por el descuido que se tenía del trabajador, por parte de las empresas. Esto con la finalidad de resguardar los derechos del trabajador. Desde luego el artículo 15-A puede tener lagunas en su redacción e interpretación lo que hace que de igual forma el trabajador quede desprotegido al estar en cierta forma en una doble subordinación, o cuando las empresas no están al pendiente de que se cumplan con las disposiciones en materia de seguridad, salud del trabajador, como lo menciona Reynoso Castillo; al mencionar que también es necesaria otra estrategia para explorar o verificar el cumplimiento de dichas normas.

La ambigüedad se puede presentar también al

observar que en la Ley del seguro social el término utilizado es el de Intermediación laboral; esto puede ser usado para recurrir al incumplimiento de las obligaciones de las empresas actuales de esta estrategia, ya que para esta autoridad no es importante el giro de la empresa o el término utilizado para la actividad económica, solamente es el que el trabajador cuente con el derecho de seguridad social y las aportaciones del mismo. Y es aquí donde muchas empresas han abusado de esta ambigüedad al realizar procedimientos inadecuados de reportar salarios no verídicos o definitivamente no declarar la existencia de trabajadores. Y también en cadena se infringen leyes como la de declaraciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y el impuesto al valor agregado (IVA)

Es importante dejar claro que una empresa no se define por el título o término que se le aplique, sino por el contenido y alcance del giro de la empresa. (López Lozano, 2017) Pero esto sería lo ideal si las leyes tanto fiscales y laborales, definieran de igual forma los términos usados para esta actividad.

Por lo tanto, considero que las autoridades deben generalizar términos con respecto al outsourcing, Subcontratación o Intermediación laboral, para prevenir lagunas en la ley que han sido utilizadas por las empresas para conveniencias que permiten evadir responsabilidades a la misma.

Bibliografía

Almanza, M. (2015). El Outsourcing y la planeación fiscal en México. Málaga, España: EUMED.NET-LI-BROS.

Becerra, B. (2019). El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad. Red Internacional de Investigadores en Competitividad., 13, 1684-1700.

Diccionario Real Academia Española, RAE. (s.f.). Fuentes, C. (2015). Análisis del régimen de subcontratación y outsourcing en México, Visioni Latinoamericane.

León, A. (2018). El Outsourcing en México: Ventajas y desventajas. Tesis de Licenciatura.

LFT. (02 de 07 de 2019). diputados.gob.mx. Recuperado el 04 de 2020, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

LIVA. (2019). Ley del Impuesto al valor agregado. López Lozano, E. (03 de mayo de 2017). Situación actual del outsourcing en México en Julio 2017. CROSS.

LSS. (11 de enero de 2019). Ley del Seguro Social . México.

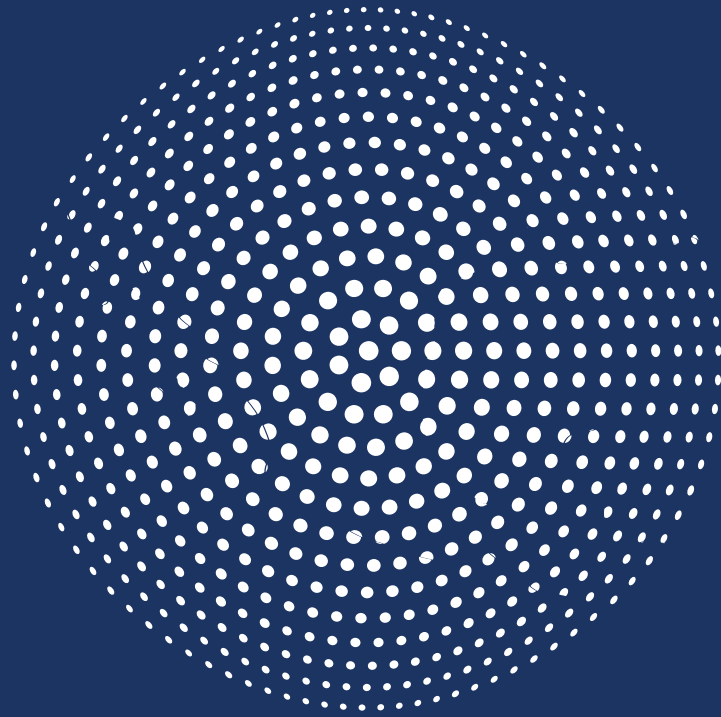
Mejía de León, Y. V. (2016). La Subcontratación en la región Sureste de Coahuila, México: La calidad de los empleos y la precarización laboral en la industria automotriz. Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(4), 79-94.

R.M.V, E. (2018). Las Outsourcing en materia laboral. EDUCATE CON CIENCIA, 20(21).

Reynoso., C. (2018). Notas sobre la subcontratación en México. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo., 6(2), 144-164.

Rubio Esparza, I. (2018). Análisis desde la perspectiva laboral, fiscal, de seguridad social e implicaciones legales para la empresa contratante ante el incumplimiento del Outsourcing. Aguascalientes, México.





TecMás

Enseñanza que

INCREMENTA

tu Éxito