



Nombre del Alumno: Josue Alfredo Diaz Sanchez

Nombre del tema: Capitulo 1 Y 2

Nombre de la Materia: Seminario De Tesis

Nombre del profesor: Asli Belen Calderon

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas.

Cuatrimestre: 8vo

Grupo: "A"

*Frontera Comalapa, Chiapas
2024*

13 de febrero del

INTRODUCCIÓN

Las características que nos distinguen como hombres y mujeres y la comprensión de aspectos sociales de la división sexuada, como puede ser la determinación de roles según el sexo, son las expresiones más evidentes que se manifiestan en las fuentes consultadas sobre la categoría género. Sin embargo hablar de género es mucho más complejo de lo que parece, sobre todo porque distribuir roles tiende por lo general a ser discriminatorio o excluyente.

El mayor reto que enfrenta la sociedad actual, es sin duda, el construir sustentabilidad y que a través de su accionar, crear estabilidad y bienestar para su población. Precisamente uno de los pilares que promueve el desarrollo sustentable y del cual se derivan muchas aristas es la responsabilidad social, que de forma general impulsa un comportamiento ético y transparente para con la sociedad y medio ambiente.

Es así como el análisis de la equidad e igualdad de género, se fundamenta y se justifica, debido a que su estudio promueve la defensa de los derechos sociales, políticos y económicos, en poco tiempo la responsabilidad social (RS) se ha incorporado en el núcleo más estratégico del negocio de ciertas empresas orientadas a la mejora del proyecto empresarial.

La responsabilidad social corporativa (RSC) es la investigación voluntaria, por parte de las empresas, de consideraciones sociales y medioambientales que van más allá de las obligaciones legales, en todas las operaciones comerciales y en sus relaciones con sus diferentes interlocutores legales: personal, personas, consumidores o inversoras y sociedad en general.

Las empresas tienen como objetivo principal crear con la actividad que desarrollan, generando beneficios para la propiedad, así como bienestar para sociedad en

general. El sector empresarial desempeña un papel importante en la transformación de la visión general de la sociedad respecto de la perspectiva de género. Las actividades comerciales generan un impacto sobre todos los derechos humanos. Por eso se espera que las empresas los respeten y no los vulneren.

La presente investigación se da inicio con el propósito de dar a conocer la polémica del caso, con sus determinados objetivos generales y específicos, posteriormente se construye el informe con la división de 4 capítulos que se presenta a continuación:

En el capítulo 1 se desarrolla la descripción del problema, la formulación del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación y la denominación del problema.

En el Capítulo 2 se dan a conocer el marco de referencia, el marco filosófico-antropólogo, los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual.

En el capítulo 3, nos enfocamos en el diseño metodológico, las formas de investigación, los de estudio, los tipos de investigación, el diseño de investigación, enfoques, universo o población, delimitación espacial, muestra y finalmente las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo 4 se presentan los resultados, el procesamiento de la información, sugerencias, propuesta, conclusiones, bibliografías y anexos.

CAPITULO 1:

DESCRIPCION DEL PROBLEMA:

La perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional y regional, siendo los ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención han recibido en investigaciones, estrategias y proyectos. No ha sido el contexto de las organizaciones (empresas y corporaciones) sobre los cuales se ha indagado lo suficiente al respecto: las escasas publicaciones en revistas y en plataformas especializadas así lo demuestran. Sustentado en la revisión bibliográfica documental, el siguiente trabajo tiene el propósito de reflexionar acerca de la perspectiva de género en el sector empresarial. Se mencionan ejemplos de violencia laboral y se señalan algunos rasgos, elementos y cifras apoyados en fuentes de referencia. Asimismo, se sistematizan varias experiencias y ejemplos de buenas prácticas encaminadas a erradicar las brechas en materia de género y combatir cualquier tipo de discriminación y actos violentos en estos espacios.

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel internacional:

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel internacional es un problema psicológico que afecta principalmente a uno o a más miembros de los empleados en este caso a los más vulnerables y que pueden llegar a percutir en cada una de las áreas de trabajo

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel nacional:

Actualmente muchas empresas han apostado de forma clara por la igualdad de oportunidades y ha implantado, o están a punto de implantar, un plan de igualdad en el seno de sus organizaciones. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de igualdad) es una razón

Fundamental de este interés. Esta normativa establece que las empresas de más de 250 personas trabajadoras¹ tienen que elaborar aplicar un plan de igualdad que debe ser objeto de negociación.

La administración empresarial y la cuestión de género a nivel estatal:

En 2023, la puntuación promedio a nivel mundial, la Empresa y el Derecho es de 77,1 aumentando sólo medio punto, lo que indica que, en promedio, las mujeres gozan apenas del 77 % de los mismos derechos que tienen los hombres ante la ley.

FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las causas que influyen a la desigualdad de género en la administración empresarial?

¿En que afecta y perjudica la desigualdad de género en el ámbito empresarial?

¿Asia quién se dirige más la desigualdad y discriminación de género?

¿Por qué tienen que haber equidad e igualdad de género en una empresa?

OBJETIVO GENERAL:

Homogenizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa para fortalecer la competitividad de las empresas y la calidad de sus productos y servicios mediante la creación de ambientes laborales, igualitarios y equitativos que aumenten la productividad de la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.:Garantizar la igualdad de oportunidades laborales

2: innovar la mentalidad humanitaria para tener un buen ámbito laboral

3: asegurar que el liderazgo dentro de las empresas sea diverso en términos generales.

4: Eliminar políticas, lenguajes, procesos e individuos que discriminan, mantienen prejuicios inconscientes y permiten la violencia de genero.

HIPOTESIS:

Si se previene la desigualdad de género en una empresa, entonces puede ver un buen ambiente laborar, la mejora de la productividad de la empresa misma

JUSTIFICACION:

La razón esencial por la que decidimos inclinarnos por esta cuestión a la hora de realizar el trabajo, era la necesidad que teníamos de conocer de primera mano cuál es la verdadera situación en torno a la discriminación de género más comúnmente hacia la mujer en el sector laboral (y en la sociedad en general).

Desde que tenemos conciencia sobre el tema de la desigualdad entre géneros, siempre han existido y hemos escuchado discrepancias y opiniones de todo tipo. Incluso valoraciones totalmente distantes sobre datos objetivos, sobre las que, en un principio, sería bastante irracional tener opiniones totalmente contrarias. Por ello, nuestra motivación es la de poder analizar más a detalle estos datos objetivos sobre las desigualdades o no, que existen entre géneros, y poder valorarla desde nuestro punto de vista, sin tener que vernos influidos por las posibles opiniones sesgadas que pueda tener cualquier otra persona. Y así también poder ayudar a aquellos que lean nuestra investigación a entender y comprender mejor la importancia de este tema, alejándolo lo máximo posible de cualquier otro pensamiento que pueda distorsionar la verdadera realidad de lo que está sucediendo en este ámbito.

El principal objetivo que perseguimos con este trabajo es mostrar una visión más o menos objetiva del contexto actual en el que se encuentra la cuestión de género en el ámbito empresarial y social en nuestro país principalmente, y poder dar a conocer esta importante información a las empresas y sociedad para así poder ayudar a fomentar la igualdad de género en todo ámbito laboral y social

De igual manera esta investigación tiene como finalidad proponer estrategias que contribuyan a las empresas y sociedad a tomar en cuenta a toda persona sin

discriminar su sexualidad, apariencia, vestimenta y cultura, y de esta manera obtener resultados positivos en el crecimiento empresarial, social y cultural.

Además, esta investigación tiene valor práctico por que busca dar solución al problema de desigualdad y discriminación de género que existe en ámbito laboral y social mediante las propuestas de estrategias e ideas que conlleven a un razonamiento favorable de la equidad e igualdad de género.

DELIMITACION DEL PROBLEMA:

Frontera Comalapa es una localidad del estado de Chiapas México.

El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 124 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Recientemente fue catalogada como "ciudad" y es cabecera del municipio homónimo. Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Sus límites son al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con Chicomuselo, al sur con Bella Vista y Amatenango de la Frontera y al este con la República de Guatemala.

Cuenta con una extensión territorial de 764.5 km², los cuales representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Frontera Comalapa, Chiapas. Heredo su nombre del pueblo antiguo san Juan Comalapa que existió como tres kilómetros al noroeste de esta cabecera municipal y que yace en ruinas desde hace más de cinco años.

Los ocupantes de san Juan Comalapa eran indios criollos que hablaban mame y el mocho pueblo que floreció en el tiempo del curato español que afligió a esta gente con el impuesto -limosna y por lo mismo emigraron al territorio guatemalteco en la costa del sur de Guatemala en el pacifico lo que hoy es Comalapa municipio en el departamento de Chimaltenango Guatemala C.

Frontera: porque nuestro municipio colinda con la hermana república de Guatemala por todo el lado oriente.

En todo lo que a producción y economía se refiere, la administración y los ingresos en el municipio genera promedios buenos, estables y rentables de ingreso económico, debido a la agricultura, la crianza de animales, la empresa, el comercio, el transporte, la industria, el arte y el turismo, son los principales sectores que generan la economía en el municipio. Basándonos en estos datos cualquier emprendimiento o negocio tiende a ser rentable y prosperar.

En base a censos del municipio de Frontera Comalapa elaborado por Secretaría de Bienestar, con información de censo de Población y Vivienda 2020, Principales resultados por localidad (ITER), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En el 2020, la población en Frontera Comalapa fue de 80,897 habitantes (48.4% hombres y 51.6% mujeres)

CAPITULO 2:

2.0 MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO ANTROPOLOGICO-FILOSOFICO

MARX (1818-1883): dijo que

La causa de toda desigualdad (y su consiguiente explotación) se encuentra en la estructura social. A cada fase de desarrollo económico y tecnológico le corresponde una clase dominante que usa su poder para mantener el orden, ejerciendo su dominio sobre el resto de grupos sociales.

BECKER: afirma que debe

Aplicar principalmente a los colectivos que históricamente han sufrido más discriminación en el mercado laboral, es decir, a las mujeres y a las personas de color. Dado que las mujeres y los hombres tienen una productividad similar, el empresario que no lleve a cabo discriminación a la hora de contratar personal, considerará a ambos como perfecto sustitutos y podrá realizar su contratación de forma aleatoria con un salario idéntico.

VIRGINIA WOOLF (1882-1941) dijo que

“No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente”

Fue una destacada autora de la literatura inglesa y el movimiento feminista, y aún hoy sigue siendo toda una referente. Fue hija de una modelo y un novelista e historiador que ya habían estado casados antes, lo que hizo que Virginia tuviese tres hermanastros. Virginia Woolf escribió diez novelas y quince cuentos cortos, casi todos de ficción.

SIMONE DE BEAUVOIR centró gran parte de su obra

En el concepto de igualdad, insistiendo en que las niñas y los niños y las mujeres y los hombres deberían tener las mismas oportunidades de ser felices. Todo el mundo debe tener derecho a ser el mismo y a ser tratado con respeto pase lo que pase.

COLLIER (1994)

Señala que en los países en desarrollo la discriminación laboral se manifiesta en forma de acceso diferenciado al empleo remunerado, a diferencia de los países desarrollados donde la discriminación toma forma de diferenciales en las tasas salariales.

OKPARA (2006)

Reporta que existen diferencias de género en la promoción laboral en la industria bancaria en Nigeria. El autor menciona que las mujeres reportan menor satisfacción que los hombres con las políticas de promoción que tienen los bancos de ese país.

MUEHLAU (2011)

Indica que la calidad de los empleos para varones se caracteriza por altos requerimientos técnicos, buenas oportunidades de ascensos y autonomía; mientras que para las mujeres domina una situación contraria.

BLAU Y DE VARO (2006)

Analiza los ascensos de hombres y mujeres en ambientes urbanos. La base de datos se encuentra dividida por puesto, nivel educativo y otras variables. Y sus hallazgos apuntan a que las mujeres tienen menores probabilidades tanto en las expectativas de ascenso como en el ascenso mismo. La distinción entre la expectativa de ascender y el ascenso mismo resulta importante debido a que si la expectativa no es buena puede desincentivar a las mujeres a que lleven a cabo acciones para obtenerla.

SILVA Y ALONSO (2013: 289)

“la tarea clave de un consejero independiente es evitar que los accionistas de control incurran en abusos en detrimento de los minoritarios”. El artículo 26 de la misma ley indica que el consejero independiente debe ser seleccionado por su experiencia, capacidad y prestigio profesional. Como se puede apreciar, ser nombrado(a) miembro de un consejo de administración, al menos como consejero independiente, requiere ser una persona que tenga cierta cantidad de tiempo dedicada a actividades en las que haya sobresalido de manera notable y poseer una experiencia tal que sus resultados le puedan dar el prestigio que requiere la ley. Se considera que la experiencia mencionada no se puede obtener de otro modo que no sea con el trabajo en una o diversas áreas de una o varias empresas.

ADDISON ET AL. (2014)

Considera que las mujeres que tienen menores niveles de educación poseen pocas o nulas posibilidades de ascender comparadas con las que poseen mayores niveles educativos

MA (2004)

Encontró que algunos empleados de color estuvieron poco representados en los más altos rangos y sobrerrepresentados en los rangos menores en empresas financieras en Inglaterra. La autora también concluyó que los salarios pagados de cuyos empleados no son tan altos como los de los hombres blancos excepto en los empleos de mayor rango.

KLASEN (1999)

Mencionan que el sesgo de género en el empleo está asociado a bajos niveles de crecimiento económico en el sur de Asia y África subsahariana. El cálculo de los autores indica que el crecimiento de la economía de la región se pudo haber reducido en 3% durante el periodo que va de 1960 a 1992.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Coreas Martínez, María Elena Muñoz Gutiérrez, Brenda Johanna Ruiz Carpio y Indira Vanessa, Realizaron una tesis el 08 de Noviembre 2010 sobre: “Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención”

Este estudio tuvo como propósito principal conocer las oportunidades de mujeres y hombres, que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente reconociendo los esfuerzos que realizan, haciendo a su vez una reflexión sobre los campos que se abren y la comparación de la posición y condición de hombres y mujeres en sus vidas laborales y extra-laborales.

El planteamiento del Proyecto a ejecutar y junto con ello la propuesta de intervención que se plantea como una búsqueda de solución para el problema de las diferencias que existentes con respecto a la posición y condición del desarrollo profesional de mujeres y hombres que laboran en la Alcaldía Municipal de San Vicente, Año 2009 – Marzo 2010. Para impulsar estrategias que mejoren las condiciones de equidad de género en la Institución.

Dicha investigación se llevó acabo en la Alcaldía del Municipio de San Vicente. En el muestreo fue de 249 empleados y empleadas, 60 mujeres y 189 hombres, este

porcentaje bajo del sexo femenino es lo que mueve principalmente el interés de la investigación.

De forma en general el estudio logro demostrar la desigualdad y falta de oportunidades que hay de empleo entre distintos géneros y la labor y concientización que debemos hacer para poder cambiar el panorama o la situación de nuestra sociedad. Aunque todavía falta mucho por recorrer para dejar de lado todos los tabúes de discriminación que no permiten un buen desenvolvimiento de la mujer que lucha por ganarse un lugar dentro de un mundo de oportunidades

2.3 MARCO TEORICO

2.3.1 MERCADO LABORAL

El mercado de trabajo o mercado laboral refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos de una nación, región o ciudad.

El mercado laboral es un espacio en el que se interrelacionan los empleadores y organizaciones que ofertan empleos, y las personas que se encuentran en búsqueda de trabajo. Las personas se pueden postular a las ofertas de los empleadores según se adecúen a los requisitos solicitados. Según Elena Arranz:

El mercado de trabajo es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo.

Su funcionamiento es similar al de un mercado en el que empleadores y trabajadores tienen que negociar para llegar a un acuerdo. En este ámbito, conocemos como salario al precio que se fija (lo que cobrará el trabajador). La empresa y el trabajador deben

llegar a un acuerdo, haciendo confluír sus intereses para que llegar a un consenso que compense a ambas partes.

El mercado laboral se divide en sectores profesionales y cada uno de ellos engloba un conjunto de actividades determinadas. Algunos ejemplos de sectores profesionales son la hostelería, la industria, la logística, la sanidad... Cada sector ofrece diferentes tipos de ofertas. Por ejemplo, el sector logístico demanda empleos de almacén o transporte. Y la hostelería demanda puestos de camareros, vendedores, etc.

En nuestro medio rural los sectores que generan más economía o los que hay son: Agropecuario, Comercio, Construcción, Educación y Salud, Extractiva, Gobierno, Servicios Personales, Servicios Profesionales, Transformación, Transporte y Turismo.

2.3.2 DESIGUALDAD HACIA LA MUJER

La desigualdad hacia a la mujer da hincapié en el hecho de que a ellas se les asigna directamente el trabajo o oficio del hogar, ya que a ellas se les asigna la maternidad y el cuidado del hogar, esto por el simple hecho de ser mujer y tener menor rendimiento físico que los hombres. Según la página OXFAM:

Cada día, las mujeres de todos los países del mundo sufren desigualdad y discriminación. Se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, como en su entorno de trabajo y sus comunidades solo por el hecho de ser mujeres. También se les niegan oportunidades para aprender, obtener ingresos, hacer oír su voz y liderar.

En la actualidad se le ha dado más importancia a este problema que tenemos a nivel mundial, apoyando y otorgándole más oportunidades a la mujer, más oportunidades de trabajo, de emprendimiento, mayor remuneración entre otras, gracias a esto se ha logrado mejorar la calidad de vida de muchas mujeres y brindarles otras alternativas vida.

A pesar de esto según el informe del Banco Mundial titulado “La mujer, la empresa y el derecho 2022”, alrededor de 2400 millones de mujeres en edad de trabajo no tienen igualdad de oportunidades económicas y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. En 86 países las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral y 95 países no garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. A nivel mundial, las mujeres todavía acceden a solo tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres, lo que se traduce en una puntuación total de 76,5 sobre 100 puntos, que indicaría la existencia de una paridad jurídica completa.

2.3.3 DESIGUALDAD DE GENERO EN MEXICO

En ningún país del mundo se puede afirmar que exista equidad entre géneros, aun cuando en algunos es menos evidente que en otros. Un reto en México es alcanzar una mayor igualdad y equidad para las mujeres, quienes a lo largo de la historia han tenido menos acceso a oportunidades y derechos que los hombres. Actualmente, se puede reconocer un sinnúmero de situaciones en las que las mujeres no tienen equidad de condiciones y derechos. Esas desigualdades han sido evidenciadas, principalmente, por los movimientos de mujeres, por investigaciones particulares o estudios de caso, sin embargo, estadísticamente, pocas son las investigaciones que pueden dimensionar las brechas de género a través de índices que muestren las magnitudes en las desigualdades.

La desigualdad es un problema que tiene efectos distintos para cada grupo social. Por ejemplo, es bien sabido que la tasa de participación laboral femenina en México es menor en comparación a la de países de ingresos similares en la región como Brasil o Chile; y que esta se ha desacelerado de manera importante desde la década de 1990 (Amaya 2019). Por ello, resulta alarmante la forma en la que las mujeres se han visto afectadas por problemas como la discriminación laboral por su

tono de piel, sus características físicas, por tener hijos o por el simple hecho de ser mujeres (Arceo y Campos 2014a).

A pesar de que los estudios en México han identificado todas estas causas mencionadas anteriormente, el género es determinante en la forma en la que estas se manifiestan. Véase los casos del tono de piel y de las características físico-sociales al momento de optar por un trabajo. Para los hombres, no hay diferencias significativas en la probabilidad de ser contratado si se trata de un candidato de tez morena, casado o con hijos, de acuerdo con Arceo y Campos (2014). Sin embargo, las mujeres son penalizadas exponencialmente y de manera desproporcionada por cada una de estas características. Especialmente en el caso de combinarse las tres y con altos costos de oportunidad específicamente para las madres (Aguilar, Arceo y De la Cruz 2019) y cuando la candidata en cuestión presenta sobrepeso (Campos y González 2020).

La relevancia de la igualdad de oportunidades en este caso no solo proviene del hecho de que estas puedan optar por un mejor trabajo, sino que, al mejorar su ingreso, esto les permite mejorar su vida como un todo. Como lo menciona Goldin (2002), las mujeres que se encuentran provistas de un mayor ingreso tienen en su capacidad el disponer de este para adquirir métodos anticonceptivos y, de esta manera, tomar mejores decisiones en cuanto a planificación familiar y carrera profesional. Proveer a las mujeres especialmente a las jóvenes de infraestructura que les permita tanto estar protegidas de estos choques macroeconómicos, como de poder desarrollar una vida de libertades y beneficios sociales, debe ser la nueva frontera del desarrollo social en México.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

EMPRESA: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

EQUIDAD DE GÉNERO: permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato.

DESIGUALDAD DE GÉNERO: Una construcción social, determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres

IGUALDAD DE GÉNERO: no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero

DISCRIMACION: es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree.

CUESTION DE GENERO: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

LIDERAZGO: conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

INNOVACION: Creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

PREJUICIO: Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

OPORTUNIDADES LABORALES: resuena con significado y promesa para aquellos que buscan avanzar en sus carreras profesionales.

PRODUCTIVIDAD LABORAL: hace referencia al rendimiento o la eficiencia de un proceso mediante el cual un trabajador, un equipo de personas o una máquina produce una cantidad determinada de bienes o completa un número concreto de tareas en un periodo de tiempo y empleando unos recursos específicos.

COMPETIVIDAD LABORAL: se refiere a un ambiente en el que los empleados compiten de manera saludable, enfocándose en su crecimiento personal y en mejorar su desempeño en beneficio de la empresa

IGUALITARIO: Consiste en considerar a cada ser humano como igual, sin importar su raza, etnia, religión, sexo, orientación sexual, etc.

EQUITATIVO: Cualidad que mueve a dar a cada quien lo que merece sin exceder o disminuir.

HOMOGEINIZAR: es un proceso que combina diversas sustancias para producir una mezcla uniformemente consistente.