

LA EDUCACIÓN COMO FACTOR DE DESARROLLO SOCIAL, DE LOS STAKEHOLDERS OBREROS DE LA EMPRESA MANUFACTURERA DE CALZADO EN EL MUNICIPIO DE LEÓN, GUANAJUATO

María de la luz Jiménez Rodríguez¹

Jorge Víctor Alcaraz Vera²

Casimiro Leco Tomás³

RESUMEN

Esta investigación se ubica en el municipio de León, Guanajuato región que se destaca por su alta industrialización y su dedicación al sector manufacturero de calzado.

Las empresas manufactureras de calzado en el estado de Guanajuato generan empleo, y contribuyen al desarrollo social de los participantes denominados *stakeholders*⁴ obreros donde la educación de los mismos, es un factor importante dentro de dicho desarrollo, de tal forma que contribuye al progreso de las regiones donde se establecen y por tanto de los municipios que las alojan.

Por lo tanto, existe la interrogante de si el impacto ha sido positivo o negativo, en cuanto a desarrollo social aportado por las empresas manufactureras de calzado hacia sus *stakeholders* obreros; lo anterior debido a que son empresas orientadas a elevar los niveles de productividad de negocio en cuanto a ganancias monetarias se refiere dejando de lado el desarrollo social de

¹ Maestra en Finanzas Corporativas, estudiante del Doctorado en Ciencias del Desarrollo Regional del Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. lucy_jmz@yahoo.com

² Dr. Jorge Víctor Alcaraz Vera, profesor investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. talcarazv@hotmail.com

³ Dr. Casimiro Leco Tomás profesor investigador del Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. casileco@hotmail.com

⁴ Stakeholder es un término inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman en su obra: "Strategic Management: A Stakeholder Approach", para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa»

sus obreros mismos que en promedio alcanzan un nivel de educación de segundo de secundaria.

La presente investigación busca conocer el impacto en el desarrollo social del municipio de León, Guanajuato, que posee la empresa manufacturera de calzado del municipio hacia sus trabajadores y su nivel de educación, donde para los obreros de la manufactura de calzado el tener mayor nivel educativo no se refleja en su salario, y se abordara desde el punto de vista de la Teoría de los *Stakeholders*.

Palabras clave: *Stakeholders*, educación, manufactureras de calzado.

INTRODUCCIÓN

Guanajuato es un estado reconocido en todo el mundo por la producción de calzado que data del año de 1645 (Archivo histórico de la ciudad de León, Guanajuato, 1645), cuando se lleva a cabo el primer registro de manufactura de calzado. Actualmente y de acuerdo a datos proporcionados por la Asociación Nacional de Proveedores de la Industria del Calzado (ANPIC), Guanajuato ocupa el 70 por ciento de la producción de pares calzado en México (CICEG, 2014). La industria del calzado se ha diversificado y posicionado a nivel mundial.

El municipio de León cuenta con un gran número de empresas manufactureras de calzado, y su principal objetivo es la producción o comercialización de zapato, que demanda un mercado con el objetivo principal de generar una ganancia monetaria; dichas empresas generan empleo, pero se desconoce si han contribuido o afectado en la educación y por tanto en el desarrollo social de los participantes denominados como *stakeholders* obreros pertenecientes al sector del calzado, queda por lo tanto la interrogante de si el impacto ha sido positivo o negativo, es decir, ¿cuál ha sido realmente la aportación en cuanto a educación y por tanto desarrollo social se

refiere por parte de las empresas hacia sus *stakeholders* obreros. Durante este trabajo se señala la falta de conocimiento acerca impacto de las empresas manufactureras de calzado en el desarrollo social del municipio de León, Guanajuato en cuanto a educación de sus *stakeholders* obreros y por tanto a parte de su bienestar social y se busca determinar si estas empresas han contribuido de forma positiva o negativa desde el punto de vista de la Teoría de los *Stakeholder*

LA TEORIA DE LOS *STAKEHOLDERS*

La Teoría de los *Stakeholders* también conocida como la Teoría de los Participantes, hace su aparición en Estados Unidos de América (E.E.U.U); La palabra *stakeholder* apareció por primera vez en un memorándum interno en el Instituto de Investigación de Stanford (SRI International), y con el cual se refiere a todos los participantes dentro de la organización, los cuales pueden ser internos o externos (Freeman, 1984). Ronald Edward Freeman utiliza el término *stakeholder* por primera vez en su libro “Strategic Management: A Stakeholder Approach”⁵, con el fin de referirse a los participantes que pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa. La Teoría de los *Stakeholders*, encuentra sus antecedentes en la Teoría weberiana de la Burocracia (Freeman, Jeffrey S. Harrison, Andrew C. Wicks, 2010); posteriormente surge la Teoría de la Gestión, y la Teoría de la Responsabilidad Social (RES), las cuales proporcionan los fundamentos más importantes de la Teoría de los *Stakeholders* esenciales y se reconoce como padre de la misma a R.E. Freeman (Argandoña, 2010).

Etimológicamente, la palabra proviene del inglés *stake* que significa apuesta y *holder* que se traduce en poseedor; por lo que se puede decir que un stakeholder es una persona o conjunto de personas que han realizado una "apuesta" o visto desde la parte empresarial inversión en

⁵ Gestión Estratégica: Un enfoque de las partes interesadas.

una organización. Desde esta perspectiva, puede entenderse por qué afecta o puede ser afectado, pero sólo desde un punto de vista económico o financiero (Arias y Rosenberg, 2010).

Sin embargo, el término *stakeholder* ha sido confundido y muchas veces mal utilizado dentro del contexto empresarial, el uso común ha sido asumirlo como "públicos de interés" para la empresa, que implícitamente denota que existen algunos que no lo son; lo que a su vez es errado y peligroso desde el enfoque de la Comunicación Corporativa (Antezana, 2011).

El término "*stakeholders*" se refiere a los participantes sobre los cuales recae la responsabilidad para alcanzar los resultados óptimos para la empresa en cuestión y la responsabilidad, interés e impacto de la actividad económica. Entre ellos destacan: accionistas, clientes, empleados, la sociedad, financiadores y proveedores (Freeman, 1984).

Estos participantes tienen por sí mismos intereses los cuales pueden ser internos o externos, dependiendo del participante (Freeman R., 1984): Intereses directos o niveles internos tales como: Empleados, obreros, Administrativos y Dueños, Intereses indirectos o niveles externos tales como: Proveedores, clientes, sociedad, gobierno, acreedores (Freeman R., 1984).

Los premisas sobre las que descansa esta teoría son las siguientes (Freeman, 1984):

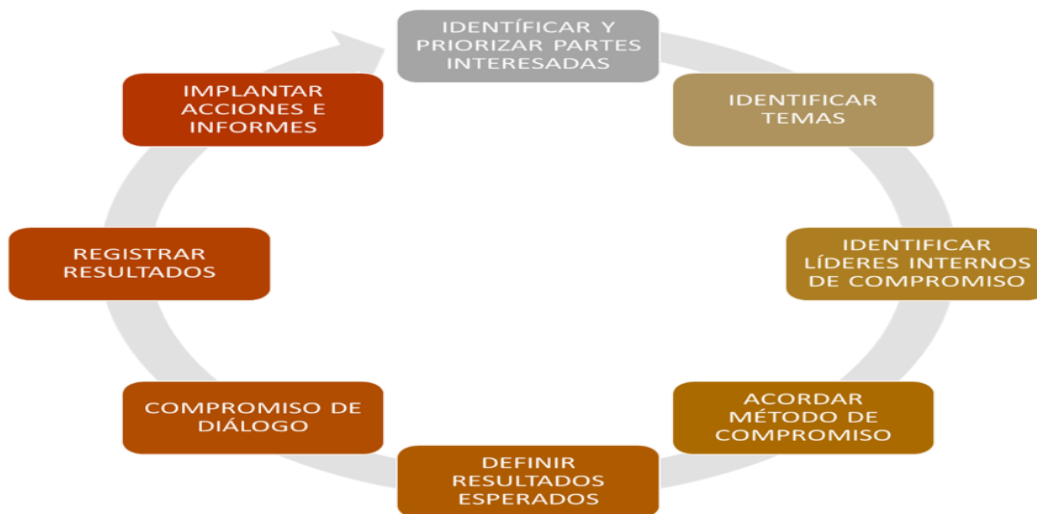
Los negocios crean valor para los agentes que participan en él (proveedor, empleado, clientes, etc.) y por ende para las regiones donde se encuentran ubicadas, los *stakeholders* convergen en sus intereses, los participantes de mayor peso serán los que determinen las bases sobre las cuales evolucionan los *stakeholders* y la misma región.

Los *stakeholders* son entes independientes, la gerencia y cada uno de los participantes tienen la obligación de crear el mayor valor posible para todos los *stakeholders* para lo cual deberán

reconocer la identidad y valor de cada uno de ellos (Freeman, 1984). La teoría de los *stakeholders* propone que la empresa adopte el análisis de las relaciones entre los participantes tanto aquellos que la integran como los que la pueden afectar o son afectados por la misma empresa, con el fin de obtener soluciones a los problemas. (Freeman R., 1984). Ya que desde esta visión las empresas conforman un conjunto de relaciones entre grupos, actores o participantes que tienen interés en las actividades de la compañía y se analiza la forma de crear valor para todos ellos incluso las comunidades. Para entender a la empresa se deben entender las relaciones que subsisten entre sus participantes y al conocerlas se puede gestionar y dar forma a las mismas para crear mayor valor y distribuirlo entre los mismos *stakeholders* (Freeman R., 1984).

En caso de conflicto, el gerente debe encontrar una forma de volver a pensar en los problemas para enfrentar las necesidades de un amplio grupo de participantes y, en la medida esto se hace, aún más valor se pueda crear para cada uno (Phillips R., 2011). Además aunque el manejo eficaz de las relaciones con los *stakeholders* ayuda a las empresas a sobrevivir y crecer, es también una tarea moral, porque tiene que ver con cuestiones sociales de daños y beneficios potenciales para una gran cantidad de grupos e individuos es decir toda una comunidad (Phillips R., 2003).

Diagrama 1 Proceso de involucramiento de partes interesadas



Fuente: Elaboración propia.

El enfoque de los *stakeholders*, contrario al modelo neoclásico de RES, posee una visión más amplia de la economía, y analiza la empresa dentro de su entorno interno y externo, ampliando el horizonte gerencial sobre sus roles y responsabilidades. Parte de suponer que los accionistas no son los únicos que tienen interés sobre las empresas, sino que existen otros grupos o personas con los que mantiene relación, y que influyen o pueden influir en su buen o mal funcionamiento. Con la teoría de *stakeholders* se especifica y delinea las personas o grupos hacia los cuales se orientará la RES; con su introducción se ponen “nombres y caras” sobre los miembros de la sociedad que son de interés para los negocios, y hacia los cuales deben responder las organizaciones. Esta teoría es una concepción gerencial de estrategia organizacional y ética (Acuña, 2012).

Edward Freeman, el “padre” de la moderna teoría de los *stakeholders*, explica con gran sentido común. Dirigiéndose a un hipotético directivo, le decía: “Tienes que producir los bienes y servicios que la gente desea y que lleven a cabo lo que se espera de ellos. Necesitas proveedores que quieran que tu compañía prospere, y que respalden lo que tu empresa hace.

Necesitas empleados que estén ahí cuando los necesitas, y que sean creativos y productivos. Necesitas comunidades para las que tu empresa sea al menos un buen ciudadano, de modo que no tengan interés en utilizar los procedimientos políticos, en sociedades relativamente libres, para destruir el valor que tú creas. Y, claro está, tienes que ganar dinero para los que te están financiando” (Freeman 2008, p. 165). Eso es la gestión de los *stakeholders*, la cual consiste en tener en cuenta los intereses de todos ellos, tanto si se trata de un interés directo como indirecto (Angardoña, 2010). Siempre la implementación de proyectos de desarrollo social y económico se ve forzada por los diferentes actores sociales, políticos y económicos que forman parte del territorio. Por lo cual, es necesario para un coordinador, proyecto considerar estas variables y tener la capacidad de identificarlas, analizarlas y controlarlas de conforme a sus intereses y capacidades de intervención para el buen desarrollo del proyecto (Ángel, 2010).

Freeman plantea que los stakeholders son "Cualquier individuo o grupo que puede afectar el logro o ser afectado por el logro de los objetivos de una organización". Por ello los *stakeholders* no deben ser desconocidos en el proceso de ejecución de proyectos de desarrollo económico, sociales, de educación o salud (Freeman R., 1984).

LEÓN, GUANAJUATO Y LA INDUSTRIA DEL CALZADO.

1.- Las manufactureras de calzado en León, Guanajuato.

La ciudad de León de los Aldamas, mejor conocida como León, es cabecera municipal y está situada a los 101° 41´ 00’’ de arco, equivalente a 6 horas 46 minutos 44 segundos de longitud oeste del Meridiano de Greenwich y a 21°07´22’’ latitud norte. El área del territorio municipal comprende 1,883.20 kms cuadrados, equivalentes al 3.87% de la superficie del estado y el 0.095% el territorio nacional. El municipio tiene los siguientes límites: al norte con el municipio

de San Felipe, al este con los de Guanajuato y Silao, al sur con los de Silao, Romita y al noreste con San Francisco del Rincón y el estado de Jalisco (INEGI, 2014).

La industria del calzado es importante pues es uno de los sectores productivos y trascendentales para la economía de México en general por su alta participación en el Producto Interno Bruto (PIB), de Jalisco y Guanajuato más específicamente; gracias al volumen y al valor económico de su producción, además del personal involucrado tanto directa como indirectamente; el calzado es un artículo de primera necesidad, ubicado sólo después de la alimentación, la vivienda y el vestido (Chávez, 2009).

La industria del calzado es global, pues las actividades que definen su ciclo de valor-desarrollo de productos, abastecimientos de materias primas y componentes, manufactura, distribución logística, comercialización, están interconectadas a escala mundial mediante alianzas estratégicas en las empresas, segmentos de la producción, regiones productoras y países. (Chávez, 2009).

Conforme a la Cámara de la Industria del Calzado del estado de Guanajuato (CICEG), México ocupa el octavo lugar en la producción zapatera en el mundo, a nivel nacional Guanajuato posee el 70 por ciento de la producción de calzado ya que la entidad posee 3, 394 manufactureras de calzado, 388 fabricantes de bienes de piel, 300 proveedores y 696 tenerías (CICEG, 2014).

En México como en el resto del mundo, no existen datos exactos acerca del impacto económico o del valor otorgado a los trabajadores por su contribución en el proceso productivo, así como sus formas de transferencia de desarrollo e innovación tanto en productos como en procesos de las empresas, por lo que se desconoce el aporte que tienen éstas al desarrollo local, y es

que las empresas pueden ser un factor importante de crecimiento económico y social (Velázquez, 2010). Los zapatos son el eje de la economía de León, Guanajuato; los primeros talleres formales de producción de calzado de los que se tiene registro son del año de 1645 donde "se trabajaba mucho y se sacaba poco", con rudimentarias herramientas de madera, esta situación cambio con la llegada del ferrocarril a la ciudad y con él la maquinaria para aligerar la carga de la producción de calzado. A la par la curtiduría se instaló en la ciudad creando nuevas fuentes de trabajo dando como resultado la producción de pieles de alta calidad y que prácticamente cada casa era un taller familiar también denominado "pica" (Martínez, 2006). León, Guanajuato, es un centro de atracción para estas empresas, debido a que en la región existe un clúster de producción de calzado, a lo largo de 20 km, dando cabida a 1,500 fábricas de calzado y 356 de artículos de piel, 620 tenerías y 300 fabricantes de insumos tales como moldes, suelas y hormas (CICEG, 2012). Pese a lo anterior la CICEG manifiesta las necesidades del sector en el 5to Congreso Mundial del Calzado, llevado a cabo el 24 y 25 de noviembre de 2014 donde su temática central es: "Manteniendo un paso adelante, conociendo los retos del sector calzado" donde el programa abarca tres temas principalmente: los consumidores globales de calzado con diferentes expectativas, el acceso a los mercados y su manufactura, y qué zapatos y dónde se realizarán (CICEG, 2014). Y donde en ningún párrafo toma como reto del sector el alcanzar una RES y por tanto un desarrollo social para sus trabajadores o específicamente el nivel de educación de los mismos.

2.- Empleo y educación de los *stakeholders* obreros de las manufactureras de calzado en el municipio de León, Guanajuato.

Empleo

De acuerdo al informe "Panorama de la Sociedad 2014" presentado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) informa que México posee el ingreso nacional más bajo de los países miembros y es el segundo lugar en desigualdad de ingresos (OCDE,

2014). "El ingreso promedio del 10 por ciento de los más ricos es 29 veces el correspondiente al 10 por ciento de los más pobres de la población, en comparación con el promedio de la OCDE, de 9.5", (OCDE, 2014). La tasa de desempleo en México aumentó de 3.8 por ciento antes de la crisis, a 5.2 por ciento en 2013, aún se encuentra debajo de la media de los países que la integran la cual es de 9.1 por ciento (OCDE, 2014).

En León, Guanajuato, hay más de 41 mil desempleados, conforme a las últimas cifras del INEGI. El cual en el tercer trimestre de 2014 se encuentra por encima de la media nacional que es de 5.2 por ciento (INEGI, 2014). En base a INEGI, el tiempo máximo los desempleados de León tardan en encontrar un trabajo fijo, es de un mes y aproximadamente son 19 mil 817 personas las que permanecen un mes sin trabajo, 15 mil 72 de uno hasta tres meses, 4 mil 220 de tres a seis meses y 136 habitantes del municipio están sin empleo por más de un año. Para el INEGI, la principal causa del desempleo en Guanajuato y el país en general, es el llamado "bono demográfico", el cual está integrado por jóvenes de entre 15 y 30 años de edad, lo que significa se necesita se generen empleos para este sector de la sociedad, que es el sector más grueso de la población al dividirlo por edades. (INEGI, 2014).

Tabla 1 PEA ocupada y desocupada de León, Guanajuato periodo 2005-2009

	LEON			NACIONAL		
	PEA TOTAL	PEA OCUPADA	PEA DESOCUPADA	PEA -14	PEA + 14 OC TOT	PEA + 14 DESC
2005	582,278	563,979	18,299	44,588,057	43,193,116	1,394,941
2006	589,753	571,836	17,917	45,938,512	44,289,978	1,648,534
2007	628,416	603,623	24,793	47,309,726	45,673,527	1,636,199
2008	610,070	575,399	34,671	47,073,037	45,113,448	1,959,589
2009	628,079	596,687	31,392	49,293,987	46,725,780	2,568,207
2005-2009	3,038,596	2,911,524	127,072	234,203,319	224,995,849	9,207,470

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de ENOA INEGI 2005- 2009

Tabla 2 PEA ocupada y desocupada en León, Gto. Periodo 2010- 2014.

	LEON			NACIONAL		
	PEA TOTAL	PEA OCUPADA	PEA DESOCUPADA	PEA -14	PEA + 14 OC TOT	PEA + 14 DESC
2010	657,361	624,328	33,033	48,716,332	46,143,555	2,572,777
2011	679,515	648,104	31,411	51,138,169	48,663,554	2,474,615
2012	689,140	658,411	30,729	51,584,355	49,076,626	2,507,729
2013	687,145	650,357	36,788	52,675,784	50,243,493	2,432,291
2014	686,895	644,667	42,228			
2010- 2014	3,400,056	3,225,867	174,189	204,114,640	194,127,228	9,987,412

Fuente: Elaboración propia datos obtenidos de ENOA INEGI 2010- 2014

“Dentro de 50 años habrá un bono demográfico de adultos de la tercera edad, lo que generará lo que llamamos ‘pagaré demográfico’, que será una demanda de pensiones e incluso aquellos que no podrán solventarse económicamente porque no tuvieron un trabajo fijo y no tienen pensión”. (INEGI, 2014). "El colapso de las oportunidades de empleo de la gente joven es preocupante, especialmente porque conduce a una 'estigmatización" (OCDE, 2014)

“Además, el exceso de demanda laboral también genera que las empresas puedan ofrecer empleo con menor sueldo, ya que al saber que quieren el trabajo tienen la oportunidad de ofrecer esos salarios”. (INEGI, 2014).

Educación

El Programa Sectorial de la población de 5 a 14 años es universal, como casi en todos los países de la OCDE. Sin embargo cuenta con una proporción menor en matrícula de jóvenes de 15 a 19 años 53% pese a tener la población más grande de dicha edad en su historia en México esta proporción aumentó en 11 puntos porcentuales desde 2000, aun así sigue siendo más baja que el promedio de la OCDE de 84% (OCDE, 2014).

“Los estudiantes en México tienden a abandonar la escuela prematuramente”, “México es el único país perteneciente a la OCDE donde se espera que los jóvenes entre 15 y 29 años pasen más tiempo trabajando que estudiando” (OCDE, 2014).

Son algunas de las afirmaciones que presenta el informe y donde los números que presenta el INEGI no pueden negarlo debido a que en los censos de población y vivienda de los años 2000 y 2010 se aprecia que la mayoría de la población en México es alfabeta más no a qué nivel de educación se refiere.

Lo que sí se puede observar es que el estado de Guanajuato se encuentra un punto porcentual por debajo del promedio nacional en cuanto a alfabetización se refiere.

En México el alcanzar mejores niveles educativos no necesariamente se traduce en obtener mayor oportunidad de mejores resultados en lo que al mercado laboral se refiere (OCDE, 2014).

Tabla 3 Población Alfabeta Mayor de 15 años en México y Guanajuato año 2000

Entidad federativa	2000					
	Población de 15 y más años			Alfabeta		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
MÉXICO	62 842 638	30 043 824	32 798 814	90.5	92.5	88.6
Guanajuato	2 907 596	1 347 265	1 560 331	87.9	90.1	86
	Diferencia				-2.4	-2.6

Fuente : Elaboración propia con datos INEGI censos de población y vivienda 2000

Tabla 4 Población Alfabeta Mayor de 15 años en México y Guanajuato año 2010

Entidad federativa	2010					
	Población de 15 y más años			Alfabeta		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
MÉXICO	78 423 336	37 656 281	40 767 055	92.4	93.7	91.1
Guanajuato	3 748 032	1 759 356	1 988 676	91.3	92.6	90.1
	Diferencia				-1.1	-1

Fuente : Elaboración propia con datos INEGI censos de población y vivienda 2010

El informe de la OCDE publica que mientras 64% de las personas con instrucción media superior en México están empleadas, en la OCDE el promedio es de apenas 55 por ciento, por otro lado en el caso de las personas que han realizados estudios con educación superior y están empleadas el promedio en la OCDE es de 83% y en el caso de nuestro país es de 80% (OCDE, 2014).

Esto se traduce en que el mercado laboral toma a los que tienen bajas capacidades y encuentra más difícil de integrar a los que tienen mejores niveles, lo cual motiva a los jóvenes a no prepararse, por lo que es necesario establecer un vínculo entre la educación y el mercado laboral (OCDE, 2014).

En Guanajuato, el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 7.7, lo que equivale a casi segundo año de secundaria (INEGI, 2013); cuando el gobernador fue Juan Carlos Romero Hicks, las cifras de rezago educativo se ubicaban en un millón 859 mil 818 de personas mayores de 15 años lo que significaba el 55.4 % de la población.

Catorce años después, las cifras aumentaron a un millón 865 mil 742 guanajuatenses mayores de 15 años cuyo promedio educativo es apenas el segundo grado de secundaria; aunque la mayoría no concluyó la primaria y llegaron hasta cuatro o quinto grado (INEGI, 2014).

En el año 2013, la Oficina de Servicios Federales de Apoyo a la Educación (OSFAE) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) indicó que Guanajuato era el primer lugar nacional en rezago educativo. (Recuperado el 2 de Enero de 2015, <http://www.012.mx/revista/el-aparador/349-guanajuato-destaca-en-rezago-educativo>).

En 2014 el gobernador Miguel Márquez Márquez resaltó que el estado busca estrategias trascendentales para 2018, y reducir los índices de rezago educativo, así como aumentar la alfabetización informo que a nivel nacional, sólo el 58% de los jóvenes estudian el bachillerato, y en Guanajuato, poco más de 54% tiene oportunidad de acceder a estudios en este nivel (Recuperado el 2 de Enero de 2015, <http://www.am.com.mx/leon/local/buscan-mejorar-educacion-superior-en-guanajuato>.)

La educación es uno de los factores más importantes para el desarrollo las personas, permite que las personas adquieran los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para planear una trayectoria de vida. Esto repercute fuertemente en el municipio de León, Guanajuato pues es el que tiene mayor presencia demográfica al ser el más poblado del Estado.

Demostrándose así la densidad de población y por tanto el rezago educativo en el municipio el cual aunque ha disminuido no se ha podido eliminar como se puede apreciar en las siguientes tablas:

Tabla 5 Condición de leer y escribir en Guanajuato y León año 2000

CONDICIÓN DE LEER Y ESCRIBIR NACIONAL, EDO. GUANAJUATO, MPIO. LEÓN AÑO 2000				
		Total	Guanajuato	León
Total	Económicamente activa	34,154,854	1,477,789	436,077
Total	No económicamente activa	34,808,000	1,751,616	357,732
Sabe leer y escribir	Económicamente activa	31,970,419	1,373,312	415,490
Sabe leer y escribir	No económicamente activa	30,888,472	1,500,340	321,327
No sabe leer y escribir	Económicamente activa	2,171,767	104,038	20,468
No sabe leer y escribir	No económicamente activa	3,901,011	250,527	36,256
No especificado	Económicamente activa	12,668	439	119
No especificado	No económicamente activa	18,517	749	149

Fuente: Elaboración propia con datos del XII Censo general de Población y vivienda 2000.

Tabla 6 Condición de leer y escribir en Guanajuato y León año 2010

CONDICIÓN DE LEER Y ESCRIBIR NACIONAL, EDO. GUANAJUATO, MPIO. LEÓN AÑO 2010					
		Total	Sabe leer y escribir	No sabe leer y escribir	No especificado
11	Total Nacional	42,669,675	40,543,454	1,907,851	218,370
	Guanajuato	1,999,088	1,894,647	95,954	8,487
11 020	León	592,642	572,509	17,428	2,705

FUENTE: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Fuente: Elaboración propia con datos del XII Censo general de Población y vivienda 2010.

Incrementar la escolaridad de la población es el principal reto del país para alcanzar mejores niveles de desarrollo económico y social y para romper el círculo vicioso de la pobreza (IMPLAN, 2014).

La cobertura de educación básica y media superior enfrenta retos importantes; desde el ciclo 2007-2008, la cobertura en educación primaria se tiene garantizada con respecto a la población en las edades oficiales para cursar este nivel (IMPLAN, 2014).

Para preescolar, secundaria y educación media superior, la cobertura en el ciclo 2013-2014 llegó a 68.8%, 94.1% y 58.5% respectivamente.(IMPLAN, 2014).

Garantizar una vinculación exitosa entre los ciclos escolares es importante para evitar la deserción escolar, en el municipio, existe un porcentaje considerable de alumnos que abandonan la escuela a lo largo del ciclo escolar; principalmente en educación media superior, nivel en el que en promedio 9 de cada 100 alumnos abandonan sus estudios durante cada ciclo escolar. Aunque este porcentaje es más bajo en los demás niveles educativos, es importante reducirlos al mínimo (IMPLAN, 2014).

En resumen la cobertura del nivel preescolar es de apenas 66.9%, más del 43% de la población de 15 años y más se encuentra en una situación de rezago educativo (no ha concluido su primaria o secundaria), el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de apenas 8.5 grados (segundo de secundaria) (IMPLAN, 2014).

El nivel medio superior presenta los resultados más altos en reprobación, casi una tercera parte de los alumnos de este nivel reprueba un grado escolar, lo cual tiene un impacto en la continuidad de sus estudios, pues la eficiencia terminal en este nivel apenas es del 54.7% (IMPLAN, 2014).

Existe un alto índice de reprobación en los niveles de secundaria de 15.3% y en educación media superior de 29.5%. Además de un alto índice de analfabetismo, actualmente hay 50,056 analfabetas en León (INAEBA, 2013).

LA EDUCACIÓN COMO FACTOR DE DESARROLLO SOCIAL, DE LOS STAKEHOLDERS OBREROS DE LA EMPRESA MANUFACTURERA DE CALZADO EN EL MUNICIPIO DE LEÓN, GUANAJUATO

Los obreros de las empresas manufactureras de calzado son *stakeholders* internos, participan de forma activa en la empresa y contribuyen al correcto desempeño de la misma, tomando de base la Teoría de los *Stakeholders* es necesario reconocer que también la empresa afecta de forma directa la vida de estos *stakeholders* obreros, mismos que se encuentran vinculados directa o indirectamente con todos los demás *stakeholders* internos o externos que tengan contacto con la empresa, por lo cual es necesario reconocer el hecho de que la empresa influye de cierta forma en la educación de los obreros *stakeholders*, lo cual se aprecia en las cifras antes mencionadas, además de que se describen algunas de las circunstancias que

contribuyen a la falta de interés por elevar su propia educación lo cual interfiere de forma directa con el desarrollo personal y por tanto al hablar de la comunidad con el desarrollo social, ya que como bien se mencionó antes la educación es uno de los factores más importantes para el desarrollo las personas, permite que las personas adquieran los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para planear una trayectoria de vida mismos que se ven reflejados en el desarrollo social de una comunidad, en este caso sería el municipio de León Guanajuato, esta es una realidad de la cual esta consiente el gobierno mismo que se considera *stakeholder* externo, y quien por cuenta propia concentra los principales retos del Municipio en el “Plan Municipal de Desarrollo, León hacia el futuro, Visión 2040” donde uno de los principales objetivos es mejorar las condiciones de empleo, reconoce que la mayor parte de la PEA se encuentra activa en el sector del cuero y el calzado, sin embargo hace énfasis en que el sueldo es bajo, el documento señala que la educación es deficiente y que uno de los principales retos es fortificarla, lograr que los estudiantes continúen su preparación y que ésta no quede trunca, en conjunto al observar las variables de empleo, educación, salud y vivienda se puede decir que uno de los retos principales y contemplados en el municipio de León, Guanajuato es el Bienestar Social, mismo que se refleja en el Plan Municipal de Desarrollo, León hacia el futuro, Visión 2040 (IMPLAN, 2014).

Otro punto de importancia que toma en cuenta el “Plan Municipal de Desarrollo, León hacia el futuro, Visión 2040” es la educación la cual toma en cuenta como base para erradicar la pobreza y principal herramienta para trazar una trayectoria de vida que de acceso a empleo, vivienda y salud, sin embargo reconoce que los programas educativos no ofrecen una educación integral, es decir señala el camino del bienestar social acorde con las tendencias mundiales para la formación de talento humano contribuyendo así al desarrollo social del municipio y destaca el hecho de que el 5.5% de la población de 15 años y más es analfabeta (IMPLAN, 2014).

Aunque se cuenta con capital humano valioso, falta crear una cultura de la innovación en donde el impulso de la persona y la capitalización del conocimiento sean piezas clave (IMPLAN, 2014).

CONCLUSIÓN

León, Guanajuato presenta problemas de educación de acuerdo a los datos presentados, existen diversos motivos que han contribuido a ello el hecho de que un mejor nivel educativo no se traduzca en un mejor ingreso, así como la enorme oferta laboral que hace que las empresas ofrezcan sueldos bajos, el hecho de truncar la educación trunca las oportunidades, y la Teoría de los *Stakeholders* da la oportunidad de integrar a todas las partes interesadas y lograr que influyan unas sobre otras de forma positiva es decir que la empresa sea un factor que impulse la educación de sus propios obreros, la cual se verá reflejada en el desempeño y mejora de la misma empresa, y por supuesto de la comunidad, dándose así un desarrollo social.

BIBLIOGRAFÍA

- Abellan, J.,** (2007). *ESAN Businessschool*.
Available at: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/07/26/comunicacionalmente-quien-es-un-stakeholder/>
- Acuña, A.,** s.f. *La Gestion de los Stakeholders Análisis de los diferentes modelos*, Encuentro Regional Zona Sur: ADENAG.
- Aguirre, A.,** (2014). Exportaciones de Guanajuato repuntan 15% en el primer bimestre. *El Financiero*, 16 06, pp. <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/exportaciones-de-guanajuato-repuntan-15-en-el-primer-bimestre.html>.
- Allardt, E.,** (1996). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. *En M. Nussbaum y A. Sen (comps.): La calidad de vida*, pp. 126-134.
- Amozarrain,** (1999). *La gestión por procesos*. Madrid: Mondragón Corporación.
- Angardoña, A.,** (2010). ¿ Que quiere decir "gestión de los stakeholders"? *Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, pp. 1-2.
- Ángel, E. J.,** (2010). Manejo de stakeholders como estrategia para la administración de proyectos de desarrollo en territorios rurales. *Redalyc.org*.
- Argandoña , A.,** (2010). *¿Qué quiere decir gestión de los Stakeholders?*. [En línea] Available at: http://www.iese.edu/es/files/201006.%20Qu%C3%A9%20quiere%20decir%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20stakeholders_tcm5-52312.pdf
- Argyle, M.,** (1992). *La Psicología de la felicidad.* Madrid: Alianza.
- Arias Guerrero, D. & Rosenberg Yopez, E.,** (2010). *Tesis*. s.l.:Facultad Ciencias de la Comunicación, Universidad de las Américas.
- Barney, J.,** (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management vol 17*, pp. 99-120.

Bluntschli, G., s.f. *La Teoría de la administración alemana*. [En línea]

Available at: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1817/12.pdf>

Bueno , E., Cruz, I. & Duran, J., (1989). *Economía de la empresa, Análisis de las decisiones empresariales*. Madrid: Ed. Pirámide.

Calderón, N., (2006). <http://www.gestiopolis.com/stakeholders/>. [En línea]

Available at: <http://www.gestiopolis.com/stakeholders/>

Carroll, A., (1993). *Business and society: ethics and stakeholder management*. Cincinnati OH.: South western.

Casas, F., (1996). *Bienestar social. Una introducción psicosociológica.*. Barcelona: PPU.

Chávez, R., (2009). *“Perspectivas de la industria del calzado en México”*. [En línea]

Available at: <http://www.gestiopolis.com/marketing/perspectivas-de-la-industria-del-calzado-en-mexico.htm>.

Chiavenatto, 1992, 2002. *Gestión de talento humano*. s.l.:McGraw- Hill.

CICEG,(2014). *Camara de la Inductria del Calzado del Estado de Guanajuato*. [En línea]

Available at: <http://www.ciceg.org/boletines/05agosto2014.pdf>

Davis , P., (2000). *¿Estamos cambiando?*.

<http://www.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=43223>, MCB University Press 1472- 0701, pp. 28-39.

Diener, E., (1993). La literatura sobre el bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial, Vol. 3*, pp. 67-113.

Diez de Castro, E., (1982). Temas Actuales de Gestión de Empresas. En: *La contribución de la empresa a los objetivos de la comunidad*. Sevilla: Ed. Publicaciones C.U.R., pp. 38-39.

Fayol, (1916). *Administración industrial y general*. s.l.:s.n.

Freeman, E. y otros, (2010). <http://www.gestionstakeholders.com/teoria-de-stakeholders-estado-del-arte/>. [En línea]

Available at: <http://www.gestionstakeholders.com/teoria-de-stakeholders-estado-del-arte/>

Freeman, R. E., (1984). *Strategic management: stakeholder approach*. Boston M.A.: Pitman.

García Azcanio, A. y otros, (2007). La mejora de procesos mas alla del value añadido. *Scribd*, pp. 1-22.

García, A. A., (2006). <http://www.gestiopolis.com/gerencia-empresarial-y-gestion-por-procesos/>.

[En línea]

Available at: <http://www.gestiopolis.com/gerencia-empresarial-y-gestion-por-procesos/>

Gómez Vega, M. C., (2004). El desarrollo de la industria de la maquila en México. *www.redalyc.org*, p. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11825948004>.

GUANAJUATO, I., (2014). *Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato*. [En línea]

Available at: <http://iplaneg.guanajuato.gob.mx/politica-de-desarrollo-regional-para-el-estado-de-guanajuato>

GUANAJUATO, U., (2014). *León oficialmente capital del calzado*. [En línea]

Available at: <http://www.unionguajuato.mx/articulo/2013/10/06/empresas/leon/leon-oficialmente-la-capital-mundial-del-calzado>

Guerra, A. R., (1983). La Educación Superior en México. *Colección Jornadas num. 86*.

Hernández Sampieri, R., Collado Fernández, C. & Baptista Lucio, P., s.f. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Cuarta edición.

<http://zapatotirapie.blogspot.mx/2010/10/la-historia-de-la-industria-del-calzado.html>, 2010. *El zapato ayer y hoy*. [En línea]

Available at: <http://zapatotirapie.blogspot.mx/2010/10/la-historia-de-la-industria-del-calzado.html>

Iglesias, E., (1998). *“Las industrias del cuero y del calzado en México”*. México: Instituto de Investigaciones de la Universidad Autónoma de México ISBN 968-36-6550-0.

IMPLAN, (2005). *Secretaría de Relaciones Exteriores*. [En línea]

Available at:

http://www.sre.gob.mx/coordinacionpolitica/images/stories/documentos_gobiernos/pguanajuato.pdf

[pdf](#)

IMPLAN, (2014). *El Plan Visión 2040*, León, Guanajuato: IMPLAN.

INAEBBA, (2013). *Instituto de Alfabetización y Educación Básica para Adultos*. [En línea]
Available at: <http://www.inaeba.guanajuato.gob.mx/inaeba/index.php>

INAOEP, (2012). *Instituto Nacional de Astrofísica Óptica y Electrónica*. [En línea]
Available at: <http://cseg.inaoep.mx/univ/regiones.html>

INEGI, 1990. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*:. [En línea]
Available at: [censo de población y vivienda 1990](#)

INEGI, (2000). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Censo de población y vivienda*. [En línea]
Available at: [censo de población y vivienda 2000](#)

INEGI, (2005). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Censo de población y vivienda*. [En línea]
Available at: [censo de población y vivienda 2005](#)

INEGI, (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Censo de población y vivienda*. [En línea]
Available at: [censo de población y vivienda 2010](#)

INEGI, (2013). El periodismo necesita inversión. Comparte este artículo utilizando los íconos que aparecen en la página. La reproducción de este contenido sin autorización previa está prohibida.. *Milenio León*, pp. http://www.milenio.com/region/INEGI-Desempleados-Trabajos-Leon_0_193180809.html consulta 3 de diciembre de 2014.

INEGI, (2015). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFICA E INFORMÁTICA*. [En línea]
Available at: <http://www.inegi.gob.mx>

INEGI, I. N. d. E. G. e. i., s.f. *ÍNEGI*. [En línea]
Available at: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo132&s=est&c=23599>

INEGI, I. N. d. G. e. i., s.f. *INEGI.* [En línea]

Available at: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=medu16&s=est&c=26361>

Jiménez, C., (2014). Sector cuero y calzado genera 13 plazas diarias. *El Economista*, 30 10, pp. <http://eleconomista.com.mx/estados/2012/10/30/sector-cuero-calzado-genera-13-plazas-diarias>.

Keyes, C., (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 61,, pp. 121-140.

Keyes, C., Shmotkin, D. & Ryff, C., s.f. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol.82.

Lockward Dargam, A., (2011). *El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. Ciencia y Sociedad, XXXVI (3) 464-502..* [En línea]

Available at: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87022526005>

Martínez Martínez, A., (2006). *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León.* México: ISBN 970 722 386 3.

Mateos, M., (2007). <http://www.manufactura.mx/industria/2007/05/02/industria-del-calzado-un-diagnostico>. [En línea]

Available at: <http://www.manufactura.mx/industria/2007/05/02/industria-del-calzado-un-diagnostico>

Mateos, M., (2007). *Manufactura Información Estratégica para la Industria..* [En línea]

Available at: <http://www.manufactura.mx/industria/2007/05/02/industria-del-calzado-un-diagnostico>

México, E. d. I. m. y. D. d., (2008). <http://www.e-local.gob.mx>. [En línea]

Available at: <http://www.e-local.gob.mx>

Muza, A., (2015). <http://es.slideshare.net>. [En línea]

Available at: <http://es.slideshare.net/AnaMuza/politicas-educativas-en-mexico-15212154>

Nogueira, R. D., Medina León, A. & Nogueira Rivera, C., (2004). *Fundamentos para el control de la gestión empresarial*. s.l.:Editorial Pueblo y Educación 978 859 13 1192 4.

Norton, D. & Kaplan , R., (1999). *El cuadro de mando integral*. EUA: Publisher Gestión 2000, 2009.

OCDE, (2012) . <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>. [En línea]
Available at: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

OCDE, (2014). <http://www.oecd.org/edu/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>. [En línea]
Available at: <http://www.oecd.org/edu/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>

OCDE, (2014). Reprueba México índice de bienestar social de la OCDE. *Diario.Mx*, 30 03, pp. http://diario.mx/Economia/2014-03-30_246efb7f/reprueba-mexico-indice-de-bienestar-social-de-la-ocde/ consulta 28 de noviembre.

OCDE, (2015). <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>. [En línea]
Available at: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>

OCDE, (2015). www.OECD.org. [En línea]
Available at: <http://www.oecd.org/edu/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>

OIE, (2011). *Organización de Estados Iberoamericanos*. [En línea]
Available at: http://www.oei.es/divulgacioncientifica/reportajes_518.htm

Olander, S. & Landin, A., (2005). http://www.iei.liu.se/fek/svp/723g18/articles_and_papers/1.107451/OlanderLandin2005IJPM.pdf. [En línea]
Available at: http://www.iei.liu.se/fek/svp/723g18/articles_and_papers/1.107451/OlanderLandin2005IJPM.pdf

Ortiz Fuentes, M. & Avella Camareno, L., (2002). Gestión estratégica de los recursos humanos una síntesis teórica. *Investigaciones europeas de Dirección y economía de la empresa Vol.8*, pp. 59-78.

Ortiz, J., (2014). Buscan mejorar educación superior en Guanajuato. *A.M.León*, 18 01, pp. <http://www.am.com.mx/leon/local/buscan-mejorar-educacion-superior-en-guanajuato-77912.html>.

Pfeffer, (1994) . *Competitive advantage through people*. Boston Ma.: Harvard Business School Press.

Phillips, R., (2003). *Stakeholders theory and organizational Ethics*. s.l.:Hardcover.

Phillips, R., (2011). *stakeholder theory impact and prospect*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited.

Retolaza , J., Roqueñi, M., San Jose, L. & Barrutia, J., (2014). "Cuantificación del valor social: propuesta metodológica y aplicación al caso de Lantegi Batuak". *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales, ISSN 1134-7147,*, p. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4742444>.

Reyno, M. M., (2007). *Responsabilidad social empresarial RSE como ventaja competitiva*. [En línea]

Available at: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20COMO%20VENTAJA%20COMPETITIVA%20INTRODUCCION.htm>

Rodríguez , I., (2012). *Manufactura Información estratégica para la industria*. [En línea]

Available at: <http://www.manufactura.mx/industria/2012/09/25/sector-calzado-fuerte-en-proveeduria-nacional>

Ronald, W., (2005). The lessons from stakeholder theory for U.S. business leaders. *Business horizons vol. 48*, pp. 255- 264.

Ryff, C., (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57,*.

Scopelliti, S., (2008). Responsabilidad Social de las Empresas Ventaja competitiva. *Facilitación del comercio y el transporte de América Latina FAL CEPAL Num. 257*, pp. 1-4.

SEP, (2012). www.sep.gob.mx. [En línea]

Available at: http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Historia_de_la_SEP

Taylor, F. & Fayol, H., (1911). *Principios de la administración científica*. s.l.:El ateneo ISBN 950 02 35 40 4..

Toribio, L., (2014). Estudiar no asegura tener empleo: OCDE; reporte Panorama de la Educación 2014. *Excelsior Nacional*, 09 09, p. <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/09/09/980761>.

Uribe G, M., Rodríguez G, K. & Agudelo B, M., (2013). *Determinantes sociales y acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva en el Seguro Popular: Estudio de caso en el municipio de León – Guanajuato (México)*. s.l.:Clacso.

Veenhoven, R., (1994). El estudio de la satisfacción con la vida.. *Intervención Psicosocial Vol. 3*, pp. 87-116.

Velázquez, A., (2010). *Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato*. [En línea] Available at: http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/articulos/Empresas_.pdf

Vieyra, (2014). *tesis doctoral Desarrollo del factor humano en las empresas exportadoras socialmente responsables del Estado de Michoacán*. Morelia: Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales.

Weber, M., (1922). *Economía y sociedad*. Alemania: Fondo de cultura económica ISBN 978 968 16 0285 7.

Wilmer, (2012). *Origen, evolución y precursores de la gestión administrativa*. [En línea] Available at: <http://es.slideshare.net/wilmer293112>

Zaratiegui, (1999). *La gestión por procesos: su papel e importancia en la empresa*. s.l.:Economía Industrial, Volumen VI, 330.