

MEMORIA



CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

M U L T I D I S C I P L I N A R I O

AÑO 2 - NÚMERO 1 - Abril 2018

COMITÉ EDITORIAL

Dr. J. Artemio Pérez Muñoz
Director

Dr. Florentino Vázquez Puente
Secretario General

Dr. Esteban Tolentino Calderón
Corrector Editorial

Lic. José Antonio Arzate Barbosa
Diseño Gráfico

COMITÉ ARBITRAL

Dr. Jesús Artemio Pérez Muñoz (México)

Dr. Florentino Vázquez Puente (México)

Dr. Esteban Tolentino Calderón (México)

Dr. Angel Nava Chirinos (Venezuela)

Dra. Misleida Coromoto Nava Chirinos (Venezuela)

M.C. Julio Valentín Santana Cruz (Cuba)

MSc. Rolan Nava Chirinos (Venezuela)

Esp. Maria Nava de Güere (Venezuela)

M.C. Juan Francisco Novoa Acosta (México)

M.C. Alma Delia Navarrete Leal (México)

M.C. Jesús Mendoza León (México)

**“ La Universidad como
Formadora de Investigadores,
Generadora de Conocimientos
e Innovación Tecnológica ”**





CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

EL MODELO CUÁDRUPLE HÉLICE Y EL DESARROLLO DEL ECOSISTEMA EMPRESARIAL. EL CASO DEL CENTRO REGIONAL PARA LA CALIDAD EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA EN LA REGIÓN VALLES DE JALISCO.....	1160
CADENAS DE VALOR DEL TURISMO EN ECUADOR DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ARREGLOS PRODUCTIVOS LOCALES.....	1173
MODELO DE GOBIERNO ELECTRÓNICO PARA MUNICIPIOS CON MARGINACIÓN SOCIOECONÓMICA.....	1188
PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR: ESTRATEGIA PREVENTIVA Y DE FORTALECIMIENTO ENTRE LOS ACTORES EDUCATIVOS PARA DESARROLLAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD EN EL CBTIS NO. 12	1205
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. SISTEMA DE RELACIONES INTERAMERICANAS DE MÉXICO, CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE (GRAN CARIBE).....	1216
MANEJO FARMACOLÓGICO DE LA OBESIDAD: ROL DE LA LEPTINA	1226
LOS PAISAJES CULTURALES GASTRONÓMICOS. APROXIMACIONES DESDE EL DISEÑO. .	1243
¿PUEDE VILLAHERMOSA CONVERTIRSE EN UNA CIUDAD INTELIGENTE?	1255
OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES E INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CIUDAD JUÁREZ, MÉXICO	1266
LA TOPONEGLIGENCIA AFECTA LA MARGEN DEL RÍO CARRIZAL Y SU INTEGRACIÓN CON LA IMAGEN URBANA DE LA ZONA TURÍSTICO-ECONÓMICA DE TABASCO 2000.....	1277
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PREDOMINANTE EN UNA EMPRESA DELSECTOR DE LA CANTERA, HUICHAPAN, HIDALGO	1290
ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL PROFESOR EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA EN PUEBLA.....	1303
PROGRAMA PEDAGÓGICO PARA LA ACTUALIZACIÓN EN GERIATRÍA Y GERONTOLOGÍA	1304
ALEACIÓN ALUMINIO- MAGNESIO	1322



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

**OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES E
INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CIUDAD JUÁREZ,
MÉXICO**

Vasti Mayanin Hernández Camacho

Estudiante del programa de Administración de Empresas

al130853@alumnos.uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Jennifer Eunice Hernández Cardoza

Egresada del programa de Administración de Empresas

al130898@alumnos.uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Fany Thelma Solís Rodríguez

Doctora en Ciencias Sociales

fany.solis@uacj.mx

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito abordar los derechos humanos laborales, los cuales son garantías esenciales que permiten la grata convivencia en los entornos de trabajo. Existen distintas prácticas en el ámbito laboral que vulneran dichos derechos, lo cual afecta al clima organizacional y el funcionamiento de las empresas. Por tal motivo, el estudio estuvo enfocado a determinar la incidencia de los derechos humanos laborales en los empleados de la industria, es decir, su grado de observancia y efectos en el clima organizacional de la empresa, puesto que se estableció una vinculación entre los derechos humanos laborales y el clima organizacional, pues la protección de los primeros maximiza el desempeño y la productividad de las empresas.

Palabras clave

Derechos humanos laborales, clima organizacional, observancia

Abstract

This research was intended to address labor human rights, which are essential guarantees that allow pleasant coexistence in working environments. There are different practices in the workplace that violate these rights, which affects the organizational climate and the functioning of companies. For this reason, the study was focused on determining the incidence of labor human rights in the employees of the industry their degree of observance and effects on the organizational climate of the company, since a linkage was established between the Labor human rights



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

and the organizational climate, since the protection of the first ones maximizes the performance and the productivity of the companies.

Key words

Labor human rights, organizational climate, enforcement

I. Introducción

Los derechos humanos son propios de cada persona (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [Acnudh], 2017); y deben ser respetados para garantizar un desarrollo efectivo dentro de las instituciones (Isea, 2011). Debido a esto, se ha hecho la especificación de los derechos humanos en el campo laboral, surgiendo así los derechos humanos laborales, los cuales representan la inclusión de los derechos laborales en el ámbito internacional de los derechos humanos (Canessa, 2006). No obstante, los responsables de dirigir las empresas, en ocasiones, no cumplen con la observancia de los derechos humanos laborales en los empleados (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2010). La vulneración de estos derechos afecta, entre otros aspectos, el desarrollo del clima organizacional ocasionando bajo rendimiento de los trabajadores, ausentismo, baja productividad, rotación de personal, despidos injustificados, insatisfacción laboral, entre otros; en virtud de ello, el clima organizacional debe ser cultivado por varios factores, entre ellos, la comunicación y la participación (Peraza y García, 2004). Es así como se aborda la observancia de los derechos humanos laborales en la empresa como factor que afecta el clima organizacional.

Por un lado, los derechos humanos promueven la aceptación de los derechos laborales, ambos fomentan el tratamiento de los derechos humanos laborales a



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018” Multidisciplinario 19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México ISSN 2448-6035

nivel internacional. Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh, 2017) son derechos inherentes a la condición humana, por lo que deben ser ejercidos sin ninguna distinción en cuanto a la nacionalidad, sexo, religión, lengua, etc. En tanto, Ferrajoli (1999) señala que los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos laborales que se encuentran sumergidos en los derechos humanos. Por lo anterior, la figura 1 muestra una representación de la extracción que se hace de los derechos humanos laborales.

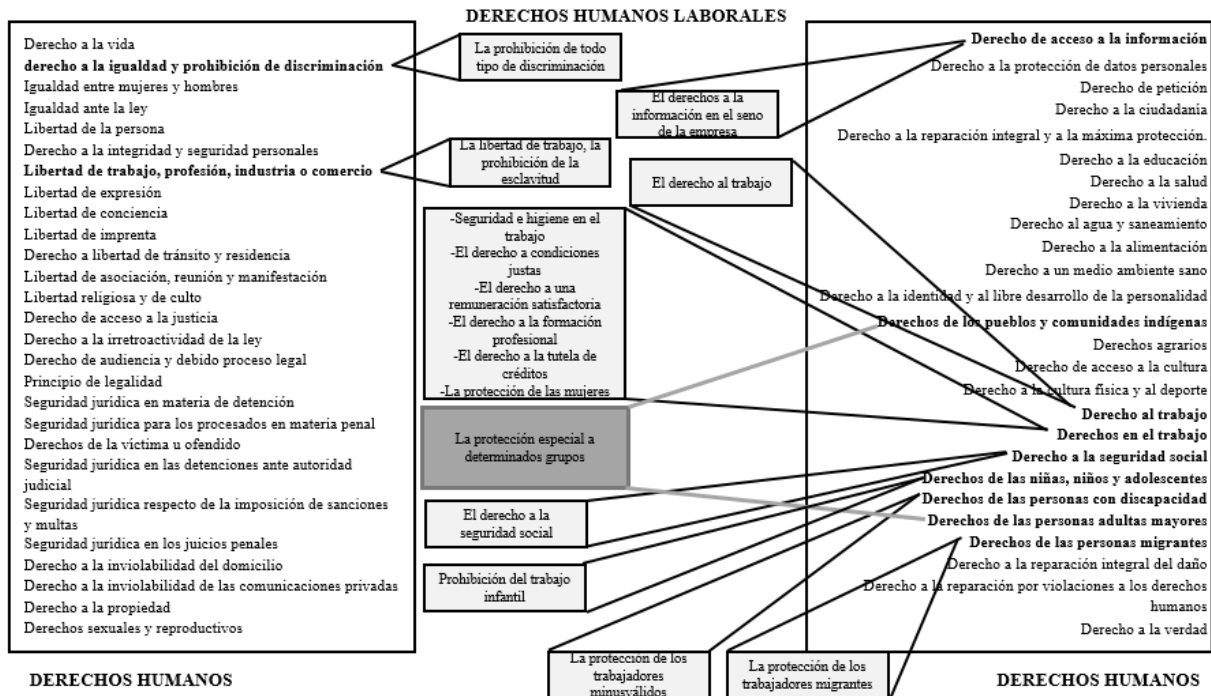


Figura 1. Representación de la extracción de los derechos humanos laborales



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

Fuente: Elaboración propia a partir de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2016) y Canessa (2006).

Por otro lado, el clima organizacional está constituido por las características de la empresa e influye en el comportamiento de los trabajadores (Brunet, 1987). Para Likert (1969) dependía de la teoría organizacional que está basada en principios, tales como el liderazgo, la motivación, la comunicación, entre otros. El clima organizacional encuentra perfectamente su sinónimo en el ambiente laboral, éste es el ambiente que rige la situación dentro de las instalaciones de una empresa, y puede ser motivado por diferentes causas, una de ellas puede ser precisamente la observancia de los derechos humanos laborales. Es así como el objetivo de la investigación es determinar el nivel de observancia en el cumplimiento de los derechos humanos laborales y su incidencia en el clima organizacional.

II. Metodología

La investigación es de tipo descriptivo, correlacional y transversal con enfoque cuantitativo. La investigación descriptiva, según Hernández (2014), especifica y describe cualquier acontecimiento analizado, en el cual se pretende además realizar una correlación que demuestra la dependencia probabilística entre dos variables, en este caso la observancia de los derechos humanos laborales y el nivel óptimo de clima organizacional.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta con escala tipo Likert, con respuestas de: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) casi siempre y 4) siempre. La encuesta fue aplicada a operadores(as) de producción del turno matutino de la maquila ASD (pseudónimo) en Ciudad Juárez, Chihuahua, México. Dicha encuesta incluye la evaluación del clima organizacional construida por Gómez y Vicario



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

(2008). En tanto, para la evaluación de la observancia de los derechos humanos laborales se adaptó el Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas propuesto por la Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C. (FECHAC). Por último, el análisis de recolección de datos se realizó mediante el programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Cabe señalar que hubo resistencia al tema por parte de los directivos de distintas empresas para realizar el trabajo de campo, por ello se recurrió a la selección de la muestra no probabilística por conveniencia; por tanto, se abordó a los empleados de una misma empresa y de un mismo turno laboral en el exterior de las instalaciones de una empresa al momento de su hora de salida de trabajo. Fueron 37 operadores(as) los que accedieron a responder la encuesta, todos del área de producción de una misma empresa.

III. Resultados

Tabla 1. Dentro de la organización disfruta realizar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
0	2	5.4	5.4	5.4
Nunca	1	2.7	2.7	8.1
Casi nunca	1	2.7	2.7	10.8
Válidos Casi siempre	19	51.4	51.4	62.2
Siempre	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

El 51.3% de las personas contestaron que casi siempre disfrutaban realizar su trabajo, sólo dos personas contestaron que nunca y casi nunca disfrutaban hacerlas,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

respectivamente; incluyendo dos personas que no dieron respuesta. Sin embargo, podemos apreciar que el nivel de satisfacción del trabajador es prácticamente alto. El ámbito individual es muy importante porque una persona satisfecha en su área laboral realizará sus tareas con eficiencia, esto a su vez, afectará positivamente a la organización.

Tabla 2. Trato con respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	5	13.5	13.5
	Casi siempre	18	48.6	62.2
	Siempre	14	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al trato con respeto por parte del jefe a los empleados, el 48.6% de los encuestados respondió afirmativamente y sólo un 13.5% respondió que no presenciaban dicho respeto.

Se interpreta el clima organizacional de la empresa como moderadamente bueno, debido a variaciones en la moda. Se deduce que la hipótesis planteada respecto a un clima organizacional satisfactorio en un 50%, no fue aceptada, dado que el nivel se obtuvo en un 44%.

Tabla 3. Derecho a justicia, equidad y satisfacción



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	3	8.1	8.1	8.1
Casi siempre	18	48.6	48.6	56.8
Siempre	16	43.2	43.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Este derecho busca la equidad en el área de trabajo, con 48.6% se obtiene un alto grado de observancia y sólo se muestra un 8.1% de personas que no perciben un trato justo.

Tabla 4. Compensación satisfactoria y equitativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
0	2	5.4	5.4	5.4
Casi nunca	2	5.4	5.4	10.8
Casi siempre	12	32.4	32.4	43.2
Siempre	21	56.8	56.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los pagos de salarios, de nuevo, se mostraron resultados positivos a diferencia de sólo dos personas que respondieron que casi nunca.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

Tabla 5. Correlación de Pearson

		DerechosHumanosLaborales	ClimaOrganizacional
DerechosHumanosLaborales	Correlación de Pearson	1	.471**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	37	37
ClimaOrganizacional	Correlación de Pearson	.471**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	37	37

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Pearson fue de .471, es decir, la correlación es significativa de manera positiva, sin embargo, es moderada teniendo en cuenta que se encuestaron únicamente a 37 personas, por lo que el resultado es discrecional debido a la muestra reducida.

IV. Conclusión

La investigación concluye que el nivel de observancia de los derechos humanos laborales existe, pero es moderado. Se determinó un 50.8% de nivel de observancia, por lo que la hipótesis respecto a un grado de observancia de los derechos humanos laborales en la empresa es de un 50% o más se acepta. En tanto, el nivel óptimo de clima organizacional se presentó en un 44%, lo cual se considera como moderadamente bueno. Por último, la correlación arrojó un .471, lo cual quiere decir que tiene significancia, pero no representa que una variable



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

influya directamente en la otra. Es así como la empresa posee un clima organizacional óptimo y un nivel óptimo de observancia de los derechos humanos laborales.

V. Bibliografía

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [Acnudh].

(2017). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos Alto Comisionado [Acnudh]:

<http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Canessa, M. F. (2006). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Universidad Carlos III de Madrid*, 8.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, [. (2010). Deterioro de los derechos humanos laborales en México. *dfensor*, 3.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2016). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

Ferrajoli, I. (1999). *Derechos y garantías*. Madrid: Trotta.

Fundación del Empresariado Chihuahuense, A. [. (s.f.). *Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas*.



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE INVESTIGACION
E INNOVACION
MULTIDISCIPLINARIO



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2018”

Multidisciplinario

19 y 20 de abril de 2018, Cortazar, Guanajuato, México

ISSN 2448-6035

- Gómez, M., & Vicario, O. (2008). Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala. *Tesis de Licenciatura*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Isea, R. (2011). Las empresas y los derechos humanos. *Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, 12.
- Likert, R. (1969). The relationship between management behavior and social culture-improving human performance: better theory, more accurate accounting-. *CIOS XV Tokio Session, symposium C-3*, 136-146.
- Peraza, Y., & García, M. (2004). Clima Organizacional: conceptos y experiencias. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 27-30.