

UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO



# BOLETÍN INFORMATIVO

División de Ciencias Económico Administrativas

Año 7 núm. 1

Agosto/Diciembre 2024

[www.dcea.ugto.mx](http://www.dcea.ugto.mx)  
[boletin.dcea@ugto.mx](mailto:boletin.dcea@ugto.mx)





UNIVERSIDAD  
DE GUANAJUATO

# DIRECTORIO UNIVERSITARIO

**DRA. CLAUDIA SUSANA GÓMEZ LÓPEZ**

**Rectora General**

**DR. SALVADOR HERNÁNDEZ CASTRO**

**Secretario General**

**DR. JOSÉ ELEAZAR BARBOSA CORONA**

**Secretario Académico**

**DRA. GRACIELA MA. DE LA LUZ RUIZ AGUILAR**

**Secretaria de Gestión y Desarrollo**

**DR. MARTÍN PICÓN NUÑEZ**

**Rector de Campus**

**DR. ARTEMIO JIMÉNEZ RICO**

**Director de la División de Ciencias Económico  
Administrativas**

**Coordinadoras:**

**Dra. Elena Zárate Negrete y Mtra. Blanca Estela Abonce Tenorio**

**Editoras:**

**Dra. Ma. Eugenia Sánchez Ramos y Dra. Myriam Montoya López**



UNIVERSIDAD  
DE GUANAJUATO

# CONTENIDO

**3** Introducción

**4** Sobre el uso de herramientas basadas en Inteligencia Artificial en la realización de trabajos académicos. Por Jorge A Soria A.

**5** El uso de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en el nivel superior. Por Velázquez Sagahón, Vázquez García y preciado Rocha.

**8** Ilustración con Inteligencia Artificial. Por Montoya López.

**9** Compañero de carrera, que ha vivido experiencias similares a las que ustedes están viviendo o están por vivir. Josué Gómez Amézquita, LRI Generación 2007-2011.

**11** Qué significa el “crecimiento profesional”. Priscila Arriaga Luna, LRI Generación 2005-2009.

**13** Museos. Nancy Cristina González Lezo, 4to semestre de la Maestría en Administración.

**15** Ilustración con Inteligencia Artificial. Por Montoya López.

**16** La equidad de género y su importancia para las organizaciones. Por: Sánchez Ramos y Zarate Negrete.

**19** Motivémonos a convertirnos en agentes de cambio ante las actuales problemáticas globales. Aguilar Mendoza.

**22** Conmemoración XXV Aniversario de las LACP y LSIA.

# INTRODUCCIÓN

**C**on gran satisfacción, les presentamos la edición anual del Boletín Informativo 2024 de la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA) de la Universidad de Guanajuato. En este número, compartimos con orgullo los logros, proyectos y reflexiones que destacan el quehacer de nuestra comunidad académica y que reflejan nuestro compromiso con la excelencia educativa, la innovación y el impacto social.

En esta edición, abordamos temas de vital importancia para la educación superior, como la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), la sostenibilidad y la equidad. Se reflexiona sobre el impacto significativo de la IAG en la transformación del entorno académico y laboral mediante las nuevas oportunidades para optimizar el aprendizaje y la toma de decisiones en las organizaciones, considerando su uso responsable y ético. También se explora la equidad de género, un tema clave para las empresas y la sociedad, con un análisis profundo sobre su relevancia en la construcción de comunidades más justas y equitativas. Asimismo, la sustentabilidad sigue siendo un eje prioritario en nuestro quehacer universitario. A través del Sistema de Manejo Ambiental de la DCEA, hemos trabajado activamente para sensibilizar a nuestra comunidad sobre la gestión responsable de los recursos naturales, así como nuestro compromiso con el medio ambiente y el futuro de nuestras comunidades.

Además, celebramos las contribuciones de nuestros egresados, Josué Gómez Amézquita, comparte su experiencia profesional como Gerente de Servicios de Recursos Humanos en Microsoft México. Su trayectoria es un ejemplo de cómo perseverar y encontrar oportunidades incluso en momentos de incertidumbre. Por otro lado, Priscila Arriaga Luna, reflexiona sobre el verdadero significado del crecimiento profesional, destacando que no siempre se mide por ascensos inmediatos o aumentos salariales, sino en la estabilidad emocional y las

relaciones que construimos en el camino. Nos invita a repensar el crecimiento valorando tanto el desarrollo personal como el profesional.

En el ámbito cultural, Nancy Cristina González Lezo, estudiante del cuarto semestre de la Maestría en Administración, nos ofrece una visión sobre la relevancia de los museos como espacios de aprendizaje y reflexión. A través de su análisis, nos invita a valorar el papel de estas instituciones en la preservación de la memoria histórica y en el fomento del conocimiento y la creatividad.

Finalmente, celebramos con gran entusiasmo el XXV aniversario de las Licenciaturas en Administración de la Calidad y la Productividad (LACP) y en Sistemas de Información Administrativa (LSIA). Este importante hito nos invita a reflexionar sobre la trayectoria y el impacto que estos programas han tenido en la formación de líderes que han contribuido al desarrollo tecnológico y organizacional de nuestra sociedad.

Esperamos que esta edición sea un reflejo del trabajo, dedicación y esfuerzo de todos los que conforman la gran comunidad de la DCEA y los inspire a seguir participando activamente en la vida universitaria.

Aprovecho esta oportunidad para expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que integran la maravillosa comunidad de la DCEA, sus estudiantes, su personal docente y su personal de gestión y apoyo. Su talento, dedicación, esfuerzo, compromiso y trabajo en equipo han sido fundamentales para alcanzar logros y seguir siendo un referente en el ámbito educativo, así como juntos construir una mejor DCEA. Ha sido un honor y un privilegio servir a esta gran comunidad durante mi gestión como Director de la DCEA. ¡Gracias por ser parte de esta increíble aventura!

Atentamente,

Dr. Artemio Jiménez Rico

Director de la División de Ciencias Económico Administrativas

Campus Guanajuato

# Visiones Actuales: Agua, Trabajo, Educación, Cultura y Equidad de Género.

Dr. Jorge Alberto Soria Alcaraz, PTC del DEO.

## Sobre el uso de herramientas basadas en Inteligencia Artificial en la realización de trabajos académicos



Profesor de tiempo completo de la División de Ciencias Económico Administrativas adscrito al Departamento de Estudios Organizacionales. Pertenezco al Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1 y cuento con 8 años cumplidos de antigüedad en nuestra Universidad de Guanajuato.

**E**s innegable el impacto que las nuevas tecnologías tienen en muchos ámbitos de la vida cotidiana actual, desde teléfonos inteligentes capaces de conducirnos a nuestro destino por la vía más rápida hasta interlocutores digitales capaces de brindarnos un resumen certero de un tema específico.

Recientemente, el uso de herramientas generadoras de texto ha aparecido al alcance de todos. Si bien estas herramientas ya eran conocidas dentro del estudio de la Inteligencia Artificial (IA), finalmente se han simplificado y puesto al alcance de la mayoría de las personas.

En el contexto académico se me ha preguntado: ¿es prudente enseñar a los alumnos el uso de estas herramientas basadas en IA para la generación de texto?

En mi opinión, no solo es prudente sino correcto y necesario. Correcto porque en una universidad debemos ser capaces de discutir la universalidad de ideas y herramientas a disposición de los futuros profesionistas; y necesario porque en el entorno laboral, sin duda, nuestros egresados estarán en contacto con estas tecnologías. Lo más importante será instruir a los alumnos en las ventajas y desventajas de estas tecnologías, así como en la falta de ética que puede surgir del mal uso de estas herramientas.

El impacto de estas herramientas en el aula es un reto importante tanto para profesores como alumnos, pues es sencillo para el alumno pedir a una herramienta generadora de texto un resumen, ensayo o reporte de un tema específico. Para el profesor, es difícil corroborar la autoría de este trabajo puesto que el texto generado es único y diferente. Esta aparente ventaja puede hacer caer en un error al estudiante: entregar un trabajo generado por una máquina sin apenas revisarlo.

Considero el caso anterior como el peor uso de la Inteligencia Artificial en el aula, pues se rompe el objetivo fundamental de la enseñanza universitaria: El que los estudiantes adquieran conocimientos los cuales abonen a su desarrollo profesional. Creo que los profesores estamos de acuerdo que de poco sirve un trabajo escrito de cientos de páginas con perfecta ortografía si casi nada de ese contenido nutre la formación de los alumnos.

Es importante que los estudiantes sean conscientes del proceso formativo en donde están inmersos, el objetivo final es claro: Tener profesionistas con un sólido criterio profesional y una formación humanística integral con aprecio a las artes y ciencias. Esta es una meta ambiciosa sin duda, pero nuestra sociedad actual necesita de este tipo de egresados.

Hoy más que nunca, el alumno es el actor más importante en su propia formación, pues debe ser consciente de las ventajas y desventajas que presentan cada herramienta tecnológica a su disposición, también debe ser capaz de identificar el mejor momento para usarlas y cuando es mejor realizar las actividades

totalmente sin apoyo de estas tecnologías. El alumno además debe hacer uso de su criterio ético y ser responsable de verificar la calidad de la información generada.

¿Qué puede hacer el profesor al respecto? Este es un tema complejo, que en mi opinión, debe ser resuelto con políticas claras sobre el uso de estas herramientas al inicio de cada ciclo escolar. El profesor está en su derecho de aceptar o no dichos contenidos por parte del estudiante si al final de los mismos se anexa una opinión o discusión. También es de vital importancia que el profesor haga consciente al estudiante de que los contenidos generados por estas herramientas pueden contener errores.

En síntesis, el uso de las herramientas basadas en Inteligencia Artificial en la realización de trabajos académicos ha descubierto una enorme área de oportunidad donde el alumno tiene una posición preponderante para hacer suya su formación, y con apoyo y guía de sus profesores, crear un criterio profesional acorde a la situación actual de nuestro país.

# El uso de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en el nivel superior

**Dr. Francisco Javier Velázquez Sagahón.**

Profesor de tiempo completo. Antigüedad: 20 años.

**Dr. Juan Iván Vázquez García.**

Profesor de tiempo completo. Antigüedad: 19 años.

**Lic. Amneris Aída Preciado Rocha.**

Profesora de tiempo parcial. Antigüedad: 15 años.

**Cuerpo Académico Consolidado: Estudios Organizacionales.**



Los nuevos retos y oportunidades de la era digital en la actualidad están presentando para las organizaciones escenarios probablemente prometedores en esquemas basados en Inteligencia Artificial Generativa (IAG), un campo en rápido avance que ya permite la producción automatizada de contenido textual, gráfico, sonoro y audiovisual de alta calidad. Desde la mirada en el ámbito educativo, los usos de estas tecnologías se presentan con una tendencia cada vez más creciente y significativa por parte de los jóvenes que actualmente se encuentran en su educación superior.

Como antecedente el 2023, se caracterizó como un año detonante para el despliegue de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), en donde instituciones educativas del país y del mundo entero se cuestionaron sobre su inserción en el campo de la educación generando retos y desafíos por resolver. En este mismo año, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), publicó los resultados de una encuesta mundial aplicada en más de 450 escuelas y universidades, en donde los resultados revelaron que menos del 10% de éstas, han desarrollado políticas institucionales y directrices formales relativas a la utilización de aplicaciones de IAG. La incertidumbre en lo relativo a dichas directrices demuestra que los sistemas educativos están trabajando para ponerse al día con la nueva tecnología; toda vez que las Instituciones de Educación Superior (IES) aún no proporcionan orientación ni dirección (UNESCO, 2023).

Sin embargo, ya desde 1996 Herbert Simon, exponía en su influyente obra "Las Ciencias de lo Artificial", la interrelación entre la Inteligencia Artificial (IA) y la toma de decisiones. En este contexto, Simon postula que la IA desempeña una función fundamental en el análisis de conjuntos masivos de datos, así como en la detección de patrones inherentes a los procesos de toma de decisiones; lo cual, en última instancia, puede atenuar la necesidad de intervención humana.

De manera global, el legado de Simon (1996) resalta la función preponderante que asume la IA en la toma de decisiones y el potencial intrínseco de la IA para decodificar vastos conjuntos de datos y discernir patrones capaces de enriquecer el proceso de toma de decisiones. Sus

planteamientos han dejado una impronta indeleble en el ámbito de la IA y han influido de manera duradera en las investigaciones y avances subsecuentes en esta disciplina. Debido a su crecimiento exponencial la IAG está ofreciendo grandes retos y oportunidades, polarizando las perspectivas que van desde los optimistas que vislumbran el futuro, en su mayoría libre de trabajo humano con un mayor entorno sostenible con recursos distribuidos equitativamente, hasta los pesimistas que advierten un futuro en el que los seres humanos serán gobernados o eliminados por las máquinas (Faraboschi, et al 2023).



Foto: Dr. Francisco Javier Velázquez Sagahón.

Es en este contexto de incertidumbre que Gallent, et al (2023), menciona como futuras líneas de investigación realizar estudios cuantitativos y cualitativos que involucren a distintos agentes educativos y recojan sus percepciones y

experiencias con respecto al uso de la IAG; estudios que exploren las mejores prácticas educativas y analicen cómo minimizar los riesgos anteriormente comentados.

Como objeto de estudio, el uso de la IAG en el nivel superior está siendo investigado a la fecha por el Cuerpo Académico -Consolidado- de Estudios Organizacionales (CACEO), teniendo como resultado los siguientes productos de investigación:

1. Proyecto: "Conocimientos, usos y efectos de la inteligencia artificial generativa: Un estudio exploratorio en el campo de la educación superior", cuyo responsable es el Dr. Juan Iván Vázquez García. Dicho estudio, se está llevando a cabo con la colaboración del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) a través de la Mtra. Rytha Picado Arroyo y la Universidad Tecnológica de León (UTL) con la Mtra. María Elena Sánchez Martínez, así como nuestros estudiantes becarios: la Lic. Azucena del Carmen Maldonado Ramírez, Christopher Alejandro Gámez



Foto: Dr. Juan Iván Vázquez García

Ramírez y Alma Jacqueline Castañeda Gutiérrez de la Licenciatura en Relaciones Industriales. Este proyecto fue

aprobado en la Convocatoria Institucional de Investigación Científica (CIC, 2024).

2. "Seminario de Inteligencia Artificial Generativa en las Organizaciones y la Educación" llevado a cabo el pasado 26 de junio de 2024 en modalidad híbrida y teniendo como sede el "Claustro Sebastián Sanzberro" de la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA), Campus Guanajuato. En donde se tuvo la oportunidad de reflexionar sobre los desafíos éticos y las oportunidades de la inteligencia artificial generativa en la educación universitaria para desarrollar estrategias que aseguren su uso responsable, equitativo y transparente, protegiendo los derechos de estudiantes y profesores en la era digital; con el conversatorio de apertura denominado: "Ética e Inteligencia Artificial Generativa (IAG): Hacia una educación universitaria responsable en la era digital" cuyos ponentes fueron la Mtra. Rytha Picado Arroyo y el Mtro. Juan Carlos Romero Hicks, quienes estuvieron moderados por el Dr. Martín Picón Núñez.

3. Publicación del capítulo: "Racionalidad Artificial: Un modelo de análisis sobre el uso de la inteligencia artificial generativa en las organizaciones" cuyos autores son: Francisco Javier Velázquez Sagahón, Juan Iván Vázquez García, Jesús Gilberto Flores Jaime y Amneris Aída Preciado Rocha; en el libro: "El futuro de la Inteligencia Artificial" coordinado por Oscar Lozano Carrillo y Alfredo Garibay Suárez. Esta obra fue presentada el 8 de agosto de 2024 en la DCEA, Campus Guanajuato, también en modalidad híbrida; en donde recibimos a la comunidad docente y estudiantil de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-Azcapotzalco) y con quienes hemos estrechado lazos de colaboración en torno al tema. El libro lo pueden descargar en: <https://iauama.com/>

4. Presentación de las ponencias en el XII Congreso Internacional de Análisis y Estudios Organizacionales (XII CIAO, 2024) llevado a cabo en Porto Alegre, río Grande del Sur, Brasil del 2 al 6 de septiembre de 2024:

a. "Transformando el Aula: Análisis Exploratorio de la Inteligencia Artificial Generativa en la Educación Superior" cuyos autores son: Juan Iván Vázquez García, Francisco Javier Velázquez Sagahón, Jesús Gilberto Flores Jaime y Amneris Aída Preciado Rocha.

b. "Gobernanza de la Inteligencia Artificial en México: Hacia un Marco Ético y Responsable". Autores: Francisco Javier Velázquez Sagahón, Juan Iván Vázquez García, Nicolás Nava Nava, Francisco Javier Álvarez Torres y Amneris Aída Preciado Rocha.



Foto: Lic. Amneris Aida PreciadoRocha

Finalmente, se han encontrado los siguientes resultados preliminares:

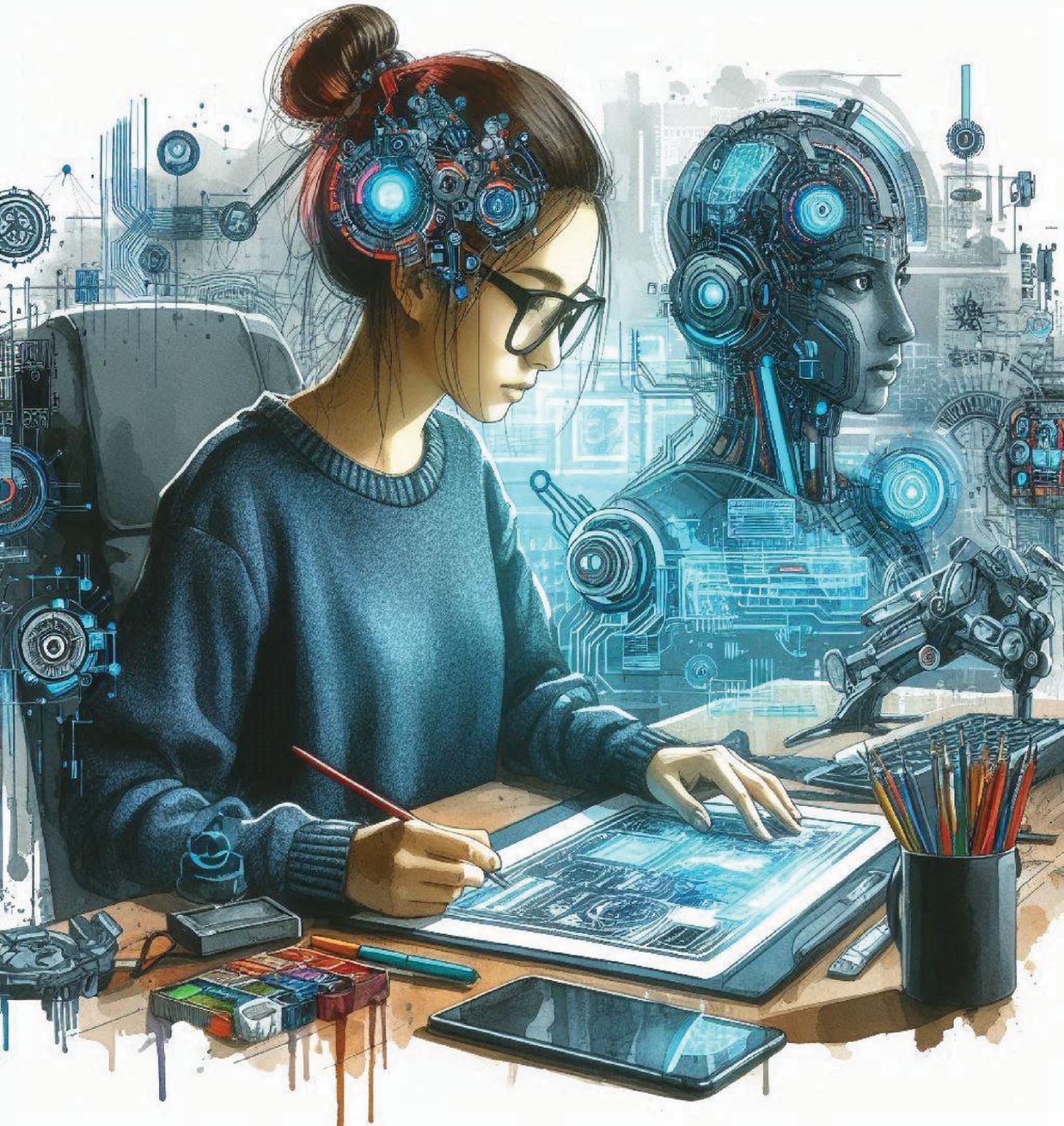
En el contexto educativo, el uso de estas tecnologías emergentes a la fecha experimenta un crecimiento notable entre nuestros jóvenes universitarios, quienes ya integran herramientas de IAG en sus procesos de aprendizaje. En términos del conocimiento, la aplicación y los efectos de la IAG en la formación universitaria, para el caso mexicano, se confirma específicamente en el área de las ciencias económico-administrativas que la aplicación de IAG en la gestión de la educación superior optimiza los recursos educativos y mejora las experiencias de aprendizaje de los estudiantes y las instituciones educativas. Así también, puede aportar a la creación de escenarios inclusivos y equitativos para la formación académica.

Sin embargo, la presencia de las brechas socio digitales impactan en el proceso de enseñanza aprendizaje, principalmente a la mitad de la trayectoria académica, lo que le brinda la oportunidad a la universidad de introducir en sus currículos la formación en IAG, especialmente en términos de ética a fin de contribuir en el desarrollo de la alfabetización digital antes de que el estudiante egrese. Lo anterior, le permite salir al escenario laboral con más competencias para insertarse en la población económicamente activa en el corto o mediano plazo.

Ahora bien, es de resaltar que la comunidad estudiantil, reconoce que el uso de la IAG es un benefactor para el

desarrollo de la educación, lo que contribuye específicamente en la Agenda 2030 a través del cuarto objetivo de desarrollo sostenible referente a la educación de calidad. Este hecho, sitúa al estudiante universitario en un nivel de conciencia importante frente a los desafíos de la Agenda 2030.

Aunado a este escenario, en el análisis preliminar de la revisión documental de la gobernanza de la Inteligencia Artificial en nuestro país se identificaron los principales ejes y esfuerzos rectores por lograr un marco ético y regulatorio sobre los usos de la inteligencia artificial, a fin de ser eficientes en las prácticas y normas que regulan el funcionamiento de sistemas complejos, asegurando que se cumplan los objetivos de manera eficaz, transparente, inclusiva y responsable. Ello implica la manera en que se toman las decisiones, cómo se implementan, y cómo se monitorean y evalúan los resultados. La gobernanza de la inteligencia artificial en México abarca no solo el papel del gobierno, sino también la participación de otros actores como el sector privado, la sociedad civil y otras partes interesadas, en la toma de decisiones y en la gestión de recursos, que contemple las brechas socio digitales de alfabetización y la diversidad cultural de nuestro país.



## Inteligencia artificial y el estudiante de Diseño Gráfico

**Autor:** Myriam Montoya López & Microsoft Copilot

**Especificaciones:** Ilustración con acuarela generada con Inteligencia Artificial Copilot, Designer y tecnología DALL E3.

**Texto para generar la ilustración:** Crear una imagen con acuarela sobre cómo se ve un estudiante de diseño gráfico en el año 2050 utilizando como herramienta la inteligencia artificial para realizar ilustraciones.



## Josué Gómez Amézquita, Licenciatura en Relaciones Industriales. Generación 2007-2011.



**A**ctualmente, trabajo como Gerente de Servicios de Recursos Humanos en Microsoft México. Mis principales tareas son manejar consultas complejas en el área de servicio para la región de Latinoamérica y Canadá, contribuir al diseño y entrega de cambios, creando materiales de comunicación sobre actualizaciones en el sistema de soporte al cliente durante la implementación de programas de recursos humanos. Además, colaboro con otros equipos de RH para alinear procesos operativos, lidero la implementación de nuevos procesos y soluciones, y aseguro el cumplimiento con políticas y regulaciones. También tengo la responsabilidad de administrar los datos de los empleados, revisar y mejorar la documentación de procesos y preparar análisis e informes.

Una parte importante de mi rol es también el liderazgo y gestión de personal, impulsando el crecimiento y desarrollo de mi equipo, supervisando el desempeño y asegurarme del apalancamiento de la inteligencia artificial para el cumplimiento de sus funciones, disfruto mucho mi trabajo y el impacto positivo que puedo tener en la empresa y en mis colegas.

Pero antes de llegar aquí, al igual que muchos de ustedes fui estudiante de la Licenciatura en Relaciones Industriales en el campus DCEA y posteriormente recién egresado... que nervios sentía al querer desarrollarme profesionalmente y no saber por dónde empezar, había noches en las que no podía dormir y sabía que la mejor forma de agradecer el apoyo de mi familia era poder ingresar al mundo laboral y ejercer lo que había aprendido durante mi paso por la Universidad de Guanajuato.

Dicho esto, no me gustaría que me piensen como un extraño, si no como un compañero de carrera que ha vivido, experiencias similares a las que ustedes están viviendo o están por vivir.

Confesaré que recién egresé tarde 5 meses en encontrar un trabajo relacionado a mi carrera, mientras veía que otros compañeros de clase ya estaban en empresas como GM, o algunas otras ubicadas en el Bajío, yo me seguía

preguntando en qué momento tendría mi oportunidad, genuinamente creo que fueron estos momentos de austeridad los que me ayudaron a tener una perspectiva diferente al entrar a mi primer trabajo, teniendo esa hambre de crecer, desarrollarme y dar lo mejor de mí. Así pues, ingrese a la planta de Crocs en León Gto. como implant de RH en donde claramente me di cuenta que la formación de L.R.I. en la UG era bastante completa, contaba con las herramientas no solo para hacer un buen trabajo, si no para destacar del resto de mis compañeros, eso, aunado a una actitud bien enfocada me ayudaron a ser identificado como alguien con gran potencial dentro del equipo, sin embargo mi sueño era trabajar en otro lugar, en una empresa de talla internacional en la que pudiera estar constantemente hablando en inglés y francés, idiomas que había aprendido en mi paso por la universidad. Tenía tan solo 5 meses trabajando en Crocs, cuando mi líder de aquel entonces me preguntó sobre mis objetivos profesionales, los cuales sin dudar le compartí...

A la semana siguiente él mismo me compartió una vacante en una empresa canadiense que yo tenía en el radar desde mi época de Universidad, para la cual si bien no pedían mucha experiencia en RH el dominio del Inglés y Francés era indispensable. Recuerdo que me emocione, pero al mismo tiempo estaba preocupado, sabía que esa empresa era líder en su ramo y no sería fácil entrar, sin embargo, mi deseo de poder ser parte de ella era mayor que el estrés y el miedo a mudarme a una ciudad en otro estado de la república donde nunca había estado y no conocía a nadie.

Aún recuerdo con claridad todo ese proceso de reclutamiento, si bien mi Inglés no era lo bastante fluido, las palabras de la hiring manager al final de las entrevistas fueron, "me gusta mucho tu perfil, y tu formación, pero a tu Inglés le falta mucho... ojalá que tu Francés sea muy bueno de lo contrario te daré las gracias por venir"

Cuando la entrevista en Francés terminó, me dijo, "me acabas de poner entre la espada y la pared, porque tu Francés es muy bueno". al día siguiente recibí mi carta oferta... No podía creerlo, desde hacía tiempo había querido trabajar ahí y se había cumplido, definitivamente eran otras ligas profesionalmente hablando, era un equipo joven muy dinámico en el que la mayoría hablaban dos

Cuando la entrevista en Francés terminó, me dijo, "me acabas de poner entre la espada y la pared, porque tu Francés es muy bueno". al día siguiente recibí mi carta oferta... No podía creerlo, desde hacía tiempo había querido trabajar ahí y se había cumplido, definitivamente eran otras ligas profesionalmente hablando, era un equipo joven muy dinámico en el que la mayoría hablaban dos idiomas y dábamos soporte de RH a Canadá, USA, México y Brasil. Para mi sorpresa, la gran mayoría no tenía una formación académica de RH, para la empresa era más fácil entrenarlos en funciones específicas de RH, que entrenar a sus profesionales de RH en Francés e Inglés, ya que todo el trabajo era netamente en alguno de esos idiomas, rápidamente empecé a destacar en el equipo porque mi formación de L.R.I. me hacía entender de forma acelerada todos los temas que se discutían y se trabajaban.

Trabajé para esta empresa más de 5 años, en los que pude ser parte de diferentes equipos, seguir aprendiendo de profesionales de RH de otros países, moverme a otra ciudad y seguir ganando experiencia en RH en una empresa de talla mundial, dando soporte desde México a personas en todo el mundo.

Un día, una excompañera me busco, era alguien con quien había trabajado poco tiempo, pero al parecer había tenido una muy buena impresión de mí como profesional, yo no sabía dónde trabajaba en ese momento, pero cuando me mando la vacante una ola de emociones apareció de golpe, la vacante era para el corporativo de Microsoft en CDMX, algo similar a mi puesto de ese entonces, pero con un scope nuevo para mí y una industria totalmente diferente.

Definitivamente me preparé mucho para ese proceso, pero al mismo tiempo me sentía muy seguro de mi formación y experiencia adquirida.

Fui muy feliz al ser el candidato seleccionado, pero el verdadero reto para mí fue aprender desde cero una cultura organizacional totalmente diferente, me gustaría que lo tengan presente, cada vez que cambien de trabajo se enfrentaran a esto, pero quiero alentarles a que confíen en sus habilidades y formación de RH, cada clase, cada profesor y cada práctica profesional les ayudara a ver los retos y situaciones laborales con otra perspectiva, al final todo suma...

Actualmente he trabajado para Microsoft por más de seis años, pero en lugar de hablar de ejemplos de retos profesionales o perfiles específicos de RH quiero compartirles algunos de mis aprendizajes a lo largo de mi vida profesional:

· No tengan miedo en aplicar a esa vacante o empresa en la

que quieran trabajar, de todos los procesos de reclutamiento se aprende, y siempre vayan preparados con preguntas para sus entrevistadores, eso les ayudará a generar un ambiente de confianza que a su vez propiciara una conversación en la cual los entrevistadores podrán conocerles mejor.

· Conózcanse a ustedes mismos, identifiquen sus habilidades y explótenlas, hagan de ellas su personal branding.

· Al momento de redactar su CV, enfóquense en las habilidades aprendidas y desarrolladas, durante la entrevista céntrense en el "como" y no en el "que", el método STAR les puede ayudar mucho.

· Una vez que empiecen a trabajar, siempre vean el "Big Picture" de las cosas, pregúntense ¿Qué hay más allá del proceso? y conecten los dots para tener una perspectiva más amplia, esto incluye más allá de RH.

· Aprovechen cada oportunidad de exposición en su día a día, de nada sirve que sean los mejores en lo que hacen si nadie sabe que lo son, esto les ayudara en su crecimiento profesional.

· Siempre pidan retroalimentación, en especial de las personas con quienes les cuesta trabajar, la crítica constructiva les ayudara a valorar las opiniones de los demás y a identificar áreas para mejorar su desempeño.

· Estén abiertos a tener conversaciones difíciles, son sumamente importantes para su crecimiento.

· Enfóquense en su aprendizaje continuo para desarrollar sus conocimientos y habilidades, puede ser académico o profesional.

· No tengan miedo a cometer errores, los errores forman parte del proceso de aprendizaje, así como los desafíos son oportunidades para aprender y mejorar.

Por último, me gustaría cerrar con lo siguiente:

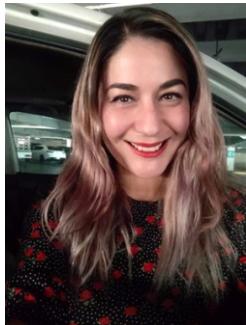
**"La única constante es el cambio." Heráclito. 500 A.C.**

En mi caso, un detonador de oportunidades fueron los idiomas, eso no significa que les servirá a ustedes, el mundo está teniendo un cambio tecnológico que no se había vivido desde que se inventó la computadora, quizás su detonador de oportunidades sea el uso de inteligencia artificial en su ámbito laboral como profesionales de RH, les invito a que sean conscientes de esto y lo usen a su favor.

[Microsoft 365 Copilot - YouTube](#)

Ps. En este link podrán aprender más sobre el uso de copilot en su día a día 12

# Priscila Arriaga Luna, Licenciatura en Relaciones Industriales. Generación 2007-2011.



**E**l puesto que desempeño actualmente está enfocado principalmente en el Reclutamiento y Selección de personal administrativo y operativo de una de las empresas automotrices líderes en su ramo con presencia a nivel internacional.

## ¿Qué perfil de ingreso pide la empresa para el puesto que desempeñas?

- Lic. En Administración, Psicología, Recursos Humanos (Titulado).
- Conocimiento y aplicación de entrevistas por competencias.
- Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas.
- Conocimiento y aplicación de Assessment Center.
- Experiencia en gestión de procesos de reclutamiento y selección (+de 10 vacantes simultáneas).
- Experiencia mínima de 1 año en Atención a clientes (deseable).
- Experiencia mínima de 2 años en puesto similar (indispensable).
- Inglés Intermedio–Avanzado.

## ¿Qué pensaste al leer dicho perfil de ingreso con relación a la preparación que tienes? ¿lo cumplías o no, en qué grado? ¿qué no cubriste?

Actualmente tengo 15 años que egrese de la Lic. de Relaciones Industriales, por lo que, he tenido la fortuna de laborar en diferentes organizaciones que me han dado la oportunidad de desarrollarme de manera profesional y me han ayudado a fortalecer mis competencias y conocimientos que, definitivamente considero es una de las razones por las que laboro en la compañía actual. Sin embargo, pienso que, si me hubiera enfrentado a esta oferta de trabajo hace 10 años seguramente no hubiera cubierto por completo el requisito de idioma, que, en la mayoría de las vacantes actuales es un requisito indispensable, así como, la aplicación de entrevistas por

competencias es un conocimiento que adquirí a través de mi experiencia profesional.

## Ya que estás en el puesto, ¿a qué situación real te enfrentaste para desempeñarlo; relativo a tu formación académica?

Hay un ejemplo al cual me encanta mencionar, y es un recuerdo de alguna clase de la Universidad, si soy honesta no recuerdo exactamente la clase y el apellido del maestro, su nombre es Francisco, pero, hubo una frase que ha sido el marco al cual he tratado de apegarme en los más de 10 años de mi trayectoria en Recursos Humanos: “La misión de Recursos Humanos es buscar el equilibrio entre la empresa y el trabajador, no siempre será posible, en ocasiones la balanza se inclinará de un lado o del otro, pero la misión es tratar de mantener ese equilibrio”.

## ¿Qué diferencia existe entre lo que viste en tu licenciatura y lo que haces realmente en tu trabajo?

Considero que la Universidad te da la base del conocimiento y la referencia para aplicar en las actividades diarias de tu trabajo, sin embargo, la práctica y sobre todo la interacción con las personas: ver, manejar sus reacciones, tratar, muchas veces escuchar y lidiar con sus problemas, es lo que te prepara realmente para realizar el trabajo de Recursos Humanos.

## ¿Qué pide la empresa de tu desempeño laboral?

Todas las empresas en general tienen indicadores diferentes para medir el desempeño del personal, entre ellos son el número de vacantes cubiertas, número de días en que fueron cubiertas las vacantes, calificaciones de encuestas de satisfacción a candidatos y clientes, rotación del personal en los primeros 3 meses, son algunos de los indicadores.

La empresa pide que se cumplan objetivos cuantitativos, tengo una definición de objetivos que debo cumplir de forma anual, que está compuesta por diferentes indicadores. Pero también la empresa mide las formas en las que llegamos a esos objetivos, evalúa los comportamientos esperados por el colaborador alineado a lo que la compañía espera de él. Se evalúan

comportamientos como colaboración, innovación, integridad.

### **¿Cómo has afrontado los retos laborales para los que tú has supuesto que no estás preparada(o)?**

Siempre he considerado que la principal fuente de conocimientos son los compañeros de trabajo, en las ocasiones en que he tenido dudas, o que no me he considerado capacitada o preparada para realizar alguna actividad, acudo a las personas que considero pueden guiarme en el proceso y mantengo abierta la posibilidad de ayudar si me es posible. Creo que el fortalecer las relaciones y el trabajo en equipo es la mejor forma de afrontar los retos en cualquier ámbito, tanto profesional como personal.



Fig. 1. Pasos para el crecimiento profesional.

### **¿Qué les puedes decir a los compañeros que están egresando y a punto de integrarse al ámbito laboral, con relación a la realidad que has vivido para hacerte de un trabajo, y para desempeñarlo?**

Creo que es importante que cada quien defina qué significa el “crecimiento profesional”, frecuentemente escucho esa respuesta como motivo de renuncia a los empleos, pero muchas veces no tienen claro cuál es el significado o qué es para ellos.

El crecimiento profesional no siempre se refleja obteniendo un mejor empleo, con personal a cargo, o con un aumento de sueldo y sobre todo no sucede en un año. También puede reflejarse identificando que tan experto son en las actividades que realizo actualmente, que tan estable me encuentro física y mentalmente con el trabajo que realizo, que tipo de relaciones he establecido con mi equipo de trabajo y con mis superiores, y yo como he contribuido a ello. Creo que son cosas que las nuevas generaciones no creen que aporte algún valor y es importante ponerle un foco, porque eso también es crecimiento.

Cuando la entrevista en Francés terminó, me dijo, “me acabas de poner entre la espada y la pared, porque tu Francés es muy bueno”. al día siguiente recibí mi carta oferta... No podía creerlo, desde hacía tiempo había querido trabajar ahí y se había cumplido, definitivamente eran otras ligas profesionalmente hablando, era un equipo joven muy dinámico en el que la mayoría hablaban dos idiomas y dábamos soporte de RH a Canadá, USA, México y Brasil. Para mi sorpresa, la gran mayoría no tenía una formación académica de RH, para la empresa era más fácil entrenarlos en funciones específicas de RH, que entrenar a sus profesionales de RH en Francés e Inglés, ya que todo el trabajo era netamente en alguno de esos idiomas, rápidamente empecé a destacar en el equipo porque mi formación de L.R.I. me hacía entender de forma acelerada todos los temas que se discutían y se trabajaban.

Trabajé para esta empresa más de 5 años, en los que pude ser parte de diferentes equipos, seguir aprendiendo de profesionales de RH de otros países, moverme a otra ciudad y seguir ganando experiencia en RH en una empresa de talla mundial, dando soporte desde México a personas en todo el mundo.

Un día, una excompañera me buscó, era alguien con quien había trabajado poco tiempo, pero al parecer había tenido una muy buena impresión de mí como profesional, yo no sabía dónde trabajaba en ese momento, pero cuando me mando la vacante una ola de emociones apareció de golpe, la vacante era para el corporativo de Microsoft en CDMX, algo similar a mi puesto de ese entonces, pero con un scope nuevo para mí y una industria totalmente diferente.

Definitivamente me preparé mucho para ese proceso, pero al mismo tiempo me sentía muy seguro de mi formación y experiencia adquirida.

Fui muy feliz al ser el candidato seleccionado, pero el verdadero reto para mí fue aprender desde cero una cultura organizacional totalmente diferente, me gustaría que lo tengan presente, cada vez que cambien de trabajo se enfrentaran a esto, pero quiero alentarles a que confíen en sus habilidades y formación de RH, cada clase, cada profesor y cada práctica profesional les ayudara a ver los retos y situaciones laborales con otra perspectiva, al final todo suma...a la situación actual de nuestro país.

# LOS MUSEOS

## y su importancia cultural

### Nancy Cristina González Lezo, 4to. cuatrimestre de la MA.



Mi nombre es Nancy Cristina González Lezo, actualmente curso el cuarto cuatrimestre de la Maestría en Administración Tiempo Completo en la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA), generación 2023- 2025.

**M**e gustaría compartirte un poco sobre el tema de los “Museos”, algo que sin duda alguna es relevante, pues me encuentro realizando mi trabajo de tesis respecto a este mismo y quisiera darte a conocer sobre su importancia.

Un museo es una institución sin fines de lucro, permanente, al servicio de la sociedad y su desarrollo, abierta al público, que adquiere, conserva, investiga, comunica y expone el patrimonio material e inmaterial de la humanidad y su medioambiente con fines de educación, estudio y recreación (ICOM, 2017). El término proviene del latín *musēum* y este a la vez del griego *mouσeοv* que significa “casa de las musas”, término que estaba asociado con los santuarios consagrados a la sabiduría, mismo término que nació en el año 285 a.C de la mano de la creación del museo alejandrino en Egipto, creado por el emperador Alejandro Magno dentro de las murallas de su palacio y contaba con salas de reunión para poetas, filósofos, científicos, músicos y escritores.

Los museos son de gran importancia debido a que permiten a las personas explorar y comprender diferentes aspectos de la sociedad y del mundo en el que vivimos. La difusión del conocimiento a través de los museos es crucial para fomentar la educación y el aprendizaje continuo. Los museos ofrecen una experiencia única e interactiva que permite a las personas aprender de una manera tangible y significativa.

Conforme con (Fernández, 2020) el Sistema de Clasificación de Museos que utiliza el Consejo Internacional de Museos, mejor conocido por sus siglas en inglés ICOM, la tipología museística se agrupa de la siguiente manera:

a) Museos de Arte: Donde se sitúan las bellas artes, artes aplicadas, arqueología, de pintura, de escritura, de grabado, de artes gráficas: diseños, grabados y litografías, de arqueología y antigüedades, de artes decorativas y aplicadas, de arte religioso, de música y arte dramático, teatro y danza.

b) Museos de Historia Natural en General: Comprendiendo colecciones de botánica, zoología, geología, paleontología, antropología, mineralogía, de botánica, jardines botánicos, de zoología, jardines zoológicos, acuarios y antropología física.



Foto: Museo de las Momias  
Fuente: img.justthetravel.com

c) Museos de Etnografía y Folklore.

d) Museos Históricos: Aquí se encuentran los biográficos que son los que se refieren a un personaje a un grupo de individuos, por categorías profesionales, por lo general son aquellas casas de hombres célebres, los que coleccionan objetos y recuerdos de una época determinada, los conmemorativos cuya finalidad es recordar un acontecimiento, los de historia de la ciudad, y por último los históricos de guerra y del ejército o de la marina.

e) Museos de las ciencias y de las Técnicas: dentro de esta tipología se encuentran los de las ciencias y técnicas en general de física, de oceanografía, de medicina y cirugía, de técnicas industriales, industria del automóvil y los de manufacturas y productos manufacturados.

f) Museos de ciencias sociales y servicios sociales: Son aquellos que tienen que ver con pedagogía, enseñanza y educación, de justicia y de policía.

g) Museos de comercial y de las comunicaciones: como de

moneda y sistemas bancarios, de transportes y de correos.

h) Museos de agricultura y de los productos del suelo.

En Guanajuato Capital existen alrededor de 20 museos los cuales pertenecen a una tipología distinta, por ejemplo, el Museo Casa Diego Rivera, Museo Conde Rul, Museo de Arte Contemporáneo, Museo del Pueblo de Guanajuato, Museo de Arte Olga Costa, son museos de arte pertenecientes al Instituto Estatal de Cultura. Por otra parte el Museo Alfredo Dugés es un museo de historia natural, siguiéndole el Museo Ex Convento Dieguino y el Museo de las Momias como museos arqueológicos, así mismo el Museo Regional de Guanajuato-Alhóndiga de Granaditas, Museo Ex-Hacienda San Gabriel de Barrera, Museo de Arte e Historia de Guanajuato, Casa de Ignacio Allende, Museo de San Miguel de Allende, Museo de la Independencia, Museo Ex-Hacienda del Cocherero, Museo de Historia de Mineral de Pozos, Museo Iconográfico del Quijote, son considerados como museos históricos (Ferrovial, 2023).

Ir a un museo tiene múltiples beneficios y razones que pueden enriquecer tu vida, desde el aprendizaje, ya que los museos son fuentes valiosas de conocimiento, pues ofrecen exposiciones sobre arte, historia, ciencia, cultura y muchos otros temas que pueden ampliar tu comprensión del mundo. Además visitar un museo te permite conectarte con diferentes culturas y épocas, puedes ver cómo han evolucionado las sociedades y apreciar la diversidad cultural.

Por otro lado, el arte y las exposiciones pueden inspirarte creativamente, observar obras de artistas talentosos puede motivarte en tu propia expresión artística o en otros aspectos de tu vida.

Los museos también ofrecen un espacio para la reflexión y la contemplación. Puedes tomarte un tiempo para pensar sobre los temas presentados y cómo se relacionan con tu vida. Muchos otros ofrecen experiencias interactivas, talleres y actividades que pueden ser muy entretenidas, tanto para adultos como para niños. De igual manera ir a un museo puede ser una actividad social, ya sea con amigos, familiares o en grupo, compartir la experiencia puede enriquecer la visita y fomentar conversaciones significativas. Por último, visitar un museo puede ser una forma de escapar de la rutina diaria y explorar nuevos intereses y pasiones, en resumen, ir a un museo no solo es una experiencia educativa, sino también enriquecedora a nivel personal y social.

Guanajuato Capital, una ciudad rica en historia y cultura, alberga diversas obras y atracciones artísticas, una de las más reconocidas es el Museo de las Momias de Guanajuato; distinguido por su colección de momias naturales, es una de las atracciones más inusuales y visitadas de la ciudad.

Así mismo visitar el Museo Diego Rivera en Guanajuato Capital es una experiencia altamente recomendable por varias razones, la primera es que el museo está ubicado en la casa donde nació Diego Rivera, visitar el lugar te permite conocer más sobre su vida y su formación artística desde sus inicios. El museo cuenta con una selección de sus trabajos, así como de otros artistas

contemporáneos, permitiéndote apreciar su estilo y evolución artística en un entorno íntimo.



Foto: Museo Casa Diego Rivera

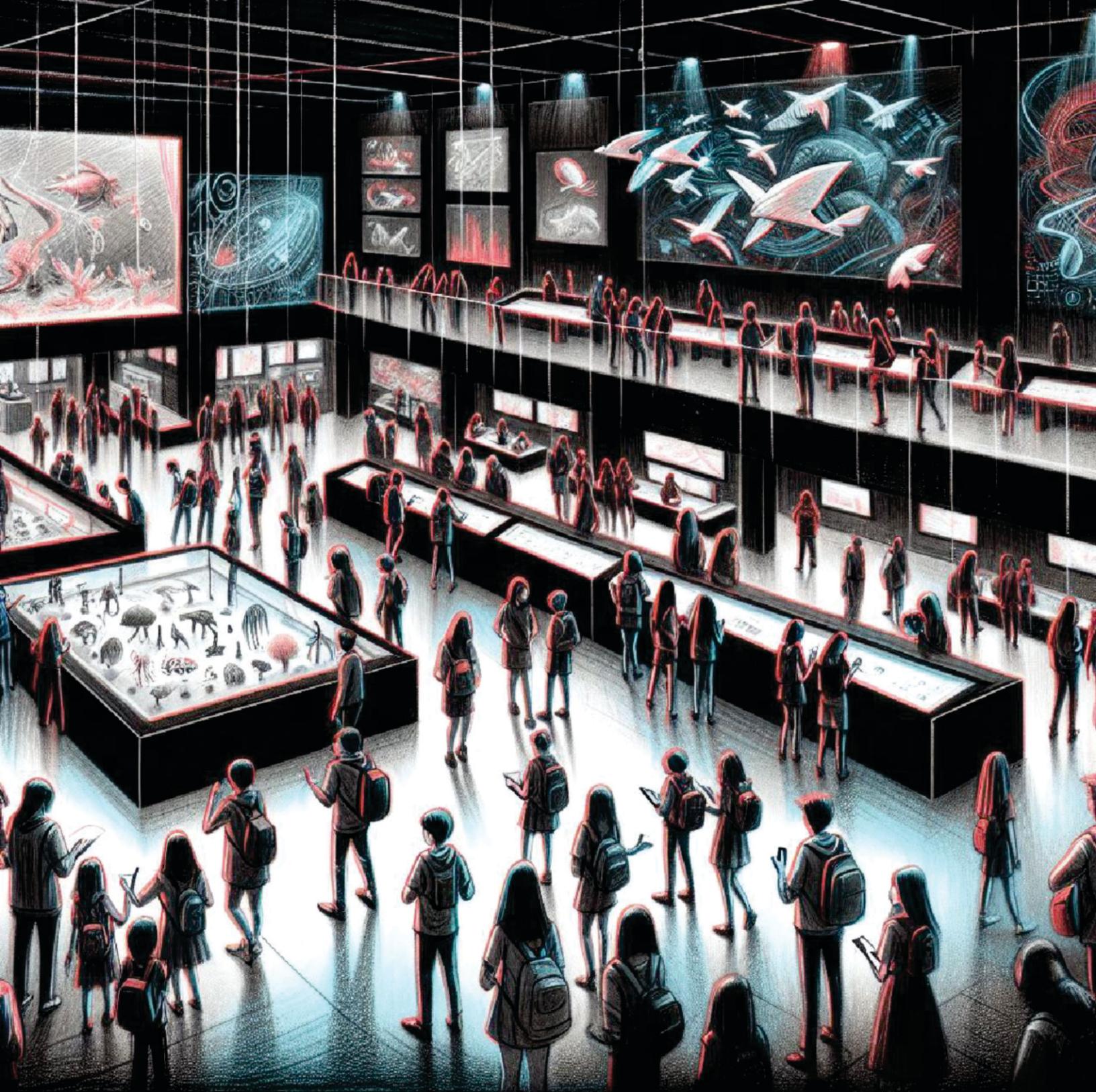
Fuente: sic.cultura.gob.mx (2024)

La casa que alberga el museo es una hermosa construcción que refleja la arquitectura colonial de Guanajuato. El ambiente del lugar, junto con su ubicación en una de las ciudades más bellas de México, hace que la visita sea placentera, además de contar con elevador para personas en sillas de ruedas, volviéndolo accesible y de esta forma nadie se queda sin conocer las obras de este reconocido artista.

Rivera era conocido por su compromiso social y político. Al visitar el museo, puedes reflexionar sobre los temas que abordó en su obra, como la clase trabajadora, la identidad mexicana y la justicia social. En resumen, el Museo Diego Rivera no solo te ofrece la oportunidad de conocer más sobre la vida y obra de este gran artista, sino que también te sumerge en la rica cultura y la historia de México. Es una visita que complementa la experiencia de explorar Guanajuato Capital.

Guanajuato Capital, con su rica historia y patrimonio cultural, ofrece una diversidad de museos que reflejan la identidad y el legado de la región. Estos espacios no solo preservan y exhiben objetos históricos y artísticos, sino que también fomentan la educación y la apreciación del arte y la historia entre locales y visitantes. La variedad de museos, desde el Museo de las Momias hasta el Museo de Arte Contemporáneo, muestra la versatilidad cultural de la ciudad y su capacidad para atraer diferentes públicos. Además, los museos en Guanajuato Capital juegan un papel crucial en la promoción del turismo, contribuyendo significativamente a la economía local.

En conclusión, los museos de Guanajuato Capital son más que simples lugares de exhibición; son guardianes de la memoria colectiva, espacios de diálogo cultural y promotores del desarrollo social y económico. Su importancia radica no solo en la conservación del pasado, sino también en su capacidad para inspirar y educar a las futuras generaciones.



## Museo de Historia Natural en el 2030

**Autor:** Myriam Montoya López & Microsoft Copilot

**Especificaciones:** Ilustración con acuarela generada con Inteligencia Artificial Copilot, Designer y tecnología DALL E3

**Texto para generar la ilustración:** Genera una ilustración con la técnica de carboncillo, sanguina roja y tonalidades de azul, de cómo se vería una sala de exhibición en un Museo de Historia Natural en el año 2030, el cual esté iluminado, haya pantallas interactivas, hologramas.

Los visitantes tienen que ser estudiantes de todos los niveles.

# La diversidad de género y su importancia para las organizaciones

**Dra. Ma. Eugenia Sánchez Ramos y  
Dra. Laura Elena Zárate Negrete, PTCs del DEO.**



**E**n este trabajo comentaremos sobre la igualdad de género, la cual beneficia a toda la sociedad, ya que crea comunidades más justas, equitativas y sostenibles; así como conocer las ventajas que ofrece para la permanencia de las organizaciones.

Hablar de equidad de género en el ámbito laboral es generar oportunidades laborales e igualitarias para todos los trabajadores sin distinción. En el caso de la mujer, involucra el empoderamiento y la transversalidad, es decir que debe percibirse como capaz y merecedora de ocupar un espacio en la toma de decisiones y por otro lado se incluya en cada estrategia y sector no solo a nivel país sino a nivel empresarial (Cano & Arroyabe, 2014). Esta reflexión fue concebida y apuntalada por grupos activistas feministas cuyas demandas estaban relacionadas a cambiar radicalmente los procesos y las estructuras que hacían que la mujer tenga una posición subordinada como género.

Actualmente aún con esfuerzos relevantes referentes a la integración de la perspectiva de género en las organizaciones falta camino por recorrer. Es necesario por tanto identificar tres puntos de acción para lograr este cometido: ser consciente de la existencia del sesgo de género (Velázquez y Díaz, 2020), mediante estrategias el retrainamiento de sus causas, y voluntad de cambio (Martín, 2007, Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2011).

Es importante entonces retomar la definición “techo de cristal” el cuál se utiliza para analizar la carrera laboral de mujeres que teniendo una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en su trabajo son discriminadas al intentar acceder a cargos superiores o bien a avanzar a posiciones de alto nivel permaneciendo en los niveles medios de la dirección (Bustos, 2002).

Con el acceso de la educación superior de las mujeres incluso en aquellas profesiones masculinizadas y el rendimiento laboral alto en las mismas, el techo de cristal sigue existiendo en parte por cuestiones de estereotipo, es aquí donde aparece un nuevo término “suelo pegajoso”. Este último concepto se refiere a los retos que enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica.

Identificación de factores que frenan el desarrollo laboral de la mujer en las organizaciones.

En este contexto autores como Ramos, Barberá y Sarrió (2003) identifican factores que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de poder los cuales se explican a continuación:

a) Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina las cuales son ser negativas para su promoción y éxito profesional. En la expectativa social los comportamientos masculinos son más valorados que los femeninos como la preferencia del deporte sobre el arte, expresar emociones como furia, etc. (Montalvo, 2020)

b) Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género, entre las que destacan: reglas informales, redes o networks masculinas existentes en las organizaciones, política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, escasez de mentorización de mujeres, y por último falta de políticas organizacionales tendentes a lograr un mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia.

c) Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. El perfil directivo imperante está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva; representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. Por otro lado, la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la falta de apoyos organizacionales, impiden a las mujeres asumir puestos de poder.

Otra reflexión sobre los retos que enfrentan las mujeres en el desarrollo y ascenso laboral tiene relación a la propia decisión que toma la mujer de no aceptar puestos

directivos para no romper el equilibrio entre su profesión y su papel de esposa - madre. Las nuevas generaciones están tomando decisiones en este punto, lo cual ha generado posponer la maternidad a edades más avanzadas o incluso no optar por tener este rol.

#### Importancia de la igualdad de género para las empresas

La igualdad de género en el sector laboral potencia el desarrollo de las organizaciones contribuyendo a la mejora de la calidad de vida económica y social de las comunidades. Los ámbitos de mejora en la administración y gestión organizacional con enfoque de género son:

**Equidad y Justicia Social:** Fomentar la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos.

**Impacto Económico:** La igualdad de género tiene un impacto directo en el crecimiento de las economías globales.

**Mejora de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Las empresas que apoyan la igualdad de género mejoran su imagen y reputación ante el público, lo que puede resultar en una mayor lealtad de los clientes y socios comerciales.

**Reducción de la Desigualdad:** Fomentar la igualdad de género en el trabajo es un paso hacia la reducción de la desigualdad en otros aspectos de la vida, como la educación, la salud y la política, creando un efecto positivo en toda la sociedad.

**Diversidad y Creatividad:** La inclusión de diferentes perspectivas y enfoques en el lugar de trabajo enriquece la toma de decisiones y la creatividad.

**Aumento de la Productividad:** Las organizaciones que promueven la igualdad de género tienden a ser más productivas. La igualdad en el trabajo permite que todos los empleados, independientemente de su género, puedan contribuir de manera óptima, aumentando la eficiencia general.

**Atracción y Retención de Talento:** Las empresas que fomentan un ambiente laboral inclusivo y equitativo son más atractivas para el talento. Esto no solo facilita la contratación de empleados capacitados, sino que también ayuda a retener a los empleados actuales, reduciendo la rotación y los costos asociados.

**Mejor Clima Organizacional:** Promover la igualdad de género contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y respetuoso. Esto puede llevar a mayores niveles de satisfacción y bienestar laboral entre los empleados.

**Desarrollo Sostenible:** La igualdad de género es un objetivo clave dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Promover la igualdad en el sector laboral es esencial para lograr un desarrollo sostenible y equitativo.

#### Estrategias con perspectiva de género

En México, las organizaciones deben de proponer estrategias para crear programas de equidad de género, oferta de servicios de cuidado infantil, así como de implementar prácticas laborales flexibles lo que impactaría benéficamente al desempeño laboral y la competitividad. La inversión en la igualdad de género es invertir en un futuro más justo y próspero para todos.

En la cuestión social y cultural la familia, el núcleo más importante del ser humano requiere de esfuerzos para contrarrestar los estereotipos desde la infancia, así como contribuir al trabajo colaborativo y refuerzo de valores desde la perspectiva de género. Finalmente, como lo menciona Young (1993) y Kabeer (1994) es necesario promover el pensamiento colectivo acerca de la reconstrucción de una autoimagen y autoconfianza positiva de la mujer, el desarrollo de pensamiento crítico, la construcción de una relación más estrecha como grupo y la promoción para que la mujer tenga el control de su propia vida y pueda tomar decisiones.

#### BIBLIOGRAFIA

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología.*, 25(2), 201-214
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2011b). Más allá del “techo de cristal” Diversidad de género. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, España* (40), 55-68
- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA - Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado* (41), 1-7.
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347.
- Cano, T., & Arroyabe, O. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres, subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*.
- De Anca, C. y Aragón, S. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Revista Latinoamericana de Administración* (38), 45-63.
- Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender Hierarchies in development thought*. Londres: Verso.
- Moya, D. M. V., Mafla, P. G. P., & Luna, J. L. V. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36.
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49).
- Ramos, A. y Sarrio, M. (2000). Mujeres directivas antes el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI. *Papeles del Psicólogo* (75), 46-52.
- Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.
- Young, K. (1993). *Planning development with women: Making a world of difference*. London: Macmillan.



## Mujeres trabajando

Autor: Laura Elena Zárate Negrete

**Especificaciones:** Fotografía

**Exposición:** Voces de la mina

# Motivémonos a convertirnos en agentes de cambio ante las actuales problemáticas globales

## Demis Alejandro Aguilar Mendoza, Sistema de Manejo Ambiental, DCEA.



se agravan las catástrofes naturales relacionadas con el agua, los brotes de enfermedades, la escasez de agua, sequías, los daños a las infraestructuras, a la producción de alimentos y las cadenas de suministro, etc.

¿Paradigma o realidad? Como profesor de la UDA Desarrollo Sustentable mi misión es trabajar con grupos de estudiantes materialicen sus ideas e inquietudes con propuestas multidisciplinarias que respondan a algunas de las actuales problemáticas del agua en nuestro entorno, con base en las herramientas y conocimientos adquiridos durante su formación académica, que expresen soluciones y aplicaciones prácticas.

Porque hoy en día nos encontramos en un momento crucial, en donde los Gobiernos nacionales, las autoridades locales y regionales, las empresas, los científicos, nosotros profesores y estudiantes, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades debemos sumar esfuerzos para diseñar soluciones destinadas a obtener agua limpia y saneamiento para todos y que desde luego se inviertan en ellas.

Tan es así que algunos de los Organismos Internacionales manifiestan ante la ONU clasificar la carencia de agua como un tipo más de pobreza, que ya no solamente se caracteriza por carencias económicas o alimentarias, porque ahora no tener acceso al agua limpia afecta directamente a nuestro bienestar, nuestra supervivencia y además agita algunos problemas sociales que pueden alterar la paz y las migraciones las cuales pueden contribuir a la inseguridad

**E**n estos más de 15 años de coordinar el área del Sistema de Manejo Ambiental DCEA, he comprendido el valor que tiene no solo de sensibilizar a nuestros a nuestros estudiantes, si no, de motivarlos a convertirse en agentes de cambio ante las actuales problemáticas globales, como los estragos en el ciclo natural del agua a consecuencia del Cambio Climático, altos índices con la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), la forma en que

hídrica en los determinados territorios, avivando las tensiones sociales.

En resumen, nuestro mundo está dramática y peligrosamente lejos de alcanzar no uno, sino varios de los Objetivos del Desarrollo Sostenible para el 2030. El Día Mundial del Agua de este año nos recordó nuestro papel individual y colectivo en la protección y el uso y gestión sostenible de este recurso vital para la humanidad en favor de las generaciones presentes y futuras.

En este sentido, la Universidad de Guanajuato bajo un enfoque trasversal de corresponsabilidad y en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible integrado en la Agenda Ambiental UG del Plan de Desarrollo 2021-2030 plantea políticas institucionales de sustentabilidad para los diversos ámbitos de la vida universitaria.



Foto: Demis Alejandro Aguilar Mendoza  
Fuente: Archivo

En apego, la División de Ciencias Económico Administrativas del Campus Guanajuato a través de su Sistema de Manejo Ambiental DCEA prioriza acciones en Cultura del Agua sumando esfuerzos de colaboración, comunicación y difusión con distintos organismos operativos de agua en la región. Promoviendo el Uso Apropiado y Eficiente del Agua contenida en el acuerdo para la Emisión y Observancia de Acciones para la Gestión de la Sustentabilidad de la Universidad de Guanajuato, la cual refiere contextualmente al cambio de hábitos de consumo, usar equipo eficiente para el consumo de agua, uso de fuentes alternativas de agua y reúso de agua tratada.

Entonces, a través de mi función como Enlace se propone el Plan Interdisciplinario de Medio Ambiente y Responsabilidad Social DCEA, documento que responde al ejercicio de las Buenas Prácticas Ambientales (BPA) y del cual emana el Proyecto Cultura del Agua DCEA, el cual está dirigido a la CU de la División, particularmente a nuestros alumnos.



Foto: Demis Alejandro Aguilar Mendoza  
Fuente: Archivo

A este proyecto le anteceden la colaboración con Sistemas de Agua y casos de éxito por participar en la convocatoria del Foro Universitario de Espacio Acuoso en el Estado: 2015-2024 Semestre a semestre se imparte el programa "Escuela H2O" en colaboración con el Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato. Abordando temas de:

- 1.- Agua-huella Hídrica- actividad Huella hídrica.
- 2.- Visita guiada a la planta potabilizadora
- 3.- Huella Ecológica-Calentamiento global- Actividad Huella Ecológica
- 4.- Visita guiada a la Planta Tratamiento de Aguas Residuales
- 5.- Plática y dinámica de las 3R'S.

2010-2024 La División de Ciencias Económico-Administrativas a través del Sistema de Manejo Ambiental DCEA integra al Comité Académico Organizador de Espacio Acuoso convocado por la Comisión Estatal del Agua de Guanajuato.

2012 En el marco del 18vo. Foro Nacional Universitario Espacio Acuoso, se inscriben cuatro proyectos propuestos por alumnos de distintas licenciaturas en el Marco 18avo. Foro Nacional Universitario Espacio Acuoso con las propuestas:

"Yo soy parte de un gran planeta y el Agua es la principal fuente de vida!"

Brenda Arvizu Rivera de la licenciatura de Comercio Internacional-

"Yo utilizo los recursos naturales y soy responsable"

Edgar Leonardo Luna García de la licenciatura en Contador

Público

"Yo sueño con un mundo mejor... y los grandes sueños se convierten en grandes proyectos" Agua y Tecnología. Propuestas y avances en el desarrollo de alternativas para el uso y reutilización del agua.

Shirley Cynthia Carrasco Amézquita de la licenciatura en Economía

"Vida termina sin A". Obteniendo el 1er. lugar en el eje temático Cultura del Agua en la Sociedad.

Raúl Cazares de la Licenciatura en Economía.

Asesor: Demis Alejandro Aguilar Mendoza

2013- "El Existir del Agua" Obteniendo el 1er. lugar en el eje temático Cultural del Agua en la Sociedad

Víctor Daniel Calzada Martínez y Cesar Calzada Martínez de la Licenciatura de Comercio Internacional

Asesor: Demis Alejandro Aguilar Mendoza

2014- - "El Agua es Vida" Obteniendo el 1er. lugar en el eje temático Cultural del Agua en la Sociedad

Víctor Daniel Calzada Martínez y Cesar Calzada Martínez de la Licenciatura de Comercio Internacional.

Asesor: Demis Alejandro Aguilar Mendoza

2014- "Azoteas verdes, óptima herramienta ecológica que garantiza el uso sustentable del agua"

Alumno: Miguel Ángel Cuevas Rodríguez de la Licenciatura de Comercio Internacional.

Asesorado por la Profa. Martina Heredia Villagómez

2020- ECOMOVE: Recolección y Canalización de Aceite Vegetal Usado Obteniendo el 1er. lugar en el eje temático Cultura del agua para el desarrollo sostenible

Alumna: Mónica Alexandra Santoyo Nieto de la licenciatura Relaciones Industriales.

Asesorado por: Demis Alejandro Aguilar Mendoza

2010, 2011 y 2017 Encuentro Regional rumbo a Espacio Acuoso DCEA

La División de Ciencias Económico-Administrativas Campus Guanajuato, a través del Sistema de Manejo Ambiental DCEA convoca a la comunidad de la División a participar en el evento que tiene por objetivo en común la presentación del programa general de Expo Agua, exposición de casos de éxito y talleres de los ejes temáticos en la convocatoria de Espacio Acuoso.

2019-2024 Jornadas del Agua UG en Conmemoración del Día Mundial del Agua

La DCEA se suma a la organización del evento institucional que tiene por objetivo comunicar, difundir y promover la formulación de proyectos que contrarresten las problemáticas con el uso eficiente del vital líquido, desde el ámbito local hasta el global.

El proyecto Cultura del Agua DCEA tiene por objetivo integrar a nuestros estudiantes en acciones que contribuyan al cambio de hábitos de consumo, uso de equipos eficientes y fuentes alternativas de consumo de agua que contribuyan en el ejercicio de las BPA en nuestras instalaciones. A través de una serie de talleres, conferencias y/o Actividades lúdicas de sensibilización desde el ámbito local hasta el global.

Con acciones prioritarias como:

Cambiar los hábitos de consumo, usar equipo eficiente para el consumo de agua, usar fuentes alternativas de agua, cumplir con la normatividad ambiental.

Con charlas, talleres, conferencias y actividades lúdicas y recreativas, como:

1. Plática sobre la situación actual del agua en el Estado de Guanajuato

Brindar la información de carácter público sobre los criterios, acciones, propuestas y estrategias encaminadas a la sustentabilidad del recurso agua.

Taller de integración:

Actividad que promueve la integración de nuestros estudiantes con la acción “Uso Apropiado y Eficiente del Agua” misma que responde al cumplimiento del ODS 6 Agua Limpia y Saneamiento.

2. Taller donde se tratarán los temas de:

Importancia del Agua- sensibilización y concientización sobre lo vital que es este líquido para la vida.

Huella Hídrica- concientización sobre el uso que se le da al agua no solo de manera directa si no indirecta

Actividad Huella Hídrica- ejercicio que pretende aclarar al estudiante el término de huella hídrica realizando un cálculo de cuánta agua se consume para diferentes situaciones cotidianas.

3. Taller donde se abordarán los temas:

Huella Ecológica- se explicará la importancia de un consumo responsable

Calentamiento Global- de manera breve se explicará el término de calentamiento global y se explicará las afectaciones que tiene en la vida diaria.

Actividad Huella Ecológica- se realizará un cuestionario sobre las actividades diarias y se establecerá que huella ecológica tiene cada uno de los estudiantes, de esta manera se darán cuenta que tan sustentables son.

4. Visita Guiada

A la Planta Potabilizadora los Filtros durante este recorrido los estudiantes podrán conocer el proceso para distribuir el

agua a la ciudad y valorar el esfuerzo que se hace. Dependiendo del número de integrantes del grupo se puede hacer en una o más visitas.

Espacio Acuoso en vinculación con la Comisión Estatal del Agua de Guanajuato. Con el objetivo en común de sensibilizar a docentes y alumnos sobre la situación hídrica en el Estado de Guanajuato, para proponer y asesorar alternativas de solución a problemáticas sobre el uso eficiente del vital líquido, a través, de proyectos individuales y/o interdisciplinarios desde el enfoque científico, tecnológico y cultural.

Todas y cada una de estas actividades garantizan el cumplimiento de la acción institucional Uso Apropiado y Eficiente del Agua, pero es gracias a su posicionamiento que la División de Ciencias Económico Administrativas a partir del año 2021 conserva el Distintivo de las Buenas Prácticas Ambientales.

El cual es un modelo que impulsa la Procuraduría Ambiental y de Ordenamiento Territorial del Estado de Guanajuato, que promueve la participación y responsabilidad de la sociedad para mejorar el desempeño ambiental y disminuir impactos a los efectos del cambio climático.

Va dirigido a micros, pequeñas empresas, cámaras empresariales, prestadores de servicios, industria turística e instituciones públicas y privadas, que implementen Buenas Prácticas Ambientales e impulsen un ambiente adecuado para el desarrollo y bienestar de los guanajuatenses.

Las empresas e instituciones que cumplen lo establecido en el programa se hacen acreedoras al Distintivo Buenas Prácticas Ambientales.



A título personal me despido, no sin antes invitar a ustedes los jóvenes por hacer brillar sus ideas, mi reconocimiento a sus profesores o asesores sin olvidar la importante misión que tenemos de continuar formando futuros Profesionistas, profesionistas sensibles, más humanos, propositivos y autocríticos para convertirnos todos en gestores del cambio, con un solo fin, nuestro futuro en común.

Foto: Demis Alejandro Aguilar Mendoza  
Fuente: Archivo

# Conmemoración del XXV Aniversario de las Licenciaturas en Administración de la Calidad y la Productividad y Sistemas de Información Administrativa (1999-2024)

**E**l pasado 29 de agosto del presente año, los programas educativos de Licenciatura en Administración de la Calidad y la Productividad (LACP) y Sistemas de Información Administrativa (LSIA) conmemoraron el 25 aniversario desde su aprobación en el Consejo Universitario el 9 de junio de 1999. El evento académico reunió a más de 250 miembros de la comunidad universitaria como estudiantes, egresados, docentes y personal de gestión y apoyo. En el evento se resaltó el impacto y la trayectoria de estos programas formando líderes en gestión de tecnología y calidad, pilares para la excelencia e innovación.



Foto: Coordinadores de carrera  
Fuente: Archivo

El inicio de la celebración estuvo marcado por un acto protocolario en el que la Dra. Claudia Susana Gómez López, Rectora General de la Universidad de Guanajuato, ofreció un emotivo discurso subrayando la relevancia de ambos programas en la formación de profesionales de alto nivel.

Durante su intervención, la rectora destacó cómo las licenciaturas en LACP y LSIA han respondido de manera efectiva a los cambios del entorno académico y laboral, adaptando sus planes de estudio para estar siempre a la vanguardia del conocimiento. En estos 25 años hemos sido testigos de transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que han demandado una capacidad de adaptación y evolución constante y estos programas se han consolidado como referentes en sus respectivos campos. El evento también contó con la participación del Dr. Martín Picón Núñez, Rector del Campus Guanajuato, quien destacó la importancia de que los programas educativos de la universidad mantengan su pertinencia y relevancia en un mundo en constante cambio. El Dr. Picón Núñez subrayó cómo las licenciaturas en Administración de la Calidad y la Productividad y Sistemas de Información Administrativa han sabido adaptarse a las necesidades de la sociedad, proporcionando a sus estudiantes una formación integral que les permite enfrentar los retos del presente y del futuro.

El director de la División de Ciencias Económico Administrativas, el Dr. Artemio Jiménez Rico, también tuvo una participación destacada durante la celebración, expresando su orgullo por los logros alcanzados por ambos programas a lo largo de los últimos años. El Dr. Jiménez Rico recordó los inicios de las licenciaturas, haciendo énfasis en los desafíos que enfrentaron al principio y cómo, gracias al esfuerzo conjunto de docentes, estudiantes y autoridades, lograron consolidarse como programas educativos de referencia con 42 generaciones de egresados a la fecha.á dirigido a la CU de la División, particularmente a nuestros alumnos.

El compromiso de los profesores con la excelencia educativa ha sido clave para el éxito de estos programas educativos. Detrás de cada generación de estudiantes y egresados existe una planta docente comprometida con la misión de formar profesionales que no solo destacan por sus conocimientos técnicos, sino también por sus valores éticos y su capacidad para aportar soluciones innovadoras a los desafíos del entorno laboral. Los profesores de tiempo parcial y tiempo completo han sido, sin duda, un pilar fundamental en la trayectoria de estos programas.



Foto: Conmemoración del XXV Aniversario de las Licenciaturas en Administración de la Calidad y la Productividad y Sistemas de Información Administrativa (1999-2024)

Fuente: Archivo

Posterior al acto protocolario se llevó a cabo un panel de expertos en el que participaron egresados de diversas generaciones de ambos programas quienes compartieron sus experiencias en el ámbito laboral y cómo la formación recibida en la Universidad de Guanajuato les ha permitido destacar en sus respectivas áreas profesionales. Esta actividad permitió a los estudiantes actuales conocer las necesidades del mercado laboral y las competencias más valoradas por las organizaciones en la actualidad.

Con la participación de más de 250 asistentes, la celebración culminó con la presentación del Mariachi Universitario del Campus Guanajuato, la degustación de bocadillos y entrega de obsequios conmemorativos para los asistentes.

El 25 Aniversario de los programas educativos no solo celebró un cuarto de siglo de logros y éxitos, sino que también reafirmó el compromiso de la Universidad de Guanajuato con la excelencia académica y la formación integral de sus estudiantes. Sin duda, este aniversario quedará grabado en la memoria de todos los que formaron parte de él, y marcará el inicio de una nueva etapa para las licenciaturas en Administración de la Calidad y la Productividad y Sistemas de Información Administrativa, que seguirán formando generaciones de líderes capaces de enfrentar los desafíos del mañana.

Judith Marisol Rincón Ávila, Coordinadora de la LACP,  
Aldo Alberto Lugo Monjaras, Coordinador de la LSIA.



Foto: Participación de los estudiantes

Fuente: Archivo