

**Comunicación integral, Tic's y responsabilidad social empresarial:  
estrategias indispensables para el desarrollo del capital intangible de los  
trabajadores en las organizaciones.**

**Estudio de caso de la Semana de la Cultura Laboral Tlaxcala, ediciones 2009  
y 2010**

**Juan Carlos Pérez Durán\***

Universidad del Altiplano

**Resumen**

La riqueza de una nación se mide a través de tres factores: el capital producido, el capital natural y el capital intangible (CI), éste se compone por la fuerza de trabajo, el capital social y la confianza de las personas en sus instituciones; de acuerdo a cifras del Banco Mundial más del 50% de la riqueza total de los países estudiados, corresponde al valor intelectual generado por los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que componen una organización; en estados como Argentina, Paraguay y Brasil este valor va de un 79 a un 83%, pero en México, sólo equivale al 55%; de acuerdo al reporte de competitividad global elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM), nuestro país, ocupa el lugar número 58 de 125 naciones, por lo que la pregunta es ¿qué acciones emprender para aumentar el nivel de competitividad en las organizaciones? Una respuesta inmediata: capacitación continua a los empleados.

Este texto presenta resultados preliminares de una investigación en desarrollo donde, la comunicación integral, el uso de las Tic's y la responsabilidad social empresarial, han provocado que toda una estructura organizacional adopte estas herramientas para apoyar el desarrollo del CI de los trabajadores tlaxcaltecas a

\*Coordinador de Acreditación Académica de la Universidad del Altiplano. Miembro de la Red Nacional para la Competitividad y la Innovación en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación y de la Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación. Maestro en Comunicación Política y Organizacional. e-mail: juancarlosperezduran@gmail.com

través del evento denominado Semana de la Cultura Laboral Tlaxcala (SCL), - programa anual de capacitación laboral masiva-, dirigido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Delegación Tlaxcala (STPS), que reunió tan sólo en 2009 a 7,056 personas y que para su organización contó con 53 instituciones públicas, privadas y sociales, tanto estatales como federales, pero que se vio truncada en sus actividades académicas debido a la alerta sanitaria generada por el virus de la influenza humana A H1N1, motivo que detonó el desarrollo de las estrategias arriba descritas para que en la edición del 2010, no se repitiera tal situación.

## **Introducción**

La presente indagatoria se divide en tres partes, la primera aborda teóricamente conceptos sobre capital intangible, comunicación integral, TIC's -desde la perspectiva de la sociedad del conocimiento- y responsabilidad social empresarial; en una segunda, se describe cómo se fue gestando un cambio estructural de la mano de la comunicación integral y el uso-aplicación del internet como una herramienta administrativa del año 2006 al 2008, mientras que en la última se correlacionará la teoría con la evidencia empírica recaba de la SCL en sus dos últimas ediciones para apoyar la hipótesis de que comunicación integral + Tic's + responsabilidad social empresarial= desarrollo del capital intangible de los trabajadores en las organizaciones.

## **Antecedentes**

En México la capacitación laboral no es una actividad que se desarrolle en las compañías de manera permanente, aunque la ley las obliga, es complicado que esto se lleve a la práctica por múltiples razones; en el Estado de Tlaxcala, las cosas no son muy diferentes en referencia al resto del país, sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Delegación Federal del Trabajo en el Estado, inició en el año 2003 un proyecto de capacitación para los trabajadores de las empresas situadas en la entidad, este primer evento se llamó

Semana de Seguridad e Higiene, la cual tuvo una asistencia de 1,900 personas y fue organizada por diez instituciones (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2009), el siguiente año el evento cambió de nombre a Semana Estatal de Cultura Laboral, se formó entonces El Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos (CEDISP) a través del Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento y la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el Estado de Tlaxcala, este consejo a través de 22 instituciones (Cabrera, 2004) y con el eslogan *"Competitividad: el reto de todos"*, desarrolló en el mes de septiembre este evento con un registro final de 5,546 participantes; la conferencia de clausura estuvo a cargo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza. En 2005, la STPS, a través del mismo Consejo organizó la Semana de Cultura Laboral con la frase *"Competitividad...por amor a México"* incorporando por primera vez a instituciones de educación superior, dando como resultado que 35 organismos apuntalaran el evento, se programaron del 5 al 13 de septiembre: 18 cursos, 15 talleres, tres foros, 16 conferencias y seis eventos varios, lo que significó también que de manera inédita se haya impreso un programa de mano con un tiraje aproximado de 2,000 ejemplares (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2005). Se tuvo presencia en medios de comunicación y asistieron 4,763 personas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2009). Para la siguiente edición no hubo mucha diferencia en el número de eventos, las instituciones organizadoras ascendieron a 38 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006).

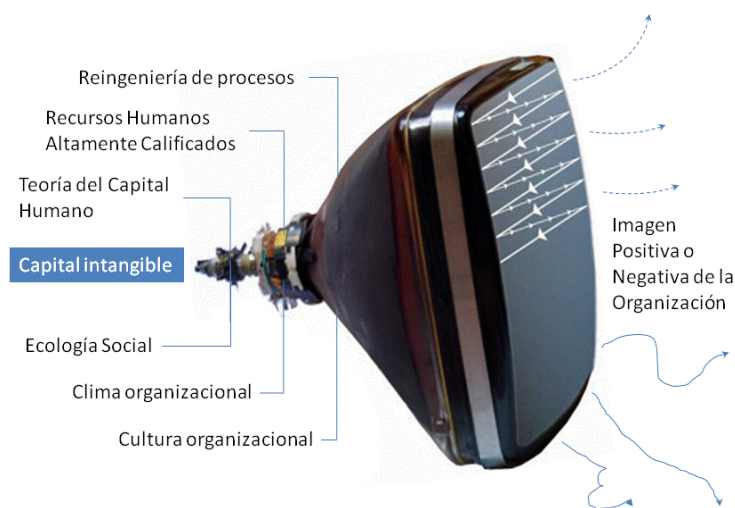
La Semana de la Cultura Laboral 2007 con su eslogan *"El reto, la competitividad"; "Hacer lo que se debe hacer, como se debe hacer, y al menor costo posible"* ya contaba con 43 organizaciones (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2007) entre públicas, privadas y sociales, lo que representó un incremento del 16% en referencia a la edición anterior y asistieron 4,984 personas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2009) a los eventos programados.

## Abordaje teórico necesario

¿Qué es el capital intangible o CI? Es aquel integrado por las habilidades y destrezas adquiridas por los trabajadores, la confianza entre las personas, sus habilidades para trabajar por un propósito común y la calidad de las instituciones en el impulso a la productividad económica (ESTE PAÍS, 2009:12), de acuerdo a El Banco Mundial la mayor riqueza de un país se encuentra en su capital intangible el cual residual, es decir, lo que queda de la riqueza total de un país una vez que se le resta el capital producido y el natural, tal valor está compuesto por varios elementos como la Teoría del Capital Humano<sup>i</sup> -la cual postula una relación general entre escolaridad y crecimiento- más una Ecología Social<sup>ii</sup> -la cual centra su atención en la participación de los empleados en los beneficios de la empresa y la descentralización del proceso en la toma de decisiones- más, los Recursos Humanos Altamente Calificados (RHAC) quienes por su alto grado de especialización en la investigación y el desarrollo (I+D) juegan un papel muy importante en la innovación y en la competitividad de las empresas, quienes han dado hoy un peso específico al conocimiento como factor de producción el cual

**Imagen I**

Modelo CINESCOPIO de la Organización



lleva implícito la aportación de sus miembros (Valenti, Becerril, & Salazar, 2008); en tal contexto también es necesario recalcar que un RHAC es un sujeto que compete en un ámbito global que no suele mantenerse en un mismo sitio su

movimiento provoca desequilibrio en la organización pero a su vez *La movilidad del talento contribuye a la creación y difusión del conocimiento* (Vargas, 2009).

Oros factores que entran en escena para el desarrollo del CI son la cultura-clima organizacional<sup>iii</sup> y la reingeniería de procesos<sup>iv</sup> los cuales encapsulan las interacciones simbólicas que se viven al interior de una estructura, por lo que la correcta identificación de signos positivos o negativos fortalecerá al capital intangible y proyectará una sana imagen del quehacer institucional tanto a públicos internos como externos (Ver Imagen I).

La comunicación integral la define la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación (AMIC) como...

el conjunto de conceptualizaciones teóricas y prácticas profesionales que tiene que ver con la Comunicación Organizacional, entendida ésta como la triada integrada por: Comunicación Interna (de la propia organización), Comunicación Mercadológica (publicitaria) y Comunicación Corporativa (imagen y relaciones públicas) en el contexto de tres distintos tipos de organizaciones: privadas, públicas y sociales y que contempla el estudio de las estrategias y las herramientas de la comunicación, así como el impacto de la misma y los procesos de retroalimentación. (AMIC, 2010).

Para el Director del Centro de Comunicación Corporativa de la Universidad Erasmo de Rotterdam, Holanda, Cees B. M. Van Riel, la Comunicación de dirección es la que desarrollan los directores de las organizaciones, ésta incluye funciones de planificación, organización, mando, coordinación, y control, afirma el profesor, que la comunicación de dirección sólo es posible con el consentimiento de aquellos a quienes se dirige por lo que uno de los papeles del director es el de convencer continuamente a cada subordinado de que las metas de la organización son deseables, Por tanto, la comunicación es esencial para una compañía, no sólo para transmitir autoridad, sino también para lograr la cooperación de todos los integrantes de la misma (Van, 2003).

Las TIC's<sup>v</sup> desde la perspectiva de la sociedad de la información<sup>vi</sup> tienen la finalidad de fomentar el acceso de todos los países a la información, el conocimiento y las tecnologías de las comunicaciones en favor del desarrollo humano, el Secretario General Kofi Annan afirmó que "una revolución tecnológica está transformando profundamente la sociedad. Si se aprovechan y encauzan convenientemente, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tienen la posibilidad de mejorar todos los aspectos de nuestra vida social, económica y cultural", sin embargo –continúa el secretario- "aunque las TIC pueden ser un motor de desarrollo en el siglo XXI, la mayoría de la población mundial no se beneficia todavía de las nuevas tecnologías" (Onda Digital, 2009); Delia Covi coincide al sostener que...

...la solución al problema de la brecha digital hasta ahora se ha plasmado en propuestas que ponen el acento en resolver carencias de infraestructura tecnológica, sin duda importantes pero parciales, porque colocan en un nivel subalterno la necesidad de dotar a las personas de las capacidades cognitivas para seleccionar, jerarquizar, interpretar y hacer uso de la información con el propósito de mejorar su calidad de vida (Covi, 2004).

La responsabilidad social se define como el compromiso de la empresa para contribuir al desarrollo sostenible trabajando con sus *stakeholder*: empleados, sus familias, comunidad local y comunidad en general para mejorar sus calidad de vida, se manifiesta no sólo de obtener beneficios para sus accionistas, sino también de favorecer a una amplia variedad de personas que, directa o indirectamente, se relacionan con ella (Mullerat, 2007). Recomendán Philip Kotler y Nancy Lee en su libro titulado *Corporate Social*, que la organización no disperse sus esfuerzos en muchas acciones sino al contrario, concentre su atención en aquellos que afecten a su entorno inmediato por ejemplo elegir problemas que preocupen a grupos humanos claves en la empresa, como empleados, clientes, inversores y líderes empresariales, en este contexto Havey Golub y Kenneth Cherault, presidentes de American Express afirman que una comunidad sana es importante para el bienestar de la sociedad y de la economía

en general. *También facilita un ambiente que ayuda a empresas a crecer, innovar y activar talentos.* (Mullerat, 2007:51).

### **Hacia la conversión digital**

Después de revisar fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad que mostró la SCL en ediciones anteriores, el CEDISP reorientó los esfuerzos en hacer eficientes los procesos administrativos al pasar de un modelo tradicional a uno completamente diferente, entró en escena el uso de internet, los debates al interior del Consejo no se hicieron esperar, había voces a favor como en contra, la resistencia al cambio por parte de los miembros del consejo después de muchas horas de debate aceptaron el comienzo de una transición hacia la conversión digital, el punto que se atacó primero fue el de la inscripción, dado que las cifras en costos de papelería (impresión de formatos, constancias, cartas, entre otros) que generaba el evento era muy alto, por lo que a partir del año 2006 se comenzó a utilizar el Internet con fines administrativos y publicitarios, por primera vez, se generó una cuenta de correo electrónico para que los usuarios pudieran hacer sus reservaciones a cursos, talleres, conferencias, foros, carrera atlética y eventos varios, esta información se dio a conocer a través de diversos medios de comunicación (programa de mano, radio, boletines de prensa, publicidad en prensa) con la finalidad de impulsar el uso del e-mail para lograr una interacción entre los usuarios y los funcionarios de la STPS desde un escenario completamente diferente.

Para el año siguiente, La Universidad del Altiplano (UDA), desarrolló una estrategia completamente nueva al hospedar dentro de su página de Internet una sección dedicada a la SCL. El micrositio presentaba el programa, las sedes, sus direcciones, fotografías y mapas de ubicación, además de que el usuario tenía la posibilidad de descargar la ficha de inscripción para que la llenara y la mandara por vía e-mail a los organizadores. Esto, aunado a las acciones de comunicación integral así como el desarrollo en el Comité Directivo de equipos autodirigidos<sup>vii</sup>,

logró una campaña completamente favorable, destacando el aumento en el número de asistentes, mayor presencia en la sociedad y los costos administrativos se redujeron significativamente a tal grado, que el comité decidió que para el siguiente año, el formato de inscripción en papel desapareciera.

Imagen II  
Portal de la Semana Cultura Laboral 2010



En 2008 la UDA propuso independizar el micrositio para que la Semana tuviera un dominio propio en la Web. La propuesta fue bien recibida y en febrero de ese año se abrió bajo el patrocinio de las instituciones, el sitio web titulado [www.semanadeculturalaboraltlaxcala.org.mx](http://www.semanadeculturalaboraltlaxcala.org.mx) (Imagen II) el cual mantenía la misma

estructura que la del año anterior, pero con un importante desarrollo informático generado por otros miembros del comité organizador. Se creó un formato de registro en línea y un menú interactivo el cual permitía al usuario escoger los cursos, talleres, foros, o actividades diversas a las que deseara ingresar, lo que mejoró en mucho los procesos administrativos.

En ese año el comité organizador estuvo conformado por instituciones de Gobierno del Estado con 29% de representatividad; el sector educativo integrado por universidades e instituciones de nivel medio superior con 25%, mientras que los organismos empresariales y sociales ocuparon 23%, las dependencias federales alcanzaron 16%, organismos sindicales 5% y gobierno municipal 2%.

### **A H1N1: detonante para la transición definitiva al uso de las TIC's**

La inauguración de la SCL 2009 se coronó con la asistencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Javier Lozano Alarcón, quien emprendió una gira de trabajo por la entidad en la que se reunió con los integrantes del CEDISP





El Secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, durante la inauguración de la Semana de Cultura Laboral 2009.

donde afirmó “mientras sea el Secretario del trabajo y previsión social haré todo lo que esté en mis manos para facilitar el acceso al mercado laboral a los jóvenes, que acusan una tasa de desocupación del doble de la media nacional, y la inclusión de los grupos vulnerables” (CGI, 2009). Para que se diera esta gira de trabajo del funcionario federal, el CEDISP al

interior desarrolló varias acciones a continuación se describen:

Desde la comunicación interna el debate de la organización del evento se centró en cambiar aspectos fundamentales de la SCL, ya que a través de varias reuniones ejecutivas decidieron emprender nuevas acciones encaminadas a lograr mayor presencia en todos los sentidos. Por ejemplo las actividades académicas fueron supervisadas por Instituciones de Educación Superior, fungiendo como filtro para que los 32 cursos y 29 talleres se homologaran en formato y desarrollo; las reuniones ejecutivas del CEDISP se estipularon para los días viernes de cada semana de 9 a 10 de la mañana con la misma dinámica de trabajo de equipos autodirigidos. La comunicación electrónica a través e-mails fue la imperante, la dirección de los mensajes se distinguió por ser multidireccional y la comunicación formal a través de medios tradicionales desapareció dándole paso al uso de la página como fuente de información y enlace por parte de los miembros del CEDISP.

En referencia a la comunicación mercadológica se imprimieron 5,000 mil programas de mano, en los que se mostraban el total de eventos académicos como talleres, conferencias, foros, cursos y eventos varios; prácticamente el peso de la publicidad del evento recayó en la página de internet de la Semana de

Cultura Laboral, en este sentido se planteó desarrollar el *sitio* con herramientas de la web 2.0<sup>viii</sup> para que tuviera mayor interacción el usuario con la información vertida en ella. Se dejó de utilizar medios de comunicación impresos y se incrementó el número de apariciones en Televisión y Radio Estatal a través de entrevistas en noticieros, hechas a la Delegada estatal en compañía generalmente de un miembro del consejo para la difusión del evento.

La comunicación corporativa. El éxito de la SCL ha radicado principalmente en el desarrollo de las relaciones públicas, porque todos los miembros del Consejo Estatal para el Diálogo con los Sectores Productivos (CEDISP) participan activamente en la difusión de las actividades al interior de sus organizaciones, promueven el evento y fortalecen a través de diversas estrategias de comunicación interna las bondades de la capacitación laboral por lo que año con año se suman más instituciones multiplicando así la imagen del evento, de igual manera la STPS Delegación Tlaxcala, dentro de su plan de medios organiza una rueda de prensa, invita a medios de comunicación impresos, electrónicos y escritos a un desayuno con la intención de dar a conocer los trabajos a realizar y para pedirles su apoyo para difundir el quehacer antes, durante y después del evento. En la inauguración y clausura del evento se organiza toda una logística para recibir a invitados especiales y miembros del consejo. Durante el evento se organizan varios foros y se ofrecen varias comidas para invitados especiales y concluido el evento la STPS organiza un desayuno para todos los representantes institucionales para informarles de los resultados de la semana y para reafirmar el compromiso de trabajo para la SCL del siguiente año.

A pesar de todos los esfuerzos hechos antes del evento, el desarrollo de la edición 2009 no fue tan promisorio a consecuencia de la alerta sanitaria por el virus de la influenza humana que interrumpió las 91 actividades programadas de la SCL, las cuales se llevaron algunas de manera parcial y otras ya no se realizaron. De acuerdo a cifras que proporcionó la Delegación Federal del Trabajo en Tlaxcala, el número de registros por internet ascendió a 1,064 inscritos, mientras que la

asistencia a los eventos programados fue de 7,056 personas. Cabe destacar que estas cifras se obtuvieron meses después lo que dejó al descubierto que una situación de contingencia no pudo ser resuelta de manera exitosa, por lo que en una Reunión Plenaria por parte del CEDISP se determinó que el uso de las TIC's fuera intensificado para la edición del siguiente año pero esta vez con un enfoque más académico para establecer cierto número de actividades bajo una lógica de e-learning y comenzar así un acercamiento entre usuarios y TIC's.

### **La edición de 2010 con un perfil socialmente responsable**



Inauguración de los trabajos de la Semana de Cultura Laboral 2010. La Ing. Martha Elena Durán González, Delegada de la STPS en Tlaxcala, acompañada de funcionarios del gobierno del estado y representantes de organismos empresariales estatales.

La prioridad de la SCL es la capacitación continua de trabajadores, empresarios, desempleados, amas de casa, estudiantes de nivel medio superior y superior, pero para que se desarrolle este evento se requieren de muchos procesos y actores organizacionales, por citar algunos ejemplos, sus *stakeholder* fueron más participativos, las 57 instituciones que conformaron el comité organizador de este año promovieron más de 100 eventos de acceso gratuito impactando de manera positiva en la sociedad ya que de acuerdo a cifras

preliminares reportadas por la Delegación de la STPS en Tlaxcala, se logró atender a 4,558 personas.

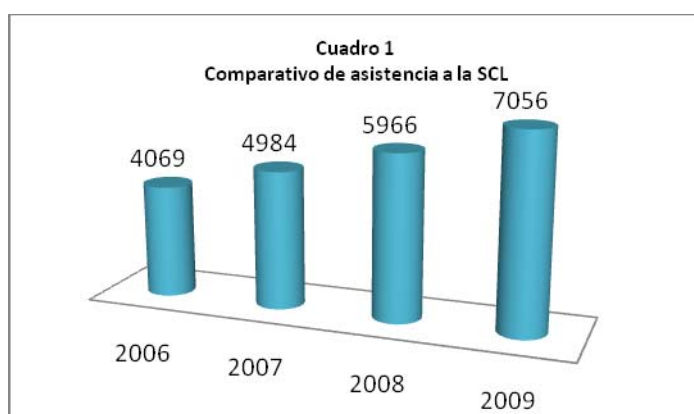
Por otra parte desde una perspectiva de sustentabilidad los costos de papelería se abatieron a sólo impresión de constancias de asistencia, por primera vez se inició un proyecto piloto para que éstas ya no se imprimieran y se mandaran por e-mail a los participantes. La reciente edición acontecida del 21 al 28 de abril de 2010, registró una cifra final de inscritos a través de la página de internet de la SCL de 1,756 personas y todas ellas cuando se presentaron a sus actividades académicas

con sólo presentar una identificación tenían acceso a ésta ya que no se emitió un solo recibo o folio, todo se manejo a través de la red. Se emprendió de forma inédita un proyecto piloto e-learning con el taller titulado “cómo crear y administrar tu propia red social a través de internet” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social: 2010), con la modalidad académica de ser no presencial y a distancia, el responsable de éste fue la Universidad del Altiplano, dando como resultado que 24 personas participaran en él.

Los instructores que participaron en esta edición en su totalidad fueron provenientes de las instituciones organizadoras y cabe mencionar que ninguno de ellos cobro honorarios por la impartición, de curso, taller o conferencia y esto es posible gracias a que los miembros del CEDISP ceden a su personal, instalaciones y hacen aportaciones en especie para que los asistentes a los talleres tengan el material necesario para desarrollar sus actividades académicas.

## Conclusiones

A partir del año 2006 se fue gestando un cambio en el desarrollo organizacional del CEDISP, partiendo de una administración basada en herramientas informáticas, para darle posterior paso al uso más intenso de éstas pero



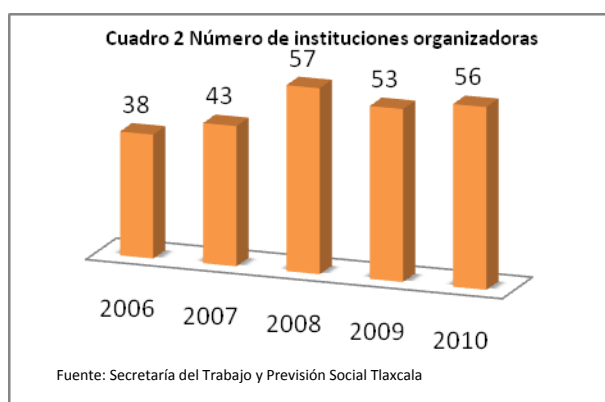
Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tlaxcala.

acompañadas de la comunicación integral, logrando así conjugar dos factores que han servido como catalizadores para mostrar un evento, socialmente responsable y sólido en su estructura organizacional, la hipótesis

planteada de comunicación integral + Tic's + responsabilidad social empresarial= desarrollo del capital intangible de los trabajadores en las organizaciones se demuestra en los siguientes referentes.

En el Cuadro 1 se muestra el comparativo de cifras de asistencia de personas a la Semana de Cultura Laboral en los últimos cuatro años, el cual representa en el mismo periodo un incremento del 2006 al 2009 del 57%.

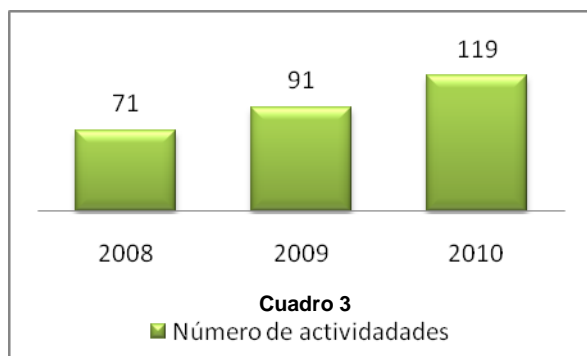
En el rubro de instituciones participantes o miembros del Consejo Estatal para el Diálogo con los Sectores Productivos se aprecia un incremento significativo de



organizaciones incorporadas el cual se frenó en los último tres años siendo su máximo histórico en 2008 (Cuadro 2) (Ver Anexo I) cabe recordar que en ese año se lanzó la pagina de la SCL con su propia dirección en la Web lo que ayudó a que muchas instituciones

se sumaran al proyecto, ¿por qué se dio un decremento en las cifras?, éste obedeció a que muchas dependencias del gobierno del estado se fusionaron.

Para demostrar que se fortaleció el capital intangible y la competitividad en las organizaciones se afirma que el número de eventos académicos se incrementó en



los últimos tres años hasta en un 59% (Ver cuadro 3) cabe destacar que muchas instituciones participaron con la aportación de instructores lo que provocó que la cifra final fuera de 119 eventos (Galicia, 2010) dato inédito y esto se

logró gracias a la demanda de los usuarios quienes solicitaron a través de

encuestas de salida obtenidas de la edición 2009 otro tipo de cursos que estuvieran más relacionados con su ámbito de trabajo o bien les sirvieran para aplicarlos en sus entornos laborales de manera inmediata.

Para explicar a manera de acercamiento cómo se fue fortaleciendo el capital intangible de los trabajadores se toma como muestra los datos que arroja la página de la SCL: hasta el día 19 de abril de 2010. Se registraron a través del sistema en línea 1,264 participantes (STPS, 2010) (Ver anexo II) de los cuales el 100% de ellos posee con una cuenta de correo electrónico, de este universo, el 41% de los registros son del sexo femenino mientras el restante 59% corresponde al sexo masculino; el 73% de los usuarios se inscribe en un rango de uno a cuatro cursos esto quiere decir que de cada siete personas, tres se inscriben a una sola actividad académica de la SCL, mientras que dos de cada siete, lo hacen a dos, para finalmente dos de las mismas siete, participen en tres y cuatro actividades organizadas por la Semana de la Cultura Laboral. Es importante señalar que el perfil del usuario que se obtiene de la hoja de registro que llena para darse de alta, arroja que del universo analizado hasta la fecha del corte demostró que el nivel mínimo de estudios de los asistentes es de licenciatura, mientras que otro gran porcentaje lo tienen los estudiantes de nivel universitario; cerca del 60% de los inscritos trabaja mientras que la diferencia se reparte entre jóvenes de nivel medio superior y superior, desempleados y amas de casa, lo que supone que el impacto social de la capacitación está logrando su objetivo ya que son los trabajadores quienes aplican de manera inmediata sus conocimientos recién adquiridos al interior de sus organizaciones.

En referencia al impacto social que tiene el evento, El Consejo Nacional de Población (CONAPO) refirió en su informe titulado "La situación demográfica de México 2000, la población económicamente activa futura" (CONAPO, 2006), que la generación de empleos productivos deberá tener la misma velocidad con que seguirá creciendo la población en edad de trabajar, este será uno de los principales retos que habrá de enfrentar el país en los próximos años. La

Población Económicamente Activa (PEA) -afirma el reporte- aumenta año tras año y su crecimiento influye en la evolución demográfica, en el comportamiento de la estructura productiva y en los cambios que sufre el mercado de trabajo. La dinámica que seguirá la PEA en cuanto a su volumen, composición y distribución geográfica, dependerán de la evolución de estos factores. Tlaxcala, de acuerdo con cifras consignadas en el mismo informe, contará en el 2010 con 575,616 personas económicamente activas, y para el año 2015 ascenderá a 644,030 por lo que al tomar como referencia la asistencia del año 2009 en el que la cifra final ascendió a 7,056 se concluye que la SCL atendió al 1.22% de la PEA.

Al considerar estos números resulta evidente que las actividades de la SCL deberán aumentar para capacitar a más personas, por lo que los esfuerzos de las organizaciones participantes tendrán que sustentarse definitivamente en la comunicación integral, en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y en acciones de responsabilidad social empresarial para elevar este indicador y seguir contribuyendo al desarrollo de las empresas y trabajadores tlaxcaltecas en los próximos años.

## Notas

---

<sup>i</sup> Considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad -salario que deja de percibir por estar estudiando- y los costos directos -gastos de estudios). Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo. En efecto, como se puede apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo matemático. La Teoría del Capital Humano, ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en el libro *Capital Human* publicado en 1964 (Destinobles, 2010).

<sup>ii</sup> Término acuñado por Peter Drucker quien a pesar de haber pasado a la historia como gurú, visionario o futurista, él prefería autodenominarse "un ecologista social", centrándose más en los recursos humanos de las empresas que en el negocio en sí mismo. (Ojeda, 2005).

<sup>iii</sup> La cultura y el clima organizacional son actividades inherentes al desarrollo de toda organización, ambos funcionan como termómetros que indican el momento que viven las estructuras, por lo que el saber interpretar las señales que emanen de ella, fortalecerán o provocarán conflictos en el corto mediano y largo plazo. La cultura de una organización, se rige por los *Usos y Costumbres* que se establezcan a partir de referentes laborales, afectivos y simbólicos que son compartidos por todos los miembros de la organización, mientras que el clima está determinado por la percepción que tengan los miembros de ésta hacia asumir como propios referentes intangibles como visión, misión y filosofía institucionales para adoptarlos y convertirlos en su estilo de vida. La suma de actitudes y diversos factores que se vivan al interior de la estructura determina la conducta del empleado.

<sup>iv</sup> La reingeniería constituye una recreación y redefinición de las actividades y procesos de la empresa, lo cual implica volver a crear y configurar de manera radical él o los procesos de su compañía a efecto de lograr incrementos significativos, y reducir costos en un corto período de tiempo, en materia de rentabilidad, productividad, tiempo de respuesta, y calidad, medición de satisfacción del cliente, lo cual implica la obtención de ventajas competitivas en el mercado (Asae consultores, 2010).

<sup>v</sup> Agrupan los elementos y las técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las informaciones, principalmente de informática, Internet y telecomunicaciones (Wikipedia, 2010). Las tecnologías de la comunicación (TIC), se encargan del estudio, desarrollo, implementación, almacenamiento y distribución de la información mediante la utilización de hardware y software como medio de sistema informático, éstas son una parte de las tecnologías emergentes que habitualmente suelen identificarse con las siglas TIC y que hacen referencia a la utilización de medios informáticos para almacenar, procesar y difundir todo tipo de información o procesos de formación educativa (TICS, 2010).

<sup>vi</sup> Desde que el sociólogo Daniel Bell en 1973 dio a conocer el concepto de "sociedad de la información" en el que advertía el aumento del sector terciario en referencia al secundario, la creciente demanda de las tecnologías de la información y comunicación, mientras que la información, el conocimiento y la creatividad serían las nuevas materias primas de la economía también acuñó una nueva forma de organización social que gradualmente fue adoptando este modelo de pensamiento para que a partir de la década de los noventa fuera ya incluido como tema de desarrollo por el G8, por la Comunidad Europea, la OCDE, varias agencias de la ONU, el Banco Mundial, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, para finalmente, utilizarse como nombre oficial del evento en la Cumbre Mundial en Ginebra en 2003 y la segunda en Túnez en



---

2005 en donde Las Naciones Unidas acogieron con beneplácito la organización de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información.

<sup>vii</sup> Son equipos pequeños de trabajo que poseen autonomía para administrar su rutina de trabajo y, que poseen objetivos, metas y procedimientos de trabajo muy claros, donde no se sabe quién es el jefe y todos sus miembros comparten por igual las responsabilidades del proceso desde el comienzo hasta el final de éste. (García, 2008).

<sup>vii</sup> La Web 2.0 se refiere a una nueva generación de Webs basadas en la creación de páginas Web donde los contenidos son compartidos y producidos por los propios usuarios del portal. En el modelo de la Web 2.0 la información y contenidos se producen directa o indirectamente por los usuarios del sitio Web, es decir, son productores de la información que ellos mismos consumen. La Web 2.0 pone a disposición de millones de personas herramientas y plataformas de fácil uso para la publicación de información en la red. Al día de hoy cualquiera tiene la capacidad de crear un blog o bitácora y publicar sus artículos de opinión, fotos, vídeos, archivos de audio, etc. y compartirlos con otros portales e internautas (Gosende, 2010).

### **Anexo I Comité Organizador 2010**

Gobierno Federal: Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM). Fondo Nacional de Apoyo para las Empresas en Solidaridad (FONAES). Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Secretaría del trabajo y Previsión Social (STPS). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Gobierno Estatal: Secretaría de Educación Pública y Dirección General de la Unidad de Servicios Educativos de Tlaxcala (USET-SEPE). Instituto Tlaxcalteca para la Educación de los Adultos (ITEA). Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO). Secretaría de Seguridad Pública (SSP). Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Dirección del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado (DTPS). Fideicomiso para la Prevención de las Adicciones (FIPADIC). Organismo Público Descentralizado Secretaría de Salud (OPD SALUD). Centro de Evaluación (CE). Instituto Tlaxcalteca para Personas con Discapacidad (ITPCD). Sistema Estatal de Promoción del Empleo y Desarrollo Comunitario (SEPUEDE). Instituto del Deporte en Tlaxcala (IDET). Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH). Instituto de Protección Civil (PC). Instituto Estatal de la Mujer (IEM). Patronato de Preliberados (PRESLET). Servicio Nacional del Empleo Tlaxcala (SNET).

Instituciones Educativas: Universidad Tecnológica de Tlaxcala (UTT). Universidad Popular Autónoma de Puebla (Preparatoria). Universidad Politécnica de Tlaxcala (UPT). Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI). Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Tlaxcala (CECyTE). Centro de Alta Tecnología y Educación a Distancia (CATED-UNAM). Centro de Educación Continua y a Distancia. Unidad Tlaxcala (CECUTLAX). Instituto tecnológico de Tlaxco (ITST). Instituto Tecnológico de Apizaco (ITA). Universidad Autónoma de Tlaxcala (UAT). Universidad del Altiplano (UDA). Universidad del Valle de Tlaxcala (UVT). Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA).

Sindicatos: Federación de Trabajadores Tlaxcaltecas (CTM). Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Federación Revolucionaria de Obreros Tlaxcaltecas (CROM).

Organismos Empresariales: Cámara Nacional de la Industria de la Transformación en el Estado (CANACINTRA). Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados

(CANIRAC). Federación de Cámaras de Comercio Turismo y Servicios (FECANACO). Centro Empresarial de Tlaxcala, S.P. (COPARMEX). Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC). Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV). Asociación de Empresarios de Ciudad Industrial (AECIX). Inteligencia Empresarial (IE). Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CANAIVE). Asociación de Hoteles y Moteles del Estado de Tlaxcala (AHMET).

Fuente: **Semana de Cultura Laboral. Programa de Mano 2010**

## Anexo II Portal de inscritos a la Semana de Cultura Laboral

Inscripciones			
Total de inscripciones: 1756		<input type="button" value="Imprimir"/>	
<b>Participante: ANGELICA PAPALOTZI JUAREZ</b>			
<b>Evento</b>	<b>Fecha</b>		
El Desarrollo Personal como Base para un Buen Desempeño Laboral	26		
<b>Participante: GONZALEZ APANGO FRANCISCO JAVIER</b>			
<b>Evento</b>	<b>Fecha</b>		
Liderazgo y Coaching de Alto Impacto	26		
<b>Participante: Ramirez Palma Juan Pablo</b>			
<b>Evento</b>	<b>Fecha</b>		
Normas Oficiales Mexicanas	27		
Como Hacer Efectiva una Comisión de Seguridad e Higiene	23		
<b>Participante: XAHUANTITLA ROMERO JAVIER</b>			
<b>Evento</b>	<b>Fecha</b>		
Mantenimiento Productivo Total	23		

## Bibliografía

Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación AMIC (2010). "Comunicación integral en las organizaciones". [Artículo en línea]. Disponible:  
[http://www.amicmexico.org/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=4&Itemid=28](http://www.amicmexico.org/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=4&Itemid=28)  
 [Consulta: 7 de abril de 2010]

Asae consultores (2010). "Reingeniería de procesos" [Artículo en línea]. Disponible:  
<http://www.asae.com.mx/unidades/reingenieria/reingenieriadeprocesos/Pages/default.aspx>  
 [Consulta: el 2 de mayo de 2010]

Cabrera, J. (4 de Septiembre de 2004). "La UDA presente en la semana de cultura laboral". *El Sol*

---

de Tlaxcala, pág. 8.

CONAPO. (2006). "La situación demográfica de México 2000, la población económicamente activa futura" *Consejo Nacional de Población*. [Artículo en línea] Disponible: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/2000/pdf/6PEA.pdf> [Consulta: el 28 de enero de 2007]

Coordinación General de Informática (CGI) (2009). "Firman El Gobernador HIOO y el Secretario del Trabajo Javier Lozano Alarcón Convenio de Coordinación" [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.tlaxcala.gob.mx/gobernador/notas/220409.html> [Consulta: el 10 de mayo de 2010]

Crovi, D. (2004). *Sociedad de la información y el conocimiento. Entre lo falaz y lo posible*, Argentina: UNAM y La Crujía Ediciones.

Destinobles, A. (2010). "El capital humano en las teorías del crecimiento económico" [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2006a/agd/1c.htm> [Consulta: el 6 de abril de 2010]

Fundación ESTE PAÍS (2009). "Capital intangible: la riqueza que no vemos" [Artículo en línea] Disponible: [http://estepais.com/site/wp-content/uploads/2009/10/indicadores\\_fundacion.pdf](http://estepais.com/site/wp-content/uploads/2009/10/indicadores_fundacion.pdf) [Consulta: el 5 de abril de 2010]

Galicia, E. (2010). "Celebrarán Semana de la Cultura Laboral en abril". *El Sol de Tlaxcala* sección: Local, pág. 10. 18 de marzo de 2010.

García, J. (2008). "Implantación de equipos autodirigidos: de industrias PEDRO DOMEQQ planta Tapones" [Artículo en línea] Disponible: <http://www.scribd.com/doc/12867378/Tesis-Equipos-Autodirigidos> [Consulta: el 12 de abril de 2010]

Gosende, J. (2010). "¿Qué es la WEB 2.0.?" Microsoft. Centro para empresas y profesionales [Artículo en línea] Disponible: [http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/internet/web\\_2.msp](http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/internet/web_2.msp) [Consulta: el 10 de mayo de 2010]

Mullerat, R. (2007). *En buena compañía. La responsabilidad social de las empresas*. México: Random House Mondadori.

Onda Digital. (2009). Revista la ONDA Digital. [Artículo en línea] Disponible: <http://www.laondadigital.com/laonda/laonda/Documentos/Naciones%20Unidas%2011ama%20a%20la%20Cumbre%20Mundial.htm> [Consulta: el 18 de mayo de 2009]

Ojeda, A. (2005). "Un adiós a Peter Drucker, el ecologista social" [Artículo en línea] Disponible: <http://www.elblogsalmon.com/protagonistas/un-adios-a-peter-drucker-el-ecologista-social> [Consulta: el 6 de abril de 2010]

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2005). Semana de Cultura Laboral 2005. *Programa de Mano*. Tlaxcala, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.

- 
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2006). Semana de Cultura Laboral. *Programa de Mano Tlaxcala*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2007). Semana de Cultura Laboral. *Programa de Mano Tlaxcala*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008). Semana de Cultura Laboral. *Programa de Mano Tlaxcala*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *Semana de Cultura Laboral Informe Comparativo 2003-2009*. Tlaxcala: STPS.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). Semana de Cultura Laboral. *Programa de Mano Tlaxcala*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). Semana de Cultura Laboral. *Programa de Mano Tlaxcala*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). "Inscripciones" [información en línea] Disponible: [http://www.semanadeculturalaboraltlaxcala.org.mx/reporte\\_inscripciones.php](http://www.semanadeculturalaboraltlaxcala.org.mx/reporte_inscripciones.php) [Consulta: el 15 de abril de 2010]
- Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2010). "Una definición de Tics" [Artículo en línea] Disponible: [http://tics.org.ar/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=28](http://tics.org.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=28) [Consulta: el 7 de abril de 2010]
- Valenti, G., Becerril, G., & Salazar, R. (2008). "De cómo aprovecha el mundo del trabajo en México los recursos humanos altamente capacitados" en G. Valenti, (comp.) *Ciencia, tecnología e innovación Hacia una agenda de política pública*, México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México
- Van, C. (2003). "Nuevas formas de la comunicación organizacional". *Razón y Palabra. Primera revista electrónica en América Latina especializada en comunicación*. [Artículo en línea] Disponible: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n34/cvanriel.html#cv> [Consulta: el 10 de mayo de 2010]
- Vargas, T. (2009). *La competición global por el talento. Movilidad de los trabajadores altamente cualificados*. Madrid. OCDE
- Wikipedia (2010). "Tecnologías de la información y la comunicación" [Artículo en línea] Disponible: [http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas\\_de\\_la\\_informaci%C3%B3n\\_y\\_la\\_comunicaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_la_informaci%C3%B3n_y_la_comunicaci%C3%B3n) [Consulta: el 7 de abril de 2010]