Universidad Autónoma de Tlaxcala
Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales Contables y Administrativas en la Educación Superior de Latinoamérica, A.C. (CACSLA)

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE CUERPOS ACADÉMICOS:
"RETOS DE LAS UNIVERSIDADES EN EL CONTEXTO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EDUCACIONAL"
12 y 13 de Septimbre de 2013

CACSLA

ANFECA

DISEÑOS
MEM.espindola 2013

4to.Congreso Internacional de Investigación de Cuerpos Académicos

Retos de las Universidades en el contexto de la Internacionalización Educativa

DR. VÍCTOR JOB PAREDES CUAHQUENTZI.
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA.

M.A. ENRIQUE VÁZQUEZ FERNÁNDEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA

DR. ROBERTO ESTRADA BARCENAS
DIRECTOR DEL INSTITUTO EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

DR. EDUARDO AVALOS LIRA
PRESIDENTE DE CACSLA

MTRO. JOSE LINO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL DE LA ANFECA

COMITÉ ORGANIZADOR DEL CONGRESO:
INTEGRANTES DE LOS CUERPOS ACADÉMICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS:

CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN
C.P. CARLOS URBANO SÁNCHEZ SÁNCHEZ
C.P. MÓNICA CORRAL MIER
M.A.T. ANDREA BÁEZ REYES
M.A.T. CESAR SAMPERIO RIVERA
M.A.T. MARÍA ALEJANDRA CORDERO LARA
M.I. GABRIELA HERNÁNDEZ FLORES

DESARROLLO EMPRESARIAL
DR. ARTURO SÁNCHEZ SÁNCHEZ
DRA. ALEJANDRA RAQUEL MÉNDEZ FLORES
DRA. SUSANA SARMIENTO PAREDES
M.A. ADÁN SÁNCHEZ LÓPEZ
M.A. GUADALUPE CRUZ GARCÍA
M.A. MARIO FRANZ SUBIETA ZECUA

DESARROLLO HUMANO
DR. CUAUHTEMOC C. CAMPOS RANGEL
DR. GLORIA RAMÍREZ ELIAS
DR. LUIS CORONA VELÁZQUEZ
DR. ROGELIO A. SÁNCHEZ CORTES
M.C. JOSÉ LUIS MORENO RIVERA

ENTORNO TRIBUTARIO
M.A.T. EFRAIN PINEDA TLAPALE
M.A.T. JAIME LEMUS TLAPALE
M.A.T. LEON ROMERO PALACIOS
M.A.T. LUZ MARÍA TORREJÓN MÁRQUEZ
M.A.T. MANUEL ZAINOS HERNÁNDEZ
M.I. ANGEL CARRILLO RENDÓN

ESTRATEGIA E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
DR. EDGAR HERNÁNDEZ ZAVALA
DR. SAUL C. JUAREZ HERNÁNDEZ
DR. VICTOR JOB PAREDES CUAHQUENTZI
DRA. EDIT HERNANDEZ FLORES
DRA. VERÓNICA NAVA MOZO
M.A. MARCELO PAREDES CUAHQUENTZI

ESTUDIOS CONTABLES
DR. JOSÉ G. HÉCTOR ROSAS LEZAMA
M.A. DOROTEO NAVA
M.A. ENRIQUE VÁZQUEZ FERNÁNDEZ
M.A. ERNESTO MEZA SIERRA
M.A. JUAN SÁNCHEZ OSORIO
M.A. ROSALINDA ARMAS GÓMEZ
M.A. SOFÍA MITRE CAMACHO
M.A. VIRGINIA CASTRO LÓPEZ

4to.Congreso Internacional de Investigación de Cuerpos Académicos
Retos de las Universidades en el contexto de la Internacionalización Educativa

Los artículos son investigaciones propias y originales de los académicos que las suscriben y las opiniones expresadas son responsabilidad de sus autores.

ISBN 978-607-9348-02-1

Índice

Línea de Investigación: **Capital humano estrategia e innovación en las organización y TICS**

El Burnout y su impacto en los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).Resultados preliminares. Silvestre Fernández Ruiz, Concepción E. Muñoz Tagle, Anita Ortigoza Hernández, Ana María Reyes Arellano, Susana Cruz Garrido. Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla..... 2

Grupos de trabajo de investigación y capital humano en el marco de la política educativa de Instituciones de Educación Superior (IES). Lorenzo Salgado García. Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Fernando García Colina. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 19

Modelo de Evaluación del Alineamiento estratégico. El Caso de las Universidades Cubanas. Oliek González Solán. Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial, Universidad de Camagüey, Cuba. 38

Gestión, factor clave en la calidad de las Instituciones de Educación Superior. Edit Hernández Flores, Víctor Job Paredes Cuahquetzi, Saúl C. Juárez Hernández, Verónica Nava Mozo, Marcelo Paredes Cuahquentzi, Edgar Hernández Zavala. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 59

La creación de la Red de Educadores *ESE*, a través de la implementación de la plataforma EDMODO. *La experiencia del Programa "Educar Sin Excluir 2012"* Felipe Hernández Hernández, Adriana Carro Olvera, Ma. Elza Eugenia Carrasco Lozano, Tomás Atonal Gutiérrez, María de Lourdes Sánchez Gómez, Jacinto Efrén Ramírez Bribiesca, Arturo Juárez Martínez, Alma Karen León González. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 76

La intervención de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la capacitación del Capital Humano, caso: empresas textiles de Contla y Santana Chiautempan. Gabriela Hernández Flores, Andrea Báez Reyes, Cesar Samperio Rivera, María Alejandra Cordero Lara, Mónica Corral Mier, Urbano Carlos Sánchez Sánchez Universidad Autónoma de Tlaxcala 94

La Educación Virtual como Estrategia de Internacionalización de los Programas del Postgrado y de Educación Continua. Octavio Reyes López. Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. Lorenza Rosa Manoatl Escobar. Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales y Administrativas en Latinoamérica..... 112

Análisis del sector textil en Hidalgo un acercamiento a las posibilidades de exportación en TLCAN Edgar Esaúl Vite Gómez, Oscar Valencia Guzmán, Cleotilde García González. Licenciatura en Comercio exterior, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 132

Factores del capital humano asociados a la cultura organizacional que se vive en las empresas de servicio: Instituciones de Educación Superior Públicas de Pachuca. Ma. del Rosario García Velázquez, Juana Patlán Pérez, Cuauhtémoc C.

Campos Rangel, Tirso Javier Hernández Gracia, Dolores Margarita Navarrete Zorrilla. Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 141

El impacto de las nuevas tecnologías (TICs) en la Educación Superior. José Rafael Verdejo Rubio. Instituto Tecnológico de Toluca. 155

Construcción de un índice de marginación del agua y alcantarillado. (Políticas y estrategias en el sector agua potable) Miguel Ángel Torres González, Sonia Gómez Gómez, Elizabeth Olmos Blanquel, Lizbeth Elena Guzmán, Marco Antonio Vera Jiménez. Universidad Politécnica de Pachuca. 167

La importancia de generar un adecuado clima organizacional en empresas de la actualidad. Rogelio A. Sánchez Cortés, José Luis Moreno Rivera, Gloria Ramírez Elías, Luis Corona Velázquez, Cuauhtémoc C. Campos Rangel, Bilbert Degales Morales, David Edgar Guevara Cordero. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 180

Optimización de los esfuerzos de las Empresas Emergentes a nivel Internacional, a través del uso del Desarrollo Organizacional. Andrés Garibaldi Munguía, Sergio Rivera Lara. Universidad Estatal de Sonora, Unidad San Luis. 192

Importancia de las redes de investigación en la generación de conocimiento en México. Felipe Hernández Hernández, Adriana Carro Olvera, María de Lourdes Sánchez Gómez, Efrén Ramírez Bribiesca, Tomas Atonal Gutiérrez, Elza Carrasco Lozano. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Tlaxcala 208

Marco teórico para el análisis y evaluación del desempeño administrativo en las terminales aéreas mexicanas. Ricardo Humberto Cisneros Araujo, Edgar Hernández Zavala, Dorie Cruz Ramírez. Universidad Autónoma de Tlaxcala. 222

Determinantes sociodemográficos de la intención de uso de internet. Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés, Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo, María de Lourdes Morales Flores. Universidad Autónoma del Estado de México. Gerardo Arturo Limón Domínguez. Universidad Pedagógica Nacional. Agustín Méndez Martínez. Universidad Autónoma Metropolitana. 236

Modelo de extensionismo para propiciar el crecimiento del capital humano en las organizaciones mexicanas desde las Instituciones de Educación Superior. Eva Martha Chaparro Salinas, Julio Álvarez Botello, Cesar Enrique Estrada Gutierrez. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma del Estado de México. 245

Estudio comparativo del uso de las tecnologías de información y comunicación en las organizaciones educativas de nivel superior en el Valle de Toluca. Juan Alberto Ruíz Tapia, Minerva Martínez Ávila, María de la Luz Sánchez Paz. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma del Estado de México. 256

Las Competencias y los Valores en el Alumno de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEM. Felisa Yaerim López Botello, María del Carmen Hernández, Susana Ruiz Valdés. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma del Estado de México. 271

El aprendizaje en equipo como factor clave para elevar el Desempeño Organizacional. Caso Universidades Politécnicas del Estado de Hidalgo. María

del Rosario López Torres, María de Jesús Espino Guevara. Universidad Politécnica de Tulancingo. 281

Relación del Clima Laboral con el Capital Humano en Escuelas de Educación Superior. José Luis Moreno Rivera, Rogelio Alberto Sánchez Cortés, Gloria Ramírez Elías. Luis Corona Velázquez, Nelly Flores Luján. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. Reyna Gómez Flores, Maritza Gómez Flores. Western University, (London, Ontario Canadá). Edgar Daniel Peña Rangel. Brock University, (ST. Catharines, Canadá). 291

Actitudes determinantes de las intenciones de voto a favor de plataformas sustentables. Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés, Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo, Gerardo Arturo Limón Domínguez, María de Lourdes Morales Flores, Agustín Méndez Martínez. UNAM. 307

Modelo teórico de vinculación. Universidad Autónoma de Tlaxcala como actor de desarrollo territorial a partir de la industria para el Estado de Tlaxcala. Hugo Humberto González Olague, Víctor Job Paredes Cuahquentzi, Edgar Hernández Zavala, Saúl Crispín Juárez Hernández, Edit Hernández Flores, Marcelo Paredes Cuahquentzi. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 319

La evaluación del personal académico en su quehacer docente del Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán. Verónica Ramírez Cortés, Blanca Estela Hernández Bonilla, Anabell Gómez Vidal. Centro Universitario UAEM, Valle de Teotihuacán. 332

Línea de Investigación: **Contabilidad finanzas y costo en el contexto Nacional e Internacional**

Investigación empírica sobre fraude en auditoría: un contexto Internacional. Marcela Jaramillo Jaramillo, María Antonia García Benau, Manuel Antonio Pérez Chávez. Centro Universitario UAEM Temascaltepec. 341

Comparabilidad de la información contable entre dos sectores empresariales mexicanos. Un estudio empírico. Sergio Demetrio Polo Jiménez, Ruth Leticia Hidalgo Gallardo, Mercedes Palacios Manzano, Heriberto Moreno Uribe, Martha Jiménez Alvarado, Graciela Muñoz Arteaga. Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 371

Sustentabilidad financiera para las PYMES, en el Estado de Tlaxcala, México. Sofía Mitre Camacho, Virginia Castro López, Enrique Vázquez Fernández, Ernesto Meza Sierra, Doroteo Nava, José Gumercindo Héctor Rosas Lezama, Senon Juan Sánchez Osorio, Rosalinda Armas Gómez. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 386

La valoración de empresas en México, una propuesta de estudio. Alfonso A. Rojo Ramírez (Universidad de Almería, España). Domingo García Pérez de Lema (Universidad Politécnica de Cartagena, España). Suly Sendy Pérez Castañeda (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México). Dorie Cruz Ramírez (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México) 400

Diferencias en la Gestión Financiera en las PYMES Familiares y no Familiares del Sector Textil en Yucatán. Martha Isabel Bojórquez Zapata, Antonio Emmanuel Pérez Brito, Jorge Humberto Basulto Triay. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Yucatán. 416

Línea de Investigación: **Desarrollo empresarial en las PYMES**

Factores que inciden en la actitud emprendedora de estudiantes de Contaduría y Administración del Centro Universitario UAEM Temascaltepec. Marcela Jaramillo Jaramillo, Manuel Antonio Pérez Chávez, Daniel Cardoso Jiménez. Centro Universitario UAEM Temascaltepec. 434

La fundamentación de la Vinculación Universidad-Empresa: El caso de la UAEH. Juan José Aguilar Lugo Marino. Ivette Flores Jiménez, Ruth Flores Jiménez, Miguel Angel Vazquez Alamilla. Escuela Superior de Tlahuelilpan, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 458

Propuesta de "Estudio de caso" para analizar y proponer soluciones a la problemática de la Subsecretaría de Comercialización e Información de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Hidalgo. Aline Braga Gotuzzo, Heriberto Moreno Islas. Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 475

La planeacion estrategica y el CRM en las microempresas comerciales de la Ciudad de Pachuca, Hidalgo. Ruth Josefina Alcántara Hernández, Alejandra Vega Barrios, Consuelo Goytortúa Coyoli, Juan Gabriel Figueroa Velázquez, Karen Elena Jiménez Pérez. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 499

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas como las Grandes Generadoras de Empleo en México. Estefanía Lozano Yécora, José María Ruiz Rendón, María Rosa López Mejía. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 517

La Educación Empresarial: Detonante para la creación de nuevas empresas y organizaciones comerciales de los productores del campo. Esmeralda Aguilar Pérez. Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan. 533

Perfil del Financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en Ciudad Obregón, Sonora. María Trinidad Álvarez Medina, Yara Landazuri Aguilera. Instituto Tecnológico de Sonora. 545

Repercusión de la Globalización en el Desarrollo Empresarial y Permanencia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en México. Andrés Garibaldi Munguía, Sergio Rivera Rodríguez. Unidad Académica San Luis, R. C, Universidad Estatal de Sonora (UES). 562

Fuentes de Financiamiento para la MIPYME. María Guadalupe Cruz García, Alejandra Raquel Méndez Flores, Arturo Sánchez Sánchez, Adán Sánchez López, Susana Sarmiento Paredes, Mario Franz Subieta Zecua. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 578

Determinantes sociodemográficos de la actitud hacia hechos y encuadre informativo de la inseguridad pública. Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés, Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo, Gerardo Arturo Limón Domínguez, María de Lourdes Morales Flores, Agustín Méndez Martínez. UNAM 597

La Administración de la MIPYME en México; Una Perspectiva para la Región Puebla – Tlaxcala. Arturo Sánchez Sánchez, Adán Sánchez López, María Guadalupe Cruz García, Alejandra Raquel Méndez Flores, Susana Sarmiento Paredes, Mario Franz Subieta Zecua. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 608

Línea de Investigación: **Entorno Tributario Nacional e Internacional**

Estudios preliminares para elaborar propuesta de acuerdo para evitar la doble tributación entre México y España (El empresario del tercer milenio; como adaptarse al sistema impositivo mexicano). Heriberto Moreno Uribe, Jorge Arce Vargas, Sergio Demetrio Polo Jiménez, Teresa Vargas Vega, Miguel Ángel Ruiz Rangel. Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 625

Efectos fiscales y financieros del costo de ventas. Angel Carrillo Rendon, Luz Maria Patricia Torrejon Marquez, Leon Romero Palacios, Jaime Lemus Tlapale, Efrain Pineda Tlapale, Manuel Zainos Hernandez. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 647

Línea de Investigación: **Mejora aseguramiento análisis de la acreditación Internacional.**

La acreditación en la Instituciones de Educación Superior, necesidad para la mejora continúa de la educación. Maricela Reséndiz Ortega, Ma. de Jesús Ramírez Domínguez, Martha Elva Reséndiz Ortega. Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 665

Importancia de la cultura investigativa en los cuerpos académicos en las universidades mexicanas. Fernando Javier García Colina, Cuauhtémoc C. Campos Rangel, Jose Agustín Luis Rosas Lezama, Lucero Cuatepotzo Sánchez. Facultad de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala. Lorenzo Salgado García. Facultad de Economía, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla..... 681

Plan de Desarrollo del Cuerpo Académico de Economía de la UAEH 2012-2015. Daniel Velázquez Orihuela, Zeus S Hernández Veleros, J Roberto Vargas Sánchez, Aníbal Terrones Cordero. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo..... 692

Impacto de la acreditación en programas a nivel Licenciatura en México de las ciencias contables administrativas como una ventaja de la acreditación internacional. Beatriz Sauza Ávila, Jorge Alberto Álvarez Velázquez, Patricia Guadalupe Espino Guevara. Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo..... 701

Línea de Investigación:
Capital humano, estrategia e innovación en la organización y TICs.

El Burnout y su impacto en los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).Resultados preliminares.

Silvestre Fernández Ruiz, Concepción E. Muñoz Tagle, Anita Ortigoza Hernández, Ana María Reyes Arellano, Susana Cruz Garrido.

Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Resumen

El síndrome de Burnout, también denominado Síndrome del Desgaste Profesional. Burnout, es un término inglés, SQT (Síndrome del quemado por el trabajo). Este síndrome desde un enfoque de administración del capital humano, impacta en la calidad y eficiencia de las organizaciones.

Los docentes en contacto permanente con estudiantes llegan a mostrar alto cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, conocidas como Burnout. Al desarrollar su actividad laboral están expuestos a diversas situaciones sociales, políticas, económicas, culturales, biológicas y psicológicas -entre otras- que originan estados de estrés que afectan su salud y la de la Institución.

Esta investigación tuvo como objetivo conocer y describir mediante un estudio de análisis descriptivo el impacto que tiene la sobrecarga de estrés en los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Palabras claves: Síndrome Quemado por el Trabajo (SQT), estrés, docentes.

Introducción

Desde la época de los griegos, (800ª.C.) con la utilización del alfabeto el cuál fue llevado de Grecia a la India por los fenicios, se inició un proceso de diferenciación cultural. Esto produce un avance lento durante siglos hasta finales de la edad media. Posteriormente los estudiosos del comportamiento inician las investigaciones que dan lugar a enfocar las reacciones que se producen en los individuos, tal como lo señala Riveros Angélica (2012)

> *"Históricamente el término estrés se incorporó a las ciencias del comportamiento prestado de la física, en la especialidad de la mecánica de materiales, en la cual se usa para describir la presión que alguna fuerza ejerce sobre un material, hasta que éste se deforma o rompe".*

En su página, la Universidad de Granada, indica sobre el Estrés lo siguiente:

> *"…En general tendemos a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o profesional, e incluso nuestras relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas".*

La mejor manera de prevenir y hacer frente al estrés es reconocer cuándo aumentan los niveles de tensión y ante qué estímulos o situaciones.

El docente al desarrollar su actividad laboral, está expuesto a diversas situaciones sociales, políticas, económicas, culturales, biológicas y psicológicas- entre otras- que originan estados de estrés que afectan su salud. Al respecto, según Pérez Medina (2003) señala que el deterioro de la salud del sujeto se manifiesta con indicios como el aumento en la atención médica por distintas enfermedades entre las que se encuentran: el envejecimiento prematuro, pérdida del sueño, tensión constante, cansancio físico y mental, ausentismo. Lo alarmante de esta situación es que en la mayoría de los casos, el docente y la Institución no se percatan de la existencia de este problema de estrés laboral.

Este sobre-esfuerzo que se vive, es solo la exigencia presentada por docentes para mantenerse en una competitividad donde triunfa el más capacitado, no solo en la toma explicita y favorable de decisiones, sino también en el adecuado manejo del estrés, ya que un buen número de participantes salen mal librados de este último, obligándolos a generar de forma incompleta sus actividades.

El estrés derivado de la realización del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de ausentismo, y que da origen a multitud de accidentes (Gil-Monte, 2002), tal protagonismo incide a que este elemento sea estudiado debido a la vinculación con el Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT),

nuestro objeto de estudio, por lo que a continuación se hace una breve reseña del mismo.

El estrés

La palabra Estrés se deriva del griego STRINGERE, que significa provocar tensión. Desde finales del siglo XIV o principios del XV se empezó a utilizar el término como significado de presión o tensión física. Hacia el siglo XVIII se generalizó y su significado se amplió a dificultad y adversidad.

Roch, Paúl J (2012) en una entrevista lo define como:

"El estrés es un fenómeno altamente subjetivo que difiere en cada uno de nosotros"

En la misma entrevista comenta que las personas que se encuentran trabajando con tecnología se ven afectados por el estrés, a continuación se transcriben parte de sus comentarios:

> *"El término "tecnoestrés" fue acuñado en 1984 por el Dr. Craig Brod, un psiquiatra que practicaba su profesión en el denominado Silicon Valley (Valle del Silicón), quien se impresionó con el incremento constante de quejas y trastornos relacionados con el estrés, que eran consecuencia de la necesidad de mantener el paso con los nuevos y rápidamente cambiantes avances tecnológicos. Lo definió como "Una enfermedad de adaptación moderna ocasionada por la incapacidad de hacer frente a las nuevas tecnologías computacionales de forma sana"*
>
> *El tecnoestrés podría relacionarse con dificultades para lidiar con dichos avances (Tecnofobia) o con una atracción inusual, y en algunas ocasiones adición por los mismos (tecnofilia)"*

Se le considera *"la nueva enfermedad de la civilización",* ya que actualmente se presenta como uno de los síntomas psicofisiológicos con más propensos en los últimos tiempos, debido al ritmo de actividades sociales y laborales que generan los seres humanos.

El tema del estrés encausado en los diferentes ámbitos del conocimiento ha sido bastante estudiado durante el siglo veinte, generando una serie de teorías que han propiciado su investigación, integrando los aspectos fisiológicos y socioculturales que ofrecen perspectivas para los investigadores de nuevas generaciones (Acosta, 2006). Existen dos tipos de factores que pueden producir estrés (CCSS, 1999)**:**

a) Estímulos Externos: problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor, entre otros.

b) Estímulos Internos: son propios del organismo, por ejemplo: un dolor, una enfermedad, sentimientos de inferioridad, problemas sociológicos y otros.

Existen dos tipos de estrés:

1) Estrés Físico. El estrés físico es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, emb-arazo Etc.,
2) Estrés Mental. Es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo económico, afectivo, problemas en el trabajo, entre otros.

También de acuerdo con Pose (2005), el estrés tiene dos presentaciones, uno positivo (eustrés) y otro negativo (distrés). El estrés positivo, es un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. El eustrés (Campos, 2006) es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia, lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de distrés o mal estrés (Campos, 2006). Por lo tanto los tiempos van cambiando, las exigencias del mundo moderno cada vez son mayores y ello conlleva a que el estrés que en un momento dado determinó la supervivencia del ser humano, ahora poco a poco se vuelva el motivo por el cual la vida misma se vea amenazada.

Matud, García y Matud (2002) consideran que los docentes son afectados profundamente por las transformaciones de tipo científico-tecnológicos, económicos, sociales y culturales que se presentan en este mundo tan cambiante, enfrentando demandas de atención cada vez más complejas y muchas veces conflictivas, que los ha obligado a fungir no solo como transmisores de conocimientos, habilidades, así como valores, sino también como críticos de la cultura estudiantil cotidiana, incrementando así su grado de estrés laboral y sus efectos en los individuos.

Planteamiento del problema

Los docentes se ven sometidos diariamente a exigencias que muchas veces están por arriba de su capacidad de resistencia, lo que llega a hacer que éstas generen repercusiones en su estado de salud. Por ello nace la necesidad de conocer el origen del estrés que se vive diariamente, y explicar cómo los agentes externos logran repercutir en la salud de los mismos a través del tiempo, y hasta qué punto pueden atentar contra su vida. Tomando las condiciones necesarias para la realización de este estudio, se hizo la elección de llevarlo a cabo en la División de

Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Integrada por las Facultades de Contaduría Pública, Administración, Comunicación y Economía.

Preguntas generales de investigación

¿Cuáles son los principales estresores a nivel docente? ¿Qué nivel de estrés laboral tienen los docentes?

Preguntas específicas de investigación

1.- ¿En qué grado los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).padecen el síndrome de SQT?

2.- ¿La edad, el género y tener pareja, son factores que se relacionan en sujetos que padecen el síndrome de SQT?

3.- ¿La antigüedad en la Institución, la satisfacción laboral y las relaciones entre los sujetos de la investigación, tienen algún grado significativo de relación con los niveles de SQT?

4.- ¿Qué papel juega la parte psicológica de los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), con base a la percepción de su realización personal relacionada a su trabajo?

Con la finalidad de contestar las preguntas de investigación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico del grado del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT o Burnout) del personal docente que labora en la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), para que a partir de éste, si se requiere se sensibilice a los directivos de la Institución a diseñar medidas que apoyen a la disminución del mismo.

Objetivos Particulares

1.-Identificar si los diferentes factores enunciados generan un nivel de estrés laboral en docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

2.-Cuantificar en los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), las manifestaciones físicas de estrés y su frecuencia, en el caso de presentarse el mismo.

3- Valorar si los atributos de edad, género y tener pareja, relaciones familiares, dependientes económicos de los sujetos participantes, tienen algún grado de relación significativa con el Síndrome del Quemado por el Trabajo.

4.- Explorar si la presencia del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) se relaciona con los siguientes aspectos del comportamiento organizacional:

A .La antigüedad laboral, B.- La satisfacción laboral, C.- Las relaciones laborales

Hipótesis

La labor de los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).y sus relaciones laborales e interpersonales, generan en ellos estrés.

Variable independiente

La labor de los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), así como sus relaciones laborales e interpersonales.

Variable dependiente

Estrés laboral.

Delimitación

Este trabajo se delimitó a la planta docente de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Diseño metodológico

El diseño metodológico permite justificar la forma de trabajo con el planteamiento de una estrategia de investigación, incluyendo el procedimiento de recopilación de datos con un instrumento en base al tipo Likert con 7 opciones, el análisis estadístico consistió básicamente en elaborar un análisis descriptivo de los datos recogidos dentro del programa SPSS.

Se determinó el tamaño de la muestra en base a la población total de la planta docente de la DES, que era de 636 en el Otoño del 2012, la cual fue de 200. Aplicando la siguiente fórmula:

$$N = \frac{4pqn}{e^2(n-1)+4pq}$$

Obteniéndose los siguientes valores para sustituirlos en la fórmula:

p = 0.955 q = 0.045 e = 0.05 N=187,

Con un margen de error del 5%

Medición del SQT

Se procedió a revisar el instrumento elaborado por los M.A. Jesús Escudero Macluf, y Luis Alberto Delfín Beltrán, pertenecientes al Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana (I.E.S.C.A.U.V.) y la Maestra en Psicología Zoila Edith Hernández Zamora, del Instituto de Investigaciones Psicológicas (I.I.P) de la Universidad Veracruzana, quienes lo aplicaron en los Institutos Tecnológicos de la zona centro del estado de Veracruz. Dicho instrumento es un cuestionario de información general integrado por 15 ítems, el cual permitió categorizar aspectos biográficos, sociales y laborales de los sujetos de análisis, tales como género, estado civil, edad, antigüedad laboral, grado de estudios, número de dependientes económicos y proyecto de vida; el que además, se agrega al instrumento original de Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES, 1996). A estos rubros se les hicieron algunas modificaciones para adecuarlos a las características de nuestra Institución en una escala de Likert de 7 opciones, dando por resultado las siguientes dimensiones dentro de la clasificación del grado de SQT:

Tabla 1. Dimensiones y clasificación del grado de SQT

Dimensión / Grado	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	Menor o igual que 25	Menor o igual que 7	Mayor o igual que 55
Medio	Entre 26 y 36	Entre 8 y 12	Entre 47 y 54
Alto	Mayor o igual que 37	Mayor o igual que 13	Menor o igual que 46

Fuente: Elaboración Propia

Investigación bibliográfica: Se utilizó para el desarrollo del marco teórico, recurriendo a consultas bibliográficas y páginas de Internet.

Resultados preliminares obtenidos:

Tabla No. 2. Género de los Docentes por Rangos de Edades

	Administración		Comunicación		Contaduría		Economía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25-29	1	1	1	3	1	2	0	0
30-34	2	2	1	5	2	6	5	3
35-39	3	2	1	6	3	1	4	2
40-44	3	3	3	4	8	5	3	0
45-49	4	3	0	1	15	6	3	1
50-54	0	5	0	1	11	12	8	1
55-59	1	1	3	1	10	4	3	1
60-64	1	0	0	0	0	3	1	0
65-69	0	0	0	0	3	1	0	0
No contestaron	0	1	0	1	4	3	1	0
	15	18	9	22	57	43	28	8

Fuente: Elaboración Propia.

De los 200 sujetos que participaron en este estudio, el 45.5% está constituido por mujeres y el 54.5% por hombres.

Tabla No. 3.-Dependientes Económicos

	Ninguno		**Uno**		**Dos**		**Tres**		**Más de tres**		**No contestó**	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25-29	3	3		2				1				
30-34	3	4	2	5	4	5	1	1		1		
35-39	4	4		2		4	7	1				
40-44	2		1	6	5	4	7	2	2			
45-49	1		3	5	6	4	8	2	4			
50-54		7	4	2	2	3	8	3	5	4		
55-59	3		2	4	4	1	7	1	1	1		
60-64			1	1	1	1		1				
65-69		1	1		1		1					
No contestaron											5	5

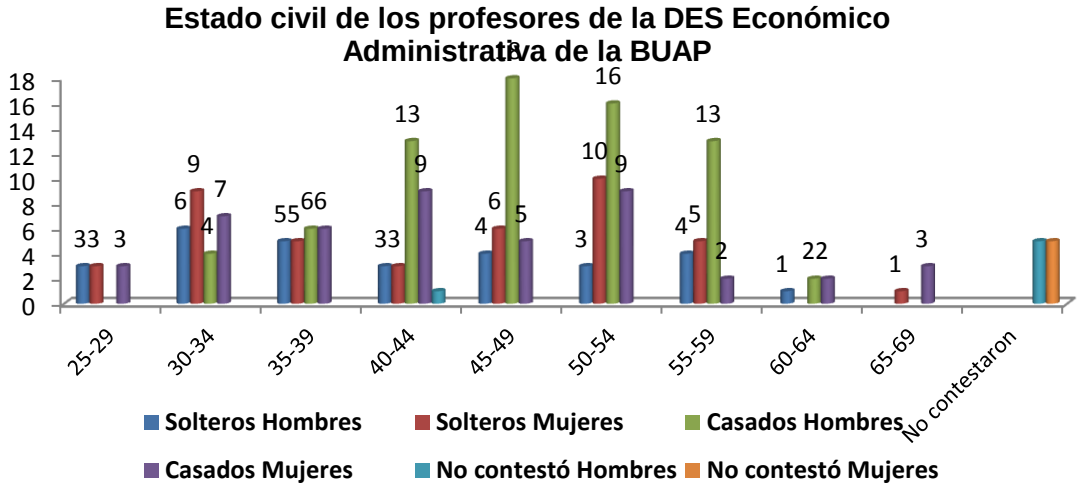
Fuente: Elaboración Propia

Al analizar el cuadro anterior, se obtuvieron los siguientes datos:

Dependientes	Hombres	Mujeres
Ninguno	16	19
De uno	14	27
De dos	23	22
De tres	39	12
Más de tres	12	6

Cabe comentar que en los rangos de edad donde se presenta la mayor incidencia son: en los hombres de 35 a 59 años y en las mujeres de los 30 a los 49.

Gráfica No. 1

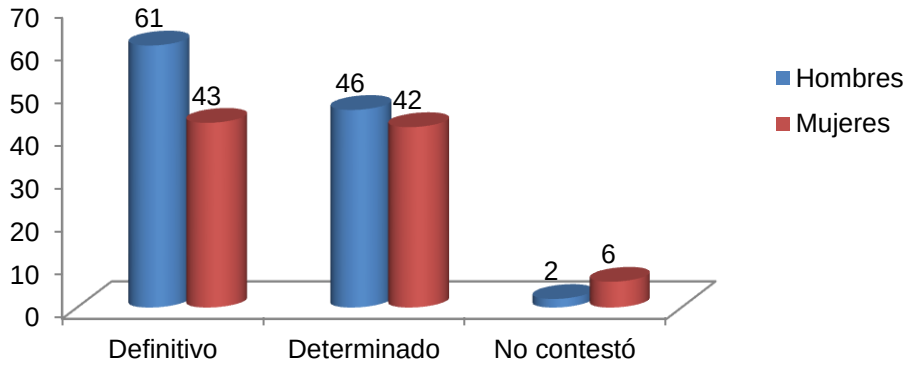


Fuente: Elaboración Propia

Respecto al estado civil de los maestros el 35.5% son solteros, el 59% tiene pareja permanente y el 5.5% no contestaron.

Gráfica No. 2

Tipo de contratación de los docentes de la DES Económico Administrativa de la BUAP

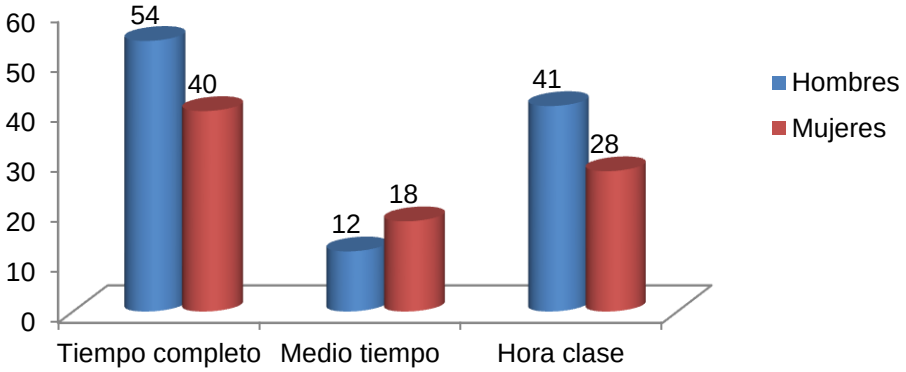


Fuente: Elaboración Propia

Respecto al tipo de contratación de los maestros, el 52% son definitivos, el 44% se consideran como determinados y el 4% no contestó.

Gráfica No. 3

Tipo de categoría de los docentes de la DES Económico Administrativa de la BUAP

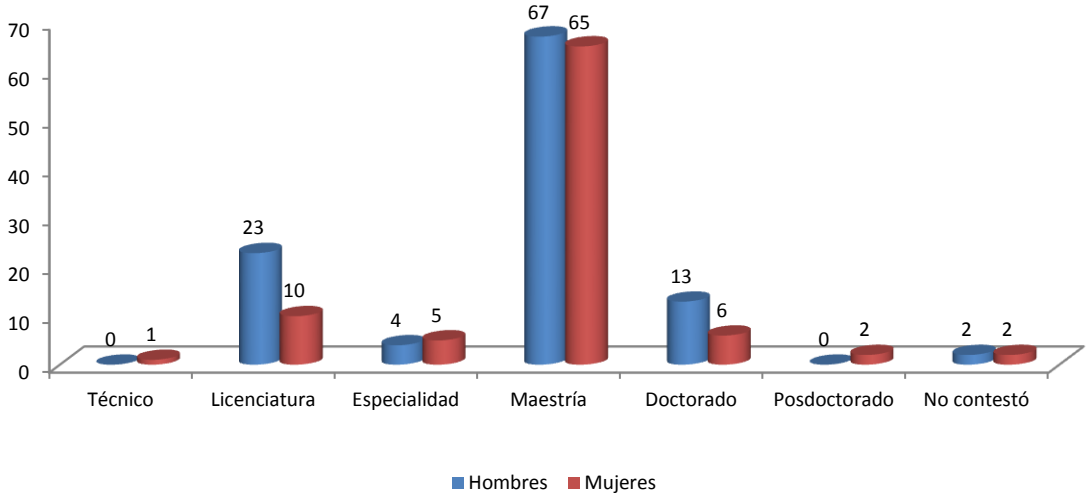


Fuente: Elaboración Propia

Respecto al tipo de categoría dentro de la DES, el 47% tienen tiempo completo, el15% medio tiempo el 35.5% ejercen plaza de hora clase y el 3.5% no contestaron.

Gráfica No. 4

Grado académico de los docentes de la DES Económico

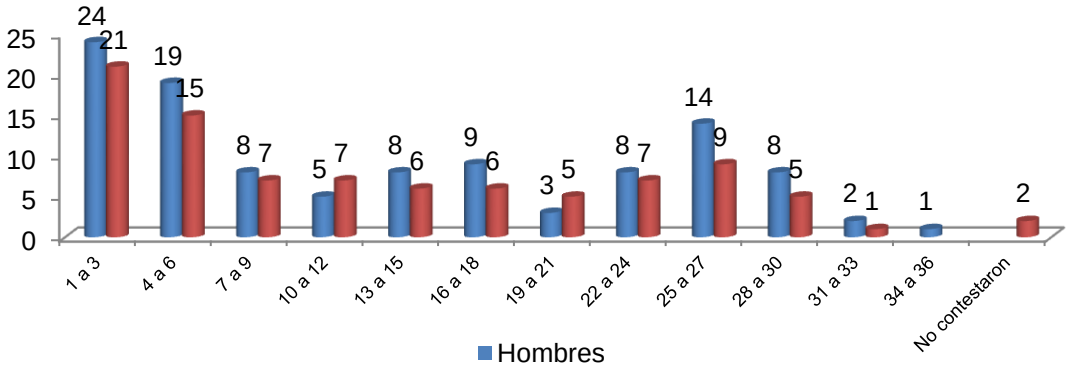


Fuente Elaboración Propia

Respecto al grado académico que poseen los catedráticos de la DES, el 0.5% son Técnicos, tienen Licenciatura, el16.5% diferentes Especialidades el 4.5%, han obtenido el grado de Maestría el 66%, el Doctorado el 9.5%, y han logrado un Postdoctorado el 1%, haciendo la aclaración que el 2% no contestaron.

Gráfica No. 5

Antigüedad laboral de los docentes de la DES Económico



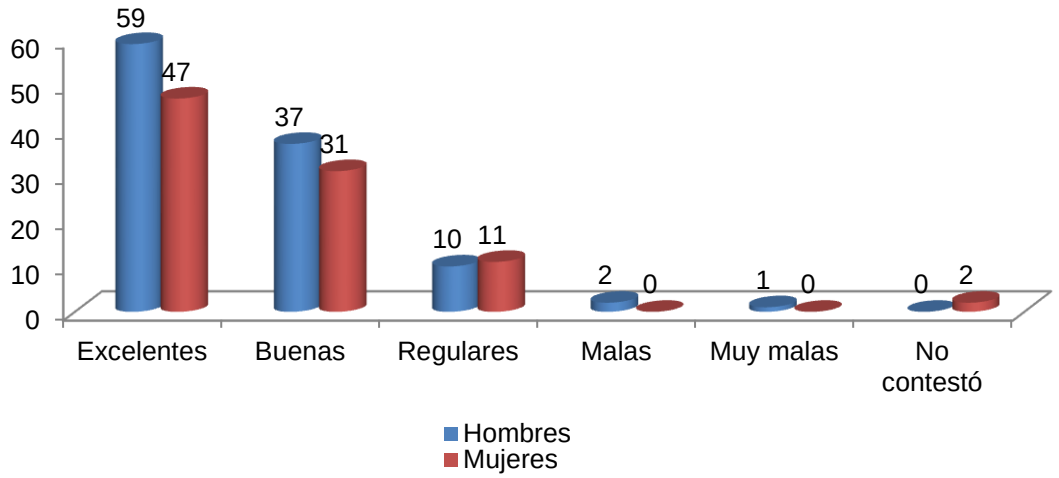
Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la antigüedad laboral de los maestros, se puede observar en la gráfica anterior que la moda tanto en hombres como en mujeres se encuentra en el rango de 1 a 3 años con el 22.5% y le sigue igualmente tanto en hombres como en mujeres en el de 4 a 6 años con el 17%, lo que significa que se ha contratado a maestros recientemente. Cabe mencionar que en las antigüedades de 25 a 27

años se tiene un porcentaje del 11.5, que nos indica la posibilidad de que pronto procederán a su jubilación, y además que en el siguiente rango de 28 a 30 años se cuenta con el 6.5% más.

Gráfica No. 6

¿Cómo son las relaciones de trabajo con las autoridades de las Facultades de la DES Económico Adminsitrativa de la BUAP?

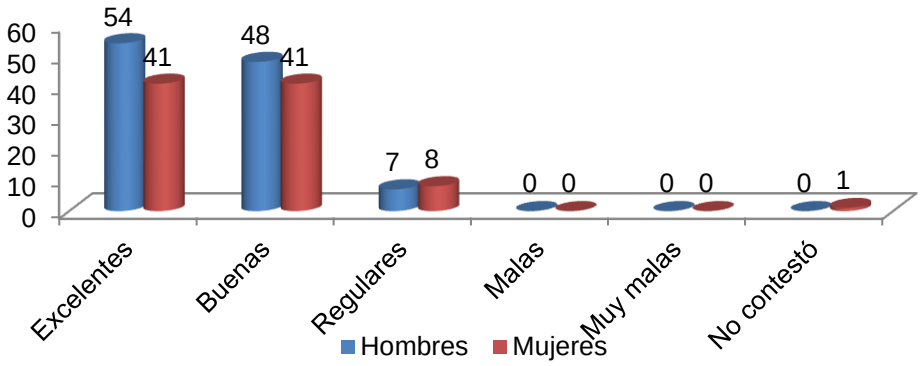


Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la gráfica anterior, se comenta cómo se presentan las relaciones con las autoridades de las Facultades que conforman la DES, siendo los siguientes resultados: el 53% Excelentes, Buenas el 34%, Regulares el 10.5% Malas el 1%, Muy Malas el 0,5% y el 1% no contestó, esto nos indica que la mayoría de los maestros consideran entre Excelentes y Buenas sus vínculos con sus autoridades sumando un 87%, y por lo tanto se tiene un buen ambiente de trabajo

Gráfica No 7

¿Cómo son las relaciones de trabajo con sus compañeros de

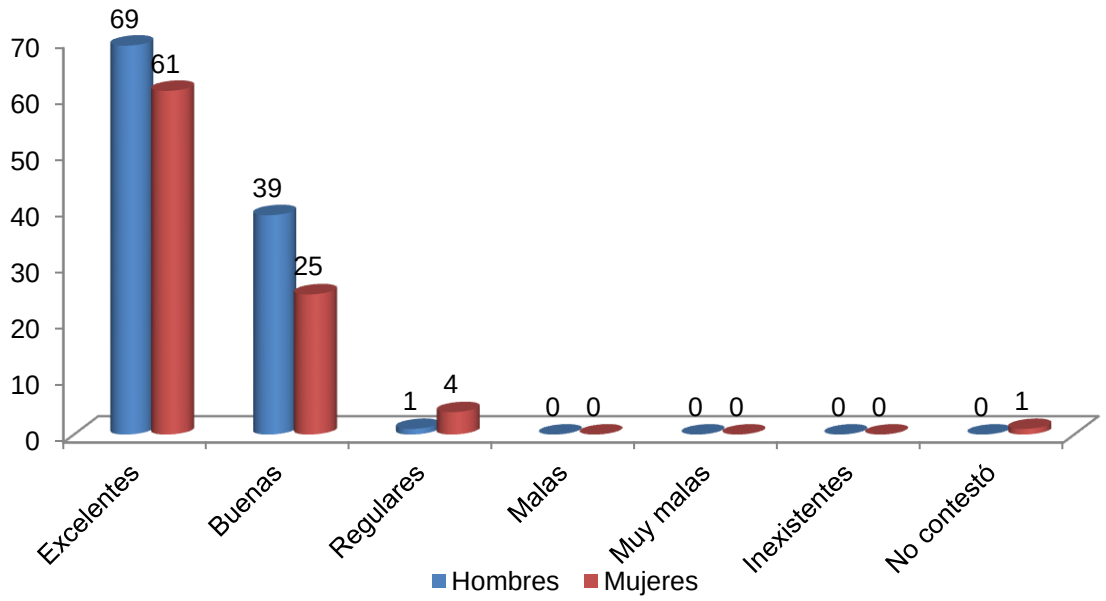


Fuente: Elaboración Propia

Al referirse el instrumento a las relaciones de trabajo con sus compañeros de Facultad de la DES Económico Administrativa de la BUAP, se determinó que el 47.5% de los encuestados lo consideraron como Excelentes, el 44.5% como muy Buenas, estas cifras sumadas proporcionan un total del 92%, quedando muy por abajo las Regulares que indican un 7.5%, no existiendo valores para las consideradas como Malas o Muy Malas, sin embargo una mujer no contestó a la pregunta, o sea el 0.5%

Gráfica No 8

¿Cómo son las relaciones dentro su hogar ?

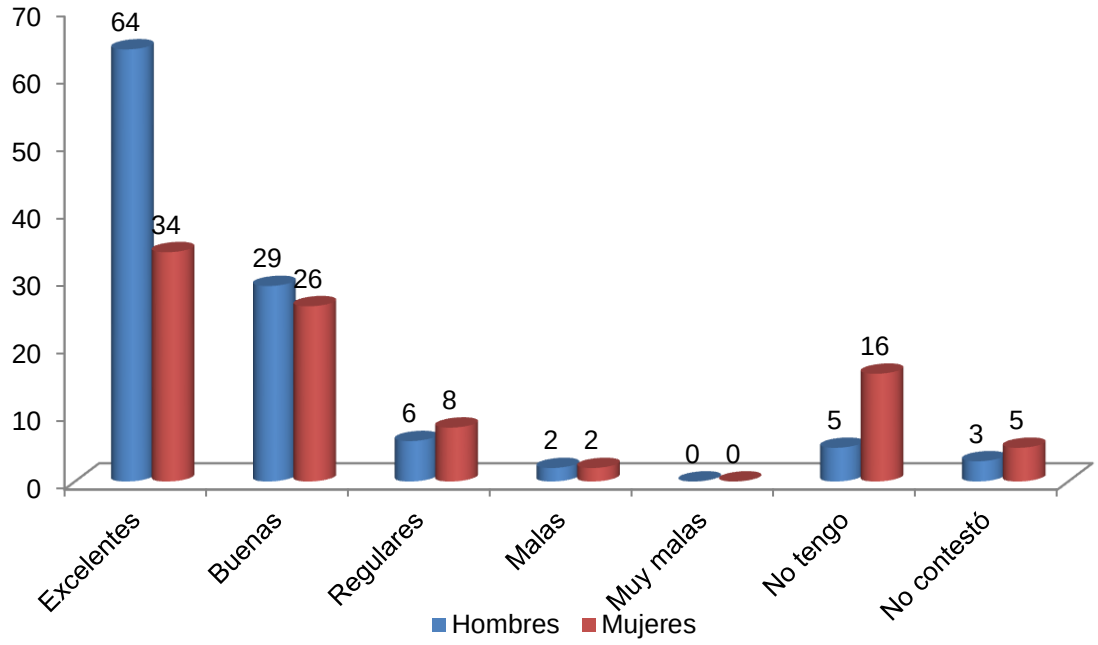


Fuente: Elaboración Propia

Al entrevistar a los maestros respecto a sus relaciones con su pareja, se observó que la moda se encuentra en el rango de Excelentes con un 65% y le sigue el de Buenas con un valor de32%, sumando los dos, se determina un total del 97%, el 2.5% se encuentra entre Regulares, quedando sólo un 0.5% en el renglón relativo a una maestra que no contestó.

Gráfica No.9

¿ Cómo son las relaciones con su pareja?



Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a las relaciones con su pareja, se puede comentar que en los varones se presentan los valores más altos en Excelentes, que sumado con la cifra de las mujeres proporciona un porcentaje del 49.5%, le sigue en porcentaje el concepto de Buenas con un 27.5%, sumando estos dos rubros, aportan al total un 76.5%, en el renglón de Regulares el 7%, las relaciones Malas el 2%, no existiendo Muy Malas, no contestaron el 4%, el 10.5% informan que no tienen pareja.

Causas de Estrés en los catedráticos de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Respecto a los catedráticos solteros se presentaron 18 casos en mujeres y 17 en hombres en el nivel bajo, en el nivel medio 12 y 19 respectivamente, 5 casos en mujeres y 1 en hombres en SQT dentro del nivel alto.
Respecto a los catedráticos casados se encontraron 20 casos en mujeres, 35 en hombres de nivel bajo, en el nivel medio 39 en mujeres y 16 en hombres respectivamente, y 4 casos en mujeres y 5 en los hombres en el nivel alto, 6 mujeres no contestaron.

Conclusiones

De todo lo analizado anteriormente, se concluye lo siguiente:

- ✓ Los solteros son los que presentan el grado más bajo de SQT.
- ✓ Los varones casados son los que presentan más bajo y medio de SQT, sin embargo se debe considerar que los hombres representan la mayor parte de catedráticos.

Por todo lo anterior, la hipótesis “La labor de los docentes de la División de Estudios Superiores (DES) del Área Económico Administrativa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, genera en estrés laboral”, se confirma, siendo en este caso de un nivel bajo.

Recomendaciones:

Solicitar un análisis por parte de profesionales médicos y psicólogos que apoyen a las autoridades de la Institución a fin de disminuir el grado de estrés y evitar en el futuro algún problema de salud.

Bibliografía

Libros:

- B. L. Gordon.(2004), *Lo esencial de la inmunológica*. Segunda Edición: editorial El manual moderno México D.F.
- C. L. Cooper, Job Distress, (1986) *Recent research and the emerging role of the clinical occupation psychologist*. Bulletin of the British Psychological Society.
- Cherniss, C. (1980), *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Greenspan, Francis, (1993), *Endocrinología básica y clínica*. 2ª Edición: editorial el Manual Moderno México.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial.* 2ª edición: editorial Trillas. México.
- Kurt, Bammer. *El estrés y el cáncer*. (1985) Biblioteca de Psicología: Editorial Herder Barcelona.
- López, H. Enrique. (1995). *Stress y Ambiente de Trabajo*. Higiene y Seguridad. México
- Loo, Pierre; Loo, Henry. (1996) *The Permanent Stress*. Masson: Editorial Paris.
- Margni, Ricardo*. Inmunología e Inmunoquímica*. (1990). 4ª edición: editorial Panamericana Argentina.
- Papalia, Diane. E. (1988) *Wendkos Olds Sally. Psicología*. Editorial McGraw Hill. México.
- Stora, Jean Benjamin. (1991). *El estrés.* 1ª Edición: editorial Publicaciones Cruz O., S.A. de C.V. Francia.
- T.H. Holmes y R. Rahe. (1967). *The Social Readjustment Rating Scale*, J. Psychosomat Res
- Troch, Achim. (1982).*El estrés y la personalidad*. Editorial Herder México.

Revistas:

- Fernando, J. y Pérez, J. (1996) *Un instrumento para medir quemazón profesional en los docentes: adaptación Catalana del Maslash Burnout Inventory (MBI)* Revista Psiquiatría D.A.F. MED. Barna, 23: 1 11-18
- Liter, M.P. y Maslash, C. (1988), *The Impact of Interpersonal Inviromet on Burnout and Orgnizational.* Commitment. Journal of Organizational Vehavio, 9 297-308.
- Macedo L., Nava, R. *El estilo de vida, factor de riesgo en la causalidad de las enfermedades y accidentes de trabajo*. Revista Latinoamericana de la salud en el trabajo. Vol. 1 número 2, México. Mayo – Agosto 2001: 93 – 95.
- Ramírez, Josefina. Mujer, trabajo y estrés. Revista Latinoamericana de la salud en el trabajo. Vol. 1 número 2 mayo – agosto México 2001: 86 – 90.

- Sosa, O. E. N. (2007) Frecuencia de los Síntomas del Burnout en profesionales Médicos. Revista Médica de Rosario. 72, 12-20

Páginas web visitadas.

- Barraza Macías, Arturo, (2012) Síndrome de Burnout un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. Página visitada:www.elportaldelasalud.com. Consultada el 28 de Junio de 2012.
- Caja Costarricense del Seguro Social (1999). El estrés una enfermedad común. http://www.binasss.sa.cr/poblacion/estres.htm Consultada el 28 de Junio de 2012.
- INEGI.- www.inegi.gob.mx. Consultada el 27 de Junio de 2012.
- Matud,M.P.(2002) Asociación Española de Psicología Conductual,http://www.aepc.es/ijchp/articulospdf/ijchp50pdf Consultada el 31 de Mayo de 2013
- Pose Guillermo (2005). Estrés en la evaluación institucional. http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577 Consultada el 28 de Junio de 2012.
- Slipack,O. E.(1996) Estrés Laboral, Página consultada: wttp:// www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03htm. consultada el 1° de octubre 2010.
- Sánchez, V. Jiménez, P. y García, M. (2009) Burnout en Médicos de Atención Primaria de los Centros de Salud del Municipio de Vigo, Revista Electrónica Semergen. Consultada en Diciembre 2009. Disponible en : wttp:// www. elsevier. es/watermark/ctl_serelt?_f=vier&pident_articulo=13138523&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=40&ty=80&acción=L&origen=elservier&web=wwww.elservier.es&lan=es&fichero=40v35n05a131385223pdf001.pdf.
- Unda, R. y Sandoval. (2006) *Strés y Burnout en Docentes en Diferentes Niveles del Sistema Educativo.* 5° Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y Reestructuración: Los retos del Nuevo Siglo. Consultado en Marzo de 2009, Disponible en: http://acosomoral.org/pdf/Amet06/Undaysandobalsm15.pdf.

Tesis:

- Buzzetti, M.(2005), Validación del Mashalsh Burnourt Inventory (MBI) en dirigentes del Colegio de Profesores A. G. de Chile. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales, Santiago de Chile

Grupos de trabajo de investigación y capital humano en el marco de la política educativa de Instituciones de Educación Superior (IES).

Lorenzo Salgado García.
Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Fernando García Colina.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen.

En la actualidad la empresa pública o privada, no es la misma, los cambios que surgen en el mundo, influyen en las acciones de cada una de las empresas. Uno de los componentes de la unidad productiva es, que, debe moldearse para ajustarse de forma eficiente a los retos del siglo XXI. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí, donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano; este factor debe considerarse para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle su capacidad a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con cómo es reconocido.

La formación de grupos de investigación, es una idea que está permeando el proceso de investigación y la formación de cuerpos académicos en las instituciones de educación superior. La formación de grupos de trabajo en torno una relación personal y menos académica e investigativa; Existen problemas estructurales e institucionales para generar y desarrollar líneas de investigación asociadas a la institución. La formación de grupos de trabajo es el reto a seguir.

Introducción.

En la actualidad la empresa pública o privada, no es la misma, los cambios que surgen en el mundo, influyen en las acciones de cada una de las empresas. Uno de los componentes de la unidad productiva es, que, debe moldearse para ajustarse de forma eficiente a los retos del siglo XXI. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí, donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano; este factor debe considerarse para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle su capacidad a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con cómo es reconocido. La formación de grupos de investigación, es una idea que está permeando el proceso de investigación y la formación de cuerpos académicos en las instituciones de educación superior. La formación de grupos de trabajo en torno una relación personal y menos académica e investigativa; Existen problemas estructurales e institucionales para generar y desarrollar líneas de investigación asociadas a la institución. La formación de grupos de trabajo es el reto a seguir.

Si tomamos en cuenta que, de manera global, el Gobierno federal destina sólo el 0.5% del producto interno bruto (PIB) en ciencia y tecnología, inferior a lo que señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esto significa que el fomento e impulso a la investigación universitaria no es de gran interés para la política económica de los últimos dos sexenios. Por lo tanto, se requiere una reorientación de la política educativa, fundamentalmente en la investigación y grupos de trabajo que tengan altas coincidencias en líneas de investigación. Sería prudente comenzar este trabajo investigativo a partir de una identificación de lo que representan las universidades en cualquier país. En particular porque en ella se identifican lo que se ha dado en llamar el tercer y el cuarto nivel de educación (formación de pregrado asociado a carreras universitarias; y la formación de postgrado, más asociada a los procesos capacitivos de especialidad y a los grados de maestría y doctorados.

¿Qué es la universidad? .Son múltiples y diversas las definiciones que sobre estas instituciones se han dado, pero sería conveniente seleccionar algunas que por su importancia nos ubicarían el contexto con precisión.

Es una institución social que surgió objetivamente en un momento histórico determinado, a partir de las condiciones, posibilidades y necesidades que la misma sociedad generó, con el fin de la conservación, desarrollo y promoción de la cultura de la humanidad, fundamentalmente mediante la formación de profesionales (Zayas, 2013).

En este concepto se evidencia que es una institución comprometida con su función social en la medida que asimila las propias exigencias de esa sociedad y en particular las culturales. Sin embargo, no es la única que en particular, cumple con tales propósitos, por cuanto otras desde sus proyecciones comparten con la universidad tales objetivos, y propician el desarrollo del conocimiento y la inteligencia; aunque es bueno reconocer que ninguna lo lleva a cabo de la manera integral que ésta aborda la preservación, desarrollo y promoción de la cultura de la humanidad.

Un activo intangible de singular importancia en nuestros días para cualquier sociedad, lo constituye sin lugar a dudas el conocimiento y la inteligencia de los profesores-investigadores de las universidades, para avanzar en el campo de la ciencia y la cultura. No aparece en los libros de contabilidad, pero es el valor más preciado de cualquier organización, independientemente de los criterios que conciben al capital humano como una cosa.

En este sentido, la triada investigación-docencia-extensión conforma el proceso que nos permite mantener e incrementar el valor de este activo, en consonancia con los retos que el entorno impone, a condición de que se despoje a las instituciones de aquellos criterios que conciben al capital humano como cosa y se conciba a los seres humanos como entes íntegros, los cuales -conscientes de su grandiosa naturaleza pensante- pueden y establecen una concordancia de compromiso consigo mismos, con la naturaleza toda y con su especie. Sólo de

esta manera, la existencia individual puede traducirse, simultáneamente, en la manifestación de su hacer y ser plenamente, *humano* en lo social, debido a que la necesidad y el placer han perdido su carácter egoísta. Donde, por tanto, se supera la enajenación para dar paso al humanismo pleno que resuelve, en definitiva, el "antagonismo entre el hombre y la naturaleza, entre el hombre con el hombre, entre el individuo y la especie" (Marx, 1975:135-136).

Este proceso requiere de una evaluación sistemática que permita identificar los avances y las respuestas que la sociedad recibe de estos altos centros de estudios tanto en el pregrado como en el postgrado. El trabajo analiza justamente los grandes problemas de la investigación en posgrado y su relación con la cuestión laboral.

Los problemas globales de las Instituciones de educación Superior.

Desde 1950 en la mayoría de los países de América Latina (A.L.), se desarrolló un gran número de pequeñas y medianas empresas que alcanzaron cierto nivel de productividad y competitividad a nivel internacional. Así, 25 años después en México, los procesos de industrialización, recayeron en las grandes empresas; sin embargo, las turbulencias macroeconómicas de los años ochenta, las tendencias neoliberales asociadas a la total privatización en detrimento del papel del Estado como coordinador y regulador funcional de la nación, los programas de estabilización económica y el proceso de apertura externa impactaron negativamente en las Mipymes. Ya en la década de los noventas la situación se fue complicando en extremo con el quiebre de empresas como metalmecánica, textiles, calzado, muebles.

Por otra parte, la situación económico-financiero de las mipymes es preocupante, en la medida que existen empresas sin la certificación exigida, donde sus procesos productivos son excelentes, una atención al cliente inmejorable, sobre todo, los tiempos de ejecución en línea y el producto final de una excelente calidad para los clientes; sin embargo, no tienen una oportunidad real en el mercado debido a la falta de certificación y a la exigencia de las mismas normas internacionales. Con el desarrollo de la norma ISO 9001/2000 se crearon las condiciones para el desarrollo de estándares de referencia que permitieran equiparar lo que hacen nuestras empresas con relación a las mejores prácticas reconocidas internacionalmente. Tal ha sido el impacto de estas normas que hoy en día es un requisito imprescindible, digamos por ejemplo, para exportar productos que los mismos estén certificados por las Normas ISO.

Estas Normas ISO 9000 realmente fueron una variante de solución a los problemas de las mipymes en cuestión de calidad y competitividad a nivel local, nacional e inclusive internacional. La norma otorga una especie de status empresarial, donde las empresas de mayor jerarquía exigen a sus proveedores incorporarse a esta creciente moda empresarial para poder proveer de sus servicios. De esta manera se desarrollan cadenas productivas o de servicios donde la certificación se convierte en el común denominador.

En ocasiones se ha argumentado que, la certificación no es esencial, porque en diversas ocasiones se ha lidiado con empresas certificadas con dicha norma y nos encontramos con procesos productivos ineficientes que no están respondiendo a la certificación o puede ser que existe un problema entre el modelo de certificación y la realidad concreta de los procesos productivos. El propósito de este estudio es realizar un análisis de la situación que presentan las MIPYMES en México y en particular en el Estado de Puebla, dado que la en ocasiones la presencia de certificación de las mismas no es garantía de existencia de calidad y la competitividad de las empresas en el mercado.

El concepto de Mipymes ante la globalización.

El capitalismo ha llegado hoy a su apogeo, el de la integración económica mundial (salvo contadas excepciones), y a decir de Silvio Frondizi[1] "la última etapa del imperialismo; la globalización actual", que abarca todo el mundo a través de la internacionalización del capital financiero.

La globalización es una tendencia que comenzó desde los años 50 pero es en los años recientes donde su ritmo se ha acrecentado tanto que su consideración se ha convertido en una situación prioritaria para la supervivencia de muchas empresas. Sus dos formas fundamentales de manifestación es mediante: a) La comercialización internacional de bienes y servicios; b) La inversión directa en el extranjero que han mantenido un crecimiento constante desde la Segunda guerra Mundial. Los efectos de la globalización son perceptibles a nivel de simples ciudadanos; frecuentemente recibimos noticias de empresas extranjeras que instalan nuevas plantas o adquieren otras existentes en nuestras fronteras. Así mismo los productos que a diario consumimos tienen procedencias cada vez más diversas e incluyen componentes fabricados en diversos países.

La globalización es un fenómeno complejo que afecta en lo particular a las micro pequeñas y medianas empresas carentes de estrategia y fuerza tecnológica y administrativa. Las somete a un alto nivel de rivalidad y las empujan a la internacionalización donde finalmente no pueden resistir los embates de costos, calidad. Organización; pero también actúa sobre los gobiernos, por cuanto la mayor interdependencia de las economías nacionales impone restricciones a las políticas económicas y dejan fuera de control muchas variables macroeconómicas. También repercute sobre la población como miembros del mercado laboral, y como tal sufren los vaivenes de las decisiones de la capacidad de empleo así como consumidores de una oferta mayor o que varía según las condiciones del mercado.

[1] Frondizi (1946) "Esa globalización es la del capital financiero y rentístico, por un lado, en el marco de la universalización de la revolución científico técnica por el otro. La primera tiene un destino incierto, la segunda ha llegado para quedarse por mucho tiempo, hasta que sea reemplazada por nuevos descubrimientos.

La globalización considerada como expansión económica, se dedica a la eliminación de todas las barreras al intercambio económico competitivo. Debido a la primacía del motivo ganancia, todos los límites sociales, culturales, ambientales, ético-legales, financieros, y políticos se convierten en secundarios, ante la expansión del poder corporativo multinacional. Todos los productos, servicios, recursos, artefactos e ideas nacionales son crecientemente forzados a competir en el mercado mundial basados en sus costos sociales de producción, y la eficiencia de sus sistemas económicos, políticos y sociales, que incluyen la reducción de los apoyos sociales, para maximizar la producción. Los derechos humanos, salarios para vivir, condiciones seguras de trabajo y protección ambiental se ven como costos añadidos que reducen la competitividad".

Los valores primarios que emergen de estos procesos son los que apoyan la competencia internacional, una carrera por el fondo, y la superioridad económica de algunos sobre otros, todo lo cual puede ser traducido en un impulso por la eficiencia, reducción de salarios y costos ambientales, y rentabilidad. Valores humanos, necesidades sociales, sostenibilidad económica, ecología natural, artesanía y supervivencia cultural se vuelven secundarios a la maximización del intercambio económico y la capacidad de generar ganancias.

Fundamentalmente, no es el desarrollo económico global, o inversión lo que es objetable, sino cómo se llevan a cabo estos procesos. Específicamente, lo que se llama globalización es realmente el dominio de la economía mundial por los Estados Unidos, el traspaso de la riqueza de los pobres a los ricos, tanto doméstica como internacionalmente, y la falta de responsabilidad organizacional por el impacto que este proceso está teniendo sobre la sostenibilidad de la vida sobre el planeta. Esta reflexión expuesta en la obra "El fin del management" de los autores: Kenneth Cloke y Joan Goldsmith en 1997. Muestra lo irracional, caótico y deshumanizado que se muestra la concepción neoliberal del desarrollo capitalista donde todo se apuesta a los ricos y en detrimentos de los pobres y la clase trabajadora.

Por esta razón, hay una necesidad crucial a nivel global de crear nuevas formas de organización económica que, a la vez, esté basada en los valores, sea productivamente eficiente, y capaz de producir productos competitivos de alta calidad sin destruir el planeta, degradar la vida humana, o desfigurar las culturas indígenas. Estas formas reflejan los mismos valores esenciales: la satisfacción de las necesidades humanas sin socavar otras formas de satisfacción humana. Para crear formas sostenibles de desarrollo económico, necesitamos determinar cuándo y dónde el desarrollo económico se refrenará de invadir los valores humanos. Nunca habrá suficiente. El imperativo ecológico de nuestro tiempo es decidir qué es lo que no se puede vender.

El proceso de la globalización es irreversible, y según el economista ruso K*ondratieff,* este proceso se caracteriza por el retarda miento del crecimiento de la producción y posiblemente la declinación de la producción mundial per cápita como ya se observa en la crisis económico financiera actual, ascenso de la tasa

de desempleo de asalariados activos, desplazamiento de los puntos relativos de beneficios, endeudamiento del Estado, aumento de los gastos militares, expansión de la economía informal, declinación de la producción de alimentos de bajo costo, creciente ilegalización de la migración interna. Como se puede observar es toda una compleja encrucijada a la que hay que enfrentar en la proyección estratégica nacional.

Los ideólogos de la globalización como Alvin Toffler han presagiado sobre lo que vendrá después del "industrialismo". Dicen que la industria va a desaparecer y con ella el obrero industrial, Se le pueden realizar las siguientes preguntas a estos "inquisidores del futuro": ¿Dejó acaso la humanidad de utilizar el fuego? ¿El hierro y el bronce cada vez que diversificó su producción y añadió nuevos materiales y conocimientos? No lo hizo, ya que su desarrollo lo llevó a cabo siempre sobre el desarrollo de conquistas anteriores; las adaptó, las modificó, y creó otras aun más importantes. Construyó siempre a partir de su herencia cultural. Y consecuentemente modificó la organización social y las formas de producción.
En toda esa evolución, la calidad de los procesos, de los artículos, de los materiales utilizados, del conocimiento humano y con él de la vida misma se ha ido modificando cualitativamente y en el contexto del mercado capitalista en el que nos desenvolvemos desde hace mas de 180 años la competencia ha ido influyendo significativamente en la propia evolución que el capitalismo ha presentado en sus diversas fases, hasta este momento de alto nivel de globalización y competitividad. Las Mipymes tienen el reto de competir y desarrollar sus actividades evolucionando de una economía doméstica y micro localizada para plantearse una visión integradora a escala mundial. En este sentido estamos hablando de cuatro fases en transitar hacia la globalización. (Canals ,1994: 107).
*Empresas domésticas***:** Aquellas cuyo ámbito de operaciones es exclusivamente local o nacional. Son mipymes orientadas a un mercado en específico o a un tipo de ofertas muy dirigidas. Es el caso de empresas dedicadas a la gastronomía, textil, venta de alimentos, servicios personales, etc.

*Empresas exportadoras***:** Aquellas que desarrollan su producción en su país de origen, pero dedican una parte de su producción al mercado exterior. Estas mipymes han superado la barrera de la reproducción simple y re enfrentan de forma segmentada a incursionar mercados exteriores. Deben haber superado aspectos de calidad en los procesos que permitan su aceptación en los nuevos mercados.

*Empresa multinacional o multidoméstica***:** Las que poseen plantas en diversos países y que actúan con divisiones independientes. Este tipo de empresas están en franca reproducción ampliada con niveles de diversidad en las unidades de negocios. La gerencia está descentralizada en las divisiones establecidas en los países, donde se amplían los niveles de venta.

Empresa global: La que desarrolla sus operaciones a nivel mundial de forma coordinada e integrada. (Industria farmacéutica, automotriz, electrónica, de

alimentos, etc.). Estas empresas poseen enormes niveles de capital y de inversión externa. Los factores fundamentales que han estado incidiendo en la evolución de las empresas de una fase a otras son las siguientes:
Los costes: Las diferencias en las estructuras de costes de los diferentes países permiten obtener ventajas en mano de obra, materias primas u otros componentes han animado a algunas empresas a salir fuera de sus fronteras. La búsqueda de economía de escala a través del incremento de volúmenes de demanda también es un incentivo para la expansión de los mercados y racionalización de la producción. A esto se agrega el protagonismo de la "competencia por los intangibles" sobre la "competencia por los precios y los costos". Si ayer la reducción de los costos determinaba la posición competitiva de una empresa – vía precios en el mercado -, hoy la situación ha cambiado notablemente y son la calidad, la formación y desarrollo, las marcas y patentes quienes definen una posición competitiva.

Los mercados: La maduración y saturación de los mercados domésticos también son un incentivo para la expansión exterior de las empresas en busca de crecimientos. La demanda es un factor de extrema variabilidad que modifica las expectativas del mercado en el corto plazo.

*Los gobiernos***:** Ciertas medidas gubernamentales pueden hacer necesario y deseable operar en otros países. Así por ejemplo, los tipos de cambios, la presión fiscal, las barreras arancelarias, los acuerdos de comercio entre países pueden contribuir a la internacionalización de las empresas.

La tecnología: Algunos de los factores relacionados con la tecnología que pueden favorecer el proceso de globalización de algunos sectores industriales, como pueden ser la aparición de algunos sistemas de producción que aumentan la flexibilidad y adaptación a gustos específicos del mercado, lo que reducen los umbrales de la economías de escala; las mejoras en las comunicaciones, entre otros.

El Incremento radical de la velocidad del cambio tecnológico y la conciencia creciente de la fragilidad y vulnerabilidad del orden tecnológico es un factor de riesgo. La Tercera Revolución Industrial y sus "hijos predilectos": la informática y la biotecnología han lanzado a la empresa hacia una competencia febril por adaptarse a los cada vez más rápidos cambios en las distintas tecnologías, haciendo a la vez que los directivos de las organizaciones interioricen el riesgo de asumir nuevos procesos tecnológicos para sus organizaciones. Estos factores mencionados pueden convertirse también en barreras para la internacionalización de las Mipymes en dependencia de las condiciones existentes y las políticas de gobierno que se adopten.

El atraso en el aspecto competitivo en que se encuentran la Mipymes y en particular las del sector rural en México está asociado en lo fundamental a la propia dinámica del sistema capitalista existente, que ha subordinado el desarrollo de estas empresas, impulsando y privilegiando únicamente actividades

económicas que ya generan altas utilidades, en particular el referido al desarrollo de la gran empresa industrial. La desigualdad considerable en los niveles de competitividad entre la micro, pequeños y medianos productores mexicanos y los grandes productores nacionales y en particular de Estados Unidos y Canadá está matizada por diferentes factores entre los que se encuentran:

Además, es adecuado considerar la presencia orientada hacia un consumo excesivo y transformación de hábitos y preferencias asociados al factor cultural y tradicional que tienen que ver con altos niveles de consumo alimentario de productos "chatarra" y otros derivados, lo que vienen a constituir una importante corriente de cambios que se traduce en retos competitivos considerables para los participantes en estos mercados. La competencia fundamental está centrada en los productos que provienen de Canadá y de los Estados Unidos, que tras la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) consideran a México una extensión de sus propios mercados. La mayoría de los productores foráneos establecen sus almacenes en México y sitúan sus mercancías en almacenes fiscales. De esta manera la parte compradora no debe soportar los stocks[2].

La evaluación ha sido definida como "un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una determinada circunstancia en un contexto productivo, de servicio, educativo, etc. analizarla y explicarla mediante información relevante, lo que permite generar juicios de valor que sustenten la toma de decisiones"[3]. Todo proceso de evaluación permite avanzar a las organizaciones a tono con requerimientos sociales y políticos (en particular asociados a la calidad de sus procesos sustantivos principales) para de esa manera optar por acreditaciones y certificaciones que las califican con la pertinencia requerida.

La acreditación y la certificación constituyen en la actualidad una vía indispensable para poder evaluar y medir los niveles de competitividad y excelencia que las empresas y organizaciones en general poseen. Como se expresó, esta idea está presente con fuerza en la concepción de calidad que debe caracterizar los procesos y resultados finales de cualquier gestión.

Tanto la certificación como la acreditación en su dimensión institucional son procesos internacionalmente reconocidos que contribuyen al mejoramiento de la economía en sentido general, por cuanto coadyuvan a la orientación de trabajar mediante estándares reconocidos internacionalmente, considerando las mejores experiencias nacionales e internacionales.

En México estas funciones han sido llevadas a cabo por el poder público, no así en otros países como Estados Unidos y Canadá que están a cargo de organismos privados.

[2] http:/www.inegi.gob.mx (Consulta 25 octubre del 2008)
[3] ANUIES. La acreditación en América Latina: Una cuestión relevante. ANUIES-CINDA-OUI. México. 1993.

Los programas de modernización económica y social que hoy en día se llevan a cabo en México, requieren de una revisión constante y sistemática de las misiones y objetivos que las Mipymes se han trazado, de forma tal que estén en consonancia con el encargo que la sociedad en su conjunto les exige. Es a partir de 1995 en que se comienza a dar pasos firmes en este sentido, tomando como referencia fundamental los factores que gozan de reconocimiento asociados a la tradición, normatividad y la pertinencia en el contexto nacional.

El concepto de calidad en las Mipymes ha estado muy manipulado por diversas tendencias, sin descartar las neoliberales, que fundamentan la competencia entre grandes y pequeños productores bajo las leyes ciegas del mercado y sin la más mínima participación del Estado en la protección de estas Mipymes que por demás atesoran un por ciento significativo de los trabajadores de nuestra nación. No obstante, aunque no es objeto de nuestro trabajo el profundizar en la problemática de la calidad en específico este autor considera que no se puede separar la calidad del contexto de los procesos de certificación y acreditación, por lo que los traeremos a colación en los momentos que así se requieran.

El reto actual de las empresas y organizaciones en general en México parece estar estrechamente vinculado con el esfuerzo que se haga en la calidad a partir del logro en los procesos de certificación y acreditación. En el contexto mexicano es un compromiso de las Administraciones Públicas, los sectores económicos y sociales implicados con su desarrollo trabajar en la continuidad de los procesos que certificación y acreditación organizacional.

El vínculo fundamental de la cumplimentación de estos procesos está asociado con su adecuación y dar respuesta a las necesidades sociales. En este sentido el problema que México se plantea puede ser definido así: *¿Cómo dar mejor servicio a nuestro pueblo con niveles de pertinencia y competitividad?*

La calidad de los distintos procesos que son evaluados en cualquier organización en cualquier sector de la economía es multidimensional e integrador, los mismos están presentes en cualquier área (recepción de documentos, normas de producción o de servicios, capacitación, dirección y control de las áreas de la organización, etc.) y en cada una se asumen formas específicas de evaluación. Pero este proceso está a su vez socialmente determinado por patrones históricos y culturales que tienen que ver con la realidad y formación social concreta, en un país concreto y en un momento concreto[4].

La acreditación y certificación es un motor impulsor de la calidad y esta se encuentra vinculada a la excelencia, las Mipymes debían saber esto y reconocer la importancia que esto tiene para sus propio beneficio. Las empresas que pasan por estos procesos de certificación se distinguen por su disciplina, su seriedad en el trabajo, avances en los resultados, mejoras significativas en sus utilidades en su fama, organización y reconocimiento público. Pero no es un concepto neutro, es

[4] Ídem. Pág. 4

un concepto ideológico que nos ubica desde una perspectiva específica desde donde mirar la realidad[5], matizada a partir de las demandas y requerimientos que la sociedad hace al sector productivo y de servicio, en particular en la generación y construcción del conocimiento.

Su análisis desde distintos ángulos abarca:

El ángulo que parte de los aspectos formales del análisis de los distintos procesos, donde se vincula la *calidad en lo realizado con el cumplimiento de los estándares previstos*. Tal es el caso del cumplimiento y contribuciones por impuestos, cumplimiento de normas de seguridad en el trabajo, etc. En este caso la certificación asegura que se cumplan los estándares previstos. El que parte del vínculo con *los objetivos o fines previstos,* donde aflora con fuerza la diversidad, por la diferenciación existente en las propias microempresas y pequeñas empresas, que definen la calidad de cada uno de sus procesos, rechazando una medida única de proceder. Así vemos amplios debates en lo técnico y en el cómo ejercer la dirección entre empresas similares pertenecientes a los mismos sector económico, en particular cuando se trata de definir la consecución de la Misión, la Visión y los Objetivos de estas entidades. Aquí la calidad se mide por la capacidad de los equipos de dirección en conseguir los objetivos que ellos mismos se han definido.

El concepto de calidad vinculado con la *eficiencia y la relación costo-beneficio* de las Mipymes, lo que extiende la calidad al ámbito de la gestión y la administración. El concepto asociado a la aptitud en la *satisfacción de las necesidades de los usuarios* es otro que posee adeptos. Proviene del sector industrial, y los servicios y está muy vinculado con los procesos de capacitación de los empleados. Su limitante está en la diversidad de necesidades a cumplimentar dado el abanico tan grande de implicados diversos en los procesos de la entidad en proceso de certificación, lo que hace que unos puedan considerar “de calidad” a la entidad y otros no.

El concepto más actualizado es *el asociado a los procesos de cambio organizacional* y que está vinculado al objetivo de alcanzar la “Calidad Total” que hace énfasis en la necesidad de *potenciar la gestión de cambio en la Mipymes* ante las demandas derivadas del desarrollo social, el alto grado de competitividad que presentan las empresas de mayor escala productiva, donde confluyen la introducción de la tecnología de punta, la reingeniería de procesos, las nuevas formas de organización institucional, la gestión del conocimiento. De esa manera vemos las Mipymes ante un gran reto en cuanto la estructuración de cambios y estrategias que las mantengan y las hagan avanzar en un entorno de mercado complejo y dominado por las grandes empresas. Así la calidad es considerada como un concepto incorporado a los procesos reguladores y de certificación.

[5] AGUERRONDO INES. La Calidad de los diferentes procesos. Ejes para su definición y Evaluación. OEI. Argentina. 2004. P. 5.

Uno de los temas del mundo empresarial más abordados en los últimos quince años es el logro de la competitividad. Este tema ha estado en la raíz del pensamiento económico desde los clásicos Adam Smith y David Ricardo hasta nuestros días. Para Smith la ventaja comparativa absoluta entre naciones productoras reside en los productores de aquel país que tuvieran el menor costo. Para Ricardo las fuerzas del mercado asignan los recursos de una nación a aquellos sectores en donde es relativamente más productiva. En el siglo veinte esas tesis continuaron vigentes en el estudio de los problemas de la competitividad. En este periodo toma fuerza el estudio de la ventaja competitiva, un enfoque diferente en la búsqueda de la competitividad.

Los aportes del profesor Michael Porter, de la Universidad de Harvard, han constituido un salto sustancial en el desarrollo del concepto de ventaja competitiva la que, en su opinión, "radica en las muchas actividades discretas que desempeña una empresa en el diseño, producción, mercadotecnia, entrega y apoyo de sus productos. Cada una de estas actividades puede contribuir a la posición de costo relativo de la empresa y crear una base para la diferenciación".

Loredo (2006) la identifica como "la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico". Por su parte Garay concibe la competitividad como "el grado al cual se puede producir bajo condiciones de libre mercado, bienes y servicios que satisfacen el test de los mercados internacionales, y simultáneamente incrementar los ingresos reales de sus ciudadanos. La competitividad a nivel nacional está basada en un comportamiento superior de la productividad". En opinión de Lesca "una empresa es competitiva cuando es capaz de mantenerse duradera y voluntarista, en un mercado competitivo y evolutivo, obteniendo un margen de autofinanciación suficiente para asegurar su independencia financiera y los medios de su adaptación". Para Peter Drucker "es una estrategia que resulta de combinar el espíritu empresarial con la capacidad de aprender continuamente".

Todas estas consideraciones al ser llevadas a las Mipymes presentan deformaciones derivadas en gran medida de una orientación a la reproducción simple (sufragar sus gastos con sus ingresos y los gastos básicos de manutención familiar solamente) sin grandes posibilidades de invertir en ampliaciones de la referida empresa. Para Bertagnini "la competitividad sustentable es aquella que alcanza cuatro frentes (el económico, el comercial, el organizacional y el social) y que se logra mediante resultados interrelacionados en términos de efectividad operacional, innovación estratégica y creación de valor empresario". Asimismo Avocena plantea que es "la capacidad de la empresa para producir bienes y servicios, obteniendo beneficios y satisfaciendo una demanda al alza de manera que garantice un crecimiento económico sostenido. La competitividad se liga directamente con los niveles de productividad, entendida como la relación entre lo que se produce y lo que se invierte para producirlo, en términos de tipo de trabajo, recursos financieros e insumos materiales".

Algunos autores se refieren a la competitividad identificando los requisitos y condiciones para alcanzar la competitividad.

Fauvet y Fourou consideran que “las empresas que triunfan son las que han sabido adaptarse, transformarse rápidamente bajo el rigor de los tiempos, que han sabido encontrar en la madeja de soluciones posibles, el hilo de la supervivencia, el de la vida”. En este sentido, Drucker opina que “ninguna institución... puede esperar sobrevivir, y mucho menos prosperar, a menos que esté a la altura de los estándares fijados por los líderes de su campo en cualquier lugar del mundo”. También, y según Messner, “las empresas se hacen competitivas al cumplirse dos requisitos fundamentales:

Primero, estar sometidas a una presión de competencia que las obligue a desplegar esfuerzos sostenidos por mejorar sus productos y su eficiencia productiva. Segundo, estar insertas en redes articuladas dentro de las cuales los esfuerzos de cada empresa se vean apoyados por toda una serie de externalidades, servicios e instituciones. Ambos requisitos están condicionados a su vez por factores situados en el nivel macro y el micro. Para Lattimer “la nueva era de la competitividad se caracteriza por factores como: la expansión de la oportunidad individual de establecer y dirigir una fuerza de trabajo global diversa y el poder transformador de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
Al revisar y comparar todos los conceptos anteriores se aprecian puntos de vista convergentes en la mayoría de ellos, expresando la competitividad como fin y resultado de la gestión empresarial. Destaca el concepto de Porter, por su aplicabilidad general, y los presentados por Lesca y Bertagnini por el nivel de detalle en su formulación. También resulta importante conceder atención al planteamiento de Meyer - Stamer, quien reconoce que se puede ser competitivo aún cuando no están creadas todas las condiciones ideales, lo que como idea general es aplicable a la realidad de las Mipymes en México.

De las exploraciones realizadas en el entramado de Mipymes en México se destacan una multiplicidad de factores que intervienen en los problemas diversos que se presentan en estas organizaciones. No obstante las diferencias de criterios se puede identificar una triada donde están presentes las contradicciones fundamentales que limitan los niveles de competitividad de las Mipymes en México (ver anexo 2): La no utilización de conocimientos tecnológicos que incrementen la productividad; la ausencia de políticas protectoras para el productor nacional de México; la presencia de una estructura económico productiva basada en la producción individual aislada en territorios en términos de competencia. No obstante como ya se ha expresado es posible el aumento significativo de los niveles de competitividad aun en empresas de baja escala productiva cuando su fundamento está en la calidad y la cohesión del equipo de trabajo en cuanto a realizarlo todo bien.

En general todos estos conceptos e ideas presentan un enfoque prioritario de *la competitividad como fin y no como medio del desarrollo,* muy orientado a la conquista del mercado (incluso para Garay es clave el libre mercado). La

supervivencia, el éxito y la competitividad de las Mipymes en México no se determina en la actualidad por su tamaño sino por el dinamismo de la misma, es decir, su capacidad de adaptación, aprendizaje y cambio. Ante este dinamismo la generación y aplicación de la teoría administrativa contemporánea es inevitable. Un modelo de competitividad asociado a los requerimientos que la sociedad actual globalizada. Un elemento que se ha estado desarrollando en distintas universidades es el referido a los procesos de Incubación de empresas, donde la creación de una pequeña empresa se realiza auxiliado por una institución con la capacidad necesaria para poder orientar en los primeros momentos (cruciales y decisivos para la vida de una empresa que nace) los pasos a seguir de forma tal de conformar posibles cadenas productivas que desde su génesis permitan un cierto mercado.

También en este sentido se desarrollan procesos de capacitación muy dirigidos a los aspectos concretos de la conformación de una carpeta de negocios correcta y bien estructurada con un análisis de costo y beneficio, así como determinación de los puntos de equilibrio que identifiquen niveles de realización que justifiquen su existencia. A todo esto se añade la posibilidad de recibir ciertas ayudas financieras por los organismos implicados en estas políticas.
Mantener ventajas comparativas; incrementar la productividad; mantenerse en un mercado dinámico y evolutivo; desarrollar el espíritu empresarial y la capacidad de aprender continuamente no son los rasgos que caracterizan las microempresas familiares como regularidad en México.

El libre mercado y el capital humano en las IES del Siglo XXI.

En el contexto de la apertura comercial, en las últimas tres décadas, se trasladaron a las Instituciones de Educación Superior (IES) los criterios competitivos del libre comercio. De modo que, bajo tal orientación y so pretexto de fomentar la competitividad y la eficiencia, tanto de las empresas como de los organismos oficiales, se hicieron a un lado las academias u organizaciones de profesores en las IES, para hacer prevalecer a principios de la primera década del siglo XXI, los denominados cuerpos académicos, cuyas funciones como tales cuerpos, muy poco o en nada han contribuido a las funciones sustantivas de la Universidad. Estas organizaciones han avivado, inconscientemente o tal vez sí, el egoísmo y el interés particular, en desmedro del indispensable espíritu de cooperación y la mutua ayuda que caracteriza a los miembros de toda corporación unitaria que persigue fines comunes de crecimiento y desarrollo, en lo que a educación de recursos humanos se refiere o si se prefiere el término, en la facilitación del “capital humano” necesario para impulsar el desarrollo.

Como puede apreciarse, bajo el discernimiento del libre mercado, la introducción del concepto *capital humano* reifica la relación de propiedad; y, su uso conceptual, mantiene y reproduce la diferenciación entre las clases sociales; en su caso, favorece la desigualdad social de clases capitalista, sobre todo en aquellos momentos y espacios de la sociedad actual, donde se ha hecho predominar únicamente a la fuerza del egoísmo, al provecho personal o al interés privado.

"Porque cada cual cuida solamente de sí y ninguno vela por los demás" (Marx, 1975:129).

Obviamente y sin pretensión alguna de querer disertar, por ahora, en torno a estas cuestiones, referentes al uso del concepto *capital humano* y sus implicaciones, derivable de la concepción económica neoclásica, sólo diremos para fines de esta presentación, que tal concepción supone una desviación proveniente de la *libre elección de trabajo por ocio,* que implica la falsa *deixis* moral *referente al origen del capital*, enunciándolo en los siguientes términos: "Cuánto menos compres, comas y bebas, o cuánto menos bailes y vayas al teatro (...) podrás ahorrar [*y pagar tus estudios,* -así se dice ahora en que la educación es una mercancía en los mercados neoliberales-] y mayor será tu tesoro: el propio capital" (Marx, 1975:152-153).

Los Grupos de Investigación (CA) y la política de estímulos en las IES

En México, una de las políticas más recientes encaminadas a promover nuevas formas de estimular la generación y aplicación de conocimiento ha sido el impulso a la creación de cuerpos académicos (CA) en 2002 en las instituciones públicas de educación superior, esto con el propósito de fortalecer dinámicas académicas sustentadas en el trabajo colaborativo. La formación de cuerpos académicos constituye, sin duda, una política diferente a las instrumentadas anteriormente desde la SEP en el campo de la formación académica de los profesores. Para notar la diferencia sólo tenemos que recordar la evaluación que se hace en el Sistema Nacional de Investigadores (SIN), las múltiples convocatorias del PROMEP, los proyectos de investigación y las becas al desempeño académico, las cuales se asumen con un enfoque de tipo individualista desde el origen y hasta nuestros días, de ahí los pobres resultados en materia educativa e investigativa.

La formación de cuerpos académicos ofrece una consolidación más integral al profesor pues tiene la necesidad de poner en práctica un mayor número de habilidades que sólo son posibles de fomentar cuando se trabaja en equipo.Los cuerpos académicos enfrascados en los embates competitivos por el atesoramiento económico y contradictoriamente al fin perseguido, la carrera por la acumulación de *"puntos"* -a la cual han sido sometidos los profesores universitarios para acceder a los llamados *"estímulos al desempeño docente"*- se traduce en un divisionismo por ejecutar, por concentrar una serie de esfuerzos y tiempo de los docentes para concentrar y centralizar para sí, en sus respectivas agendas de actividades evaluables conforme las tablas de puntaje, una serie de puntos que, si son de interés de la administración universitaria, serán sometidas a la consideración de los jueces (comisiones evaluadoras que, contradictoriamente a toda disposición jurídicamente sana, actúan a la vez, como juez y parte), los cuales, bajo los criterios dados por sus patrones (administraciones centrales universitarias), se conducen a semejanza de las corporaciones capitalistas, escamoteando, de mil formas, lo que por derecho debía evaluarse y ser reconocido en la febril carrera por la obtención de puntos.

La Permanencia:

Por un lado, se retiene (y no precisamente con un vale "por retención", el cual no forma parte del salario) al personal altamente calificado que, por derecho, debería estar jubilado, ampliando los años de servicios para alcanzar ese derecho; con ello, se mantienen cerradas todas esas plazas, mismas que pudieran ser ocupadas por los jóvenes egresados de los diversos centros de especialización en sus diversas modalidades y grados. O sea, no sólo no se crean fuentes de trabajo sino que, desde esta vía como en muchas otras más, se mantiene a los jóvenes egresados en la desocupación laboral o desempleo.

Pero, simultáneamente, a esos viejos trabajadores académicos, se les escamotean sus servicios; pues, conforme a los criterios de la mencionada tabla de puntajes, se califica sólo al personal definitivo o de base por cada 5 años de servicios, con 20 puntos acumulables y sólo hasta 20 años de servicio. Eso significa que trabajar más de 20 años, no será reconocido; y, cada año posterior, será una y otra vez escamoteado por las autoridades universitarias. Pero, al mismo tiempo, esto les trae doble beneficios, retienen a un trabajador calificado, manteniéndolo únicamente con su raquítico salario y, si bien le va, con una compensación denominada "estímulo o beca al desempeño docente", que no forma parte de su salario y que, por tanto, no formará parte de ningún reclamo judicial-laboral en caso de retiro, jubilación o fallecimiento. Lo anterior, no sólo es humillante sino que hasta se nos hace firmar un documento para tales efectos nefastos para los docentes y sus respectivas familias, cuando éstos mueran.
La dedicación.

Las horas frente al grupo sufren el mismo trato. A cada curso de 1 a 64 horas se le asignan 50 puntos; pero, después de 321 horas por hora/pizarrón, sólo se considera el tope de 300 puntos; de esta manera, por impartir 448 horas, se le escamotean al docente 148 horas. ¡Qué estimulante! ¿Verdad?

La calidad.

Se entiende no el estímulo al trabajo del docente dedicado a la impartición de cursos sino a los docentes cuya actividad principal es la investigación y, por tanto, tienen publicaciones, participan en eventos, congresos, conferencias, etc. Aunque los alumnos de estos docentes, una y otra vez se quejen por las constantes faltas de asistencia a impartir clases y la falta de calidad de estos docentes, expertos sí como ponentes en los eventos, pero muy poco vinculados en la interrelación enseñanza-aprendizaje con los estudiantes. Estos Estudiantes, para estos académicos, sólo son tomados en cuenta si es que les proporcionan puntos (así, académicos se coluden en pequeños feudos de asesores y revisores para no permitir a otros docentes, el acceso a esos puntos y, muchas veces, se disputan la "asesoraría" de estudiantes que, para su buena o mala fortuna, tienen que hacer tesis para titularse).

Los tres rubros anteriores sólo son una muestra, sería conveniente efectuar un análisis particularizado de cada rubro evaluado para evidenciar todos y cada uno de los escamoteos, que se desprenden por los topes impuestos a cada evento marcado en la tabla de criterios de evaluación. Ello sin menoscabo de la serie de trabas y mañas burocráticas implementadas por los encargados de aplicar tan nefastos mecanismos en las IES.

El resultado:

Se crean trabajadores privilegiados que gozan de recursos públicos para viajar al extranjero, se tienen becarios que le hacen el trabajo de talacha al investigador y, además, le dan puntos; gozan de las "becas al desempeño", las cuales, en muchas ocasiones llegan a ser más del doble del salario normal para la misma categoría salarial (¡claro! A sabiendas de que no forma parte del salario, se cambia "el plato de lentejas por la herencia"). Se les conceden equipos modernos de cómputo, impresoras, lap-tops, cámaras de video, fotográficas, proyectores etcétera, con cargo al erario público. Y, por el otro lado, se ha creado un gran número de trabajadores docentes que ni a cubículo llegan, se les niegan hasta los marcadores para pintarrón, los cuales en su mayoría son horas clase, no definitivos, siempre amenazados con el término de su relación laboral, sin derecho a prestaciones, mucho menos a retiros y jubilaciones.

La tensión.

El tremendo estress a la que es sometido el personal académico no ha traído buenos resultados, específicamente para los docentes menos favorecidos; pero, eso sí, ha permitido sembrar cifras de indicadores de supuesto prestigio en obtención de metas (cantidad de profesores con grados de Maestría y doctorado, miembros en SNIV, publicaciones, revistas indexadas, proyectos financiados, etcétera, etcétera) con las cuales se paran el cuello las autoridades universitarias en sus informes, las cuales en colusión con la SEP, ante las revisiones salariales, una y otra vez, deprimen los salarios para forzar a los académicos a aceptar, otras tantas veces, las migajas que caen de la mesa de los patrones universitario o sea, los directores, el rector y sus esbirros a sueldo.

El posgrado está íntimamente conectado con otros componentes del sistema social global y, de modo muy directo, con el subsistema educacional -del cual es su piso más alto. No sólo por el volumen de investigación que se realiza en los programas de posgrado, sino por el aporte en recursos humanos que estos programas destinan a la investigación en cualquier país. En consecuencia los defectos y virtudes de cada uno de estos subsistemas influirán notablemente en las posibilidades y límites del posgrado.

La actividad del posgrado tiene mucho que ver con el modelo de desarrollo social y económico que un país cualquiera escoge, en tanto debe atender sus expectativas productivas, culturales, etc.

La actual universidad se caracteriza por tener presente la necesidad de la investigación científica. En ella, hay un fuete impronta del modelo de universidad que diseñó Humboldt a inicios del siglo XIX en Berlín, Alemania.

Sin embargo, en la universidad contemporánea están presentes otras tradiciones de menor énfasis investigativo aunque igualmente se ocupan de funciones claves del conocimiento que éstas deben atender: el modelo napoleónico orientado a la formación de profesionales y el modelo anglosajón (asociado en su génesis al Cardenal Newman) cuya atención principal recae en la formación general de los no graduados (Wittrock, 1991). En el caso de América Latina el modelo napoleónico ha tenido una influencia muy grande desde el momento que vino a sustituir los modelos importados de las Universidades de Salamanca y Alcalá de Henares, bajo cuya inspiración se crearon las universidades hispanoamericanas a partir del Siglo XVI (Oteiza, 1984).

La constatación de que fue la universidad bajo la concepción de Humboldt la que provocó la renovación de la universidad como organismo principal para el progreso y la creación del conocimiento, y como institución dedicada fundamentalmente a la investigación, a la unidad de ésta con la enseñanza, pudiera hacer pensar en la necesidad de remodelar nuestras instituciones de educación superior, en particular sus posgrados de acuerdo con este patrón.
Con el fin de la segunda guerra mundial los países comenzaron a reconocer con marcado énfasis la fuente de riqueza y poder que representaban las universidades; se produjo un aumento sin precedentes de las instituciones de educación superior. En este sentido estas instituciones fueron beneficiadas con las políticas públicas que reconocían el conocimiento como fuente innovación, productividad y desarrollo económico, y surgieron apoyos financieros tanto del sector público como del privado.

Algunos autores hacen referencia a los logros de diversas universidades norteamericanas y su vínculo efectivo con criterios propios del desarrollo científico orientado al servicio público y a la empresa. La universidad diversificó así sus funciones, estructuras, etc. Y devino multiversidad, según término acuñado (Kerr, 1972). Un modelo de universidad que se vincule efectivamente a las empresas exige el desarrollo de investigación científica y tecnológica y la articulación estrecha de estos proyectos con diversos agentes económicos y sociales[6].

Al hacer suyo la universidad el compromiso socioeconómico como factor asociado a sus funciones, la misma transita hacia lo que se ha dado en llamar una industria de producción y transferencia de conocimientos (Didriksson, 1991), lo cual proyecta a la universidad a una nueva dimensión novedosa que modifica esencialmente su vida organizacional, reorganiza su vida académica y

[6] Jover Núñez J. Universidad, Investigación y Postgrado, nuevos horizontes prácticos. UH. Cuba 2005.

sus componentes principales : currículum, proyectos de investigación, disciplinas, prácticas pedagógicas, fuentes y montos de los recursos financieros, etc.

No obstante sería adecuado precisar que el modelo que relacione universidad - empresa tiene que ser parte de un modelo más general universidad-sociedad. La universidad debe enriquecer no sólo la innovación tecnológica, sino la creatividad social en general: debe tener un compromiso con los contenidos culturales del desarrollo y no solo con los económicos. La dinámica de los cambios que se operan a nivel mundial en el comportamiento científico y tecnológico de las grandes empresas y su articulación con las universidades en una realidad social concreta, debe conducir a una discusión crítica que alimente respuestas novedosas en el área de la investigación y los posgrados.

Conclusiones

Las organizaciones del siglo XXI sean estas, económicas o sociales son de carácter globales e internacionales para impactar en el medio local, por ello es importante analizar la política investigativa y de cuerpos académicos en las instituciones de educación superior. Así, también los objetivos de dichas instituciones son o deben ser los objetivos del milenio. Los resultados justifican las erogaciones y las implicaciones o consecuencias a que se ha dado lugar. Es posible ser eficiente[7] pero no efectivo en el proceso de capacitación; investigación, extensión de los cuerpos académicos, también es posible ser eficaz pero no efectivo. Para ser efectivo se debe ser eficiente y eficaz, lo que guarda estrecha relación con las cualidades inherentes al sistema nacional de investigaciones y en particular la investigación que se gesta en las universidades públicas.

Como resumen del epígrafe se pone de manifiesto que un sistema de capacitación debe caracterizarse por su integridad, y coherencia, identificando los factores externos que lo condicionan para su adecuación a los mismos y posible influencia; a la vez que estructura sus componentes internos mediante nexos y relaciones funcionales que definen y dan por resultados una nueva cualidad. Todo sistema de investigación y desarrollo en capacitación de personal docente debe obedecer a una estrategia de desarrollo organizacional y a un perfil del profesional que debe dar respuesta a la misma en las unidades académicas de las universidades Públicas. La política de CA, debe ser transparente, eficiente, coherente y con objetivos claros y precisos en materia de investigación, docencia y extensión, donde el docente sea el eje central del desarrollo y de apoyo institucional.

[7] Menguzato M. La Dirección Estratégica. Un enfoque innovador del Management. MES. 1996. Pág. 76. .pero si bien la eficiencia es condición necesaria para la supervivencia y desarrollo de cualquier organización, no es condición suficiente, en cuanto la organización, como bien sabemos, está constantemente está interrelacionada con su entorno". .."en este sentido, la experiencia muestra que el éxito de una empresa a largo plazo depende mucho más de los progresos en su eficacia que en su eficiencia, y sabemos que de los dos tipos de cambios que se llevan a cabo en las empresas, los cambios en las relaciones empresa-entorno afectan básicamente a la eficacia y los cambios internos afectan principalmente a la eficiencia. En términos de P. Drucker "no basta hacer las cosas correctamente, hay que hacer las cosas correctas.

Bibliografía.

Rodríguez, et. Al. (1990). Enfoques y Métodos en la Capacitación a Dirigentes. Edit. Pueblo y Educación. La Habana.

Pita Morales (1981). Introducción a la Cibernética Económica. MES. Habana.

Pérez R. Gastón (1999). Metodología para la Investigación Pedagógica. “La estructura emana de la naturaleza de los componentes y a su vez, vincula los componentes entre sí en una totalidad integral estableciendo nexos estables de interacción entre ellos”.

Álvarez Zayas (1962). La Pedagogía como ciencia. Monografía.

Marx Carlos (1962). El Capital. Editorial Nacional de Cuba. 1962. Tomo 1

Modelo de Evaluación del Alineamiento estratégico. El Caso de las Universidades Cubanas.

Oliek González Solán.
Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial, Universidad de Camagüey, Cuba.

Resumen

La gestión universitaria en los últimos veinte años ha evolucionado hacia modelos que permitan extraer el máximo de cada una de las partes de su estructura y las alianzas externas a partir de su alineamiento estratégico. Las sinergias obtenidas por estos modelos permiten obtener y ofrecer productos y servicios más completos y de mayor impacto en su entorno socioeconómico; sin embargo, aun resulta insuficiente la información pertinente y oportuna que permita a la dirección, fundamentar decisiones organizativas sobre la gestión de ese valor adicional. La principal causa es que los modelos de evaluación del alineamiento estratégico existentes no precisan ese tipo de información.

Este artículo ofrece una visión de la información requerida para apoyar la toma de decisiones sobre el comportamiento de las personas a partir de las relaciones de cooperación establecidas y fortalecidas por la organización. A través de un modelo de evaluación del alineamiento estratégico basado en relaciones de causa efecto, se valida un grupo de 10 factores de alineamiento estratégico que manifiestan una excelente correspondencia con el desempeño alcanzado por la universidad evaluada. Esta validación fortalece el alcance y la pertinencia del modelo empleado, ofreciendo criterios de evaluación de carácter organizativo.

Se emplea para la validación, la evaluación realizada por un grupo de expertos a 16 universidades cubanas durante el año 2012. La información obtenida permitió identificar, por universidades, los aspectos organizativos de mayor impacto en la evaluación obtenida desde una perspectiva de causa-efecto, permitiendo argumentar decisiones sobre la gestión del alineamiento estratégico. Las conclusiones solo son imputables a universidades cubanas lo que abre nuevas problemáticas de investigación sobre la manifestación de estos factores en otras universidades y su relación con los sistemas de gestión empleados en cada una.

Introducción

Muchas investigaciones sobre gestión universitaria, tales como de autores como, describen procesos en los que se pone de manifiesto un grupo de incongruencias entre el diseño estratégico y la estructura organizativa, lo que deviene en limitantes en la gestión (Apodaca, 2001; Cidad, 2004; Barnett, 2009; Botero, 2009). Algunas de estas manifestaciones están vinculadas a que:

El modelo estratégico de cada centro es definido a partir de las orientaciones, objetivos, políticas y líneas de trabajo definidas por un organismo superior (Ministerio), por lo que la capacidad de generar sinergias a nivel de centro depende en gran medida de las interrelaciones que se logren entre la estrategia, la estructura organizativa de dicho ministerio y el sistema institucional que este genera, así como de la capacidad que tengan los directivos a nivel universitario para interpretar y modificar esta situación.

Se aprecia una tendencia al fraccionamiento de la estrategia del centro por cada una de sus áreas de resultado clave, lo que provoca que la actividad directiva se ejecute de forma fraccionada y con grandes dificultades para lograr la coordinación, debido a que dichas áreas no coinciden con la estructura organizativa de la universidad y por lo tanto las interrelaciones se producen con la ausencia de mecanismos de coordinación que hayan sido diseñados para ello, aspecto recurrente en los diferentes análisis periódicos de evaluación del desempeño en los centros de educación superior (Coelho, Romero, y Yáber, 2005; Janice, 2007; Botero, 2009).

La coexistencia de diferentes tecnologías de dirección, para cada una de las actividades sustantivas, limita la creación y aprovechamiento de sinergias.

De esta manera se han gestionado las investigaciones desde la dirección por proyectos y los procesos docente y extensionista desde la dirección por procesos con enfoques de calidad, lo que conlleva a la generación de una gran cantidad de información, muchas veces repetida o poco pertinente, el empleo de gran cantidad de tiempo en la coordinación y control de las tareas, el desarrollo de gran cantidad de actividades de coordinación y el empleo de recursos materiales y financieros, asignados por separado para cada actividad (Cidad, 2004; Plewa, 2009; Anand, Oriani, y Vassolo, 2010; González-Solán y Martín-Castilla, 2010)

Lo mencionado hasta aquí evidencia que la capacidad de la dirección estratégica para generar y aprovechar sinergias resulte pobre, ocasional y dependa, en gran medida, de la capacidad que tengan los líderes de objetivos para identificar cuáles son los factores que condicionan esta situación y en qué medida inhiben o favorecen la manifestación de estos procesos de alineamiento.
Otras manifestaciones asociadas a incongruencias entre el diseño estratégico y el desempeño en los modelos de gestión universitaria (UNESCO, 1998; Apodaca, 2001; Rubio y Romero, 2005; Barbosa, Canet, y Peris, 2007; Botero, 2009; MES, 2012), son:

Dificultades en la determinación de elementos organizativos que fomenten relaciones de cooperación entre las partes de la estructura.

Dificultades en la asignación y ejecución de actividades que permitan aprovechar sinergias a través de la estructura formal de las universidades.

Limitaciones en el trabajo conjunto de las investigaciones, la docencia y la extensión.

Limitada interacción universidad y sedes universitarias con su entorno económico-social.

Todo lo anterior indica la necesidad del conocimiento y evaluación de los factores que condicionan los procesos de alineamiento estratégico en el proceso de dirección de las universidades, para ofrecerle a la dirección una herramienta que permita orientar, de manera consciente, los esfuerzos de su organización en el aprovechamiento de las sinergias que subyacen en las actividades sustantivas y de apoyo.

Algunos autores plantean cuáles son las variables que propician el alineamiento necesario para la producción de determinadas sinergias, pero no identifican los factores que favorecen o inhiben este comportamiento en dichas variables y mucho menos su manifestación en las universidades (Goold y Campbell, 1998; Harrison y St. John, 1999; Chatterjee, 2007; Parayitam, Phelps, y Olson, 2007; Phillips y Halliday, 2008). La mayoría de los trabajos consultados no abordan a profundidad la forma en que los sistemas de dirección garantizan que se esté aprovechando ese potencial de la organización.

Investigaciones como las de Kaplan y Norton (2006), Muafi (2009) o Sullivan y Ford (2010) fundamentan la necesidad de evaluar constantemente el aporte de cada unidad a la estrategia global de la organización, pero resultan insuficientes al valorar solo algunos elementos que influyen en el alineamiento estratégico, como las tecnologías de información, los recursos humanos, entre otros. Esta insuficiencia se manifiesta aun más en la descripción de los procesos de coordinación que subyacen en el aprovechamiento del potencial sinérgico y se agudiza en el contexto universitario.

La dirección estratégica y el alineamiento estratégico

La tabla 2 muestra algunas posiciones autorales sobre el alineamiento estratégico.

Tabla 1: Consideraciones sobre alineamiento estratégico.

Autores	**Consideraciones**
(Peters y Waterman, 1982 citado en Montesino, 2002)	Es la congruencia entre siete elementos: la estrategia, la estructura, los sistemas, la cultura, el personal, los valores compartidos y las habilidades.

Autores	Consideraciones
Henderson y Venkatraman (1993);	Es la combinación de cuatro áreas fundamentales: estrategias de negocio, infraestructura organizacional, estrategia corporativa e infraestructura corporativa.
Scherpereel, C. M. (2006)	Es la correspondencia entre las decisiones de la dirección y las acciones derivadas de ellas.
Kaplan y Norton (2006)	Identificación y coordinación de las oportunidades de integrar la conducta de las unidades de negocio y de apoyo para crear fuentes de valor adicionales.
Guerras y Navas (2007)	Crear valor para el conjunto de la empresa de modo que ésta valga más en el mercado que la suma de las filiales o divisiones por separado.
Velcu (2010)	Implica que la implementación de las estrategias de la organización esté en correspondencia con el desarrollo de las estrategias de negocio y los objetivos de la organización.

De las consideraciones anteriores se pueden destacar algunas ideas que en opinión del autor requieren un análisis detallado.

La disposición de procesos, capacidades y otras actividades para la obtención de resultados. (Venkatraman, Henderson, y Oldach, 1993; Norton y Kaplan, 2005; Sherman, Rowley, y Armandi, 2007)

Se manifiesta a través del trabajo de las personas representado por distintas actividades; sin embargo en las definiciones son empleados términos inanimados como recursos materiales, estructuras, estrategias, cultura, etc., para enfatizar aquellos aspectos sobre los que recae el alineamiento en sí.

Es responsabilidad y consecuencia de la actividad de la alta dirección, para lo que se establecen relaciones entre las decisiones y la integración de los procesos. (Kaplan y Norton, 2006; Scherpereel, 2006; Guerras Martín y Navas López, 2007).

La capacidad del alineamiento para provocar efectos sinérgicos, uno de los componentes ya tratados de la estrategia. La organización crea sinergias en la medida en que logra identificar sus fuentes y aprovecharlas. (Decoene y Bruggeman, 2006; Kaplan, 2006)

El alineamiento no solo implica a los recursos y las capacidades de la organización, sino también a los procesos que los emplean en su interrelación con el entorno.

A las consideraciones anteriores se puede añadir que los criterios expuestos en la tabla 2 son muestra de una tendencia encontrada en la literatura: el alineamiento estratégico es tratado sin precisar la relación causal que existe entre el proceso de alineamiento y el estado que se deriva de él, lo cual resulta oportuno diferenciar.

Alineamiento estratégico como proceso

Como proceso, capaz de incrementar el valor de la organización, el alineamiento se manifiesta en cada una de las oportunidades de cooperación, y por tanto, de aprovechar los recursos, las capacidades, y los procesos de las unidades estratégicas y de apoyo de manera conjunta, y la contribución de sus implicados, a partir de objetivos específicos destinados a obtener sinergias entre las distintas competencias específicas de la organización. (Menguzzato y Renau, 1995; Porter, 1996) Este proceso es reconocido como proposición de valor de la organización. (Niven, 2005; Hughes, 2006; Kaplan y Norton, 2006).

Todo el análisis realizado hasta aquí, permitió al autor identificar el alineamiento estratégico como un proceso continuo de gestión de factores organizativos que posibilita a la alta dirección establecer y fortalecer relaciones de cooperación entre los implicados en la estrategia para alcanzar un valor adicional.

Alineamiento estratégico como efecto

En el efecto producido por el alineamiento, es decir, en el estado derivado de éste, es donde se materializa el potencial sinérgico y de allí, el resultado adicional creado por la organización, el cual podrá ser expresado en términos de eficiencia y eficacia. En término de eficiencia, se expresará en reducción de costos de mano de obra, de transacción, de transportación y en el aprovechamiento de capacidades instaladas, reducción de tiempo entre programas, etc. En términos de eficacia, se traducirá en la elevación del impacto en el cumplimiento de los objetivos, reconocimientos recibidos de los clientes y la sociedad, proveedores e inversionistas, cuotas de mercado conquistadas, certificación de procesos, franquicias, etc. Este efecto sinérgico es reconocido como el valor derivado de la organización, (Kaplan y Norton, 2006)

La evaluación del alineamiento estratégico.

Dentro de los trabajos dedicados a la evaluación del alineamiento estratégico, son destacables los de Decoene y Bruggeman (2006), Mclean (2006) y Scherpereel (2006) entre otros. Los primeros modelan la relación entre el alineamiento estratégico, la motivación y el desempeño organizacional, haciendo énfasis en mecanismos motivacionales que intervienen en dicha relación, limitando la medición solo a estos aspectos. McLean (2006) por su parte, describe y fundamenta la evaluación de las relaciones entre los objetivos de la empresa y los de sus grupos de interés, como criterio para evaluar el alineamiento entre ambas estrategias y potenciar sus puntos de contacto. Ambas posiciones, como muchas otras, presentan la limitante de que solo toman en cuenta factores aislados que intervienen en el proceso de alineamiento antes descrito.
Sledgianowski, Luftman, y Reilly (2006), describen un modelo diseñado para medir el nivel de madurez del alineamiento estratégico a través de la relación entre las tecnologías de información y la estrategia. Este modelo, llamado “SAMM” por sus siglas en inglés (Strategic Alignment Maturity Model) evalúa la relación entre las prácticas clave de la dirección y la estrategia de información escogida (Luftman y Briar, 1999; Sledgianowski, Luftman, y Reilly, 2006). De esta manera, el alineamiento podrá ser evaluado a partir de seis aspectos llamados

“áreas de madurez” y clasificado en cinco niveles según la calificación recibida en cada área.
Las principales limitantes encontradas en los modelos estudiados pueden resumirse como sigue:

Escasez de estudios sobre el tema que permitan una discusión más detallada de las relaciones entre diferentes factores condicionantes del alineamiento.

Poca cantidad de factores identificados y evaluados en cada modelo.

Ambigüedad en el tratamiento del alineamiento como proceso y el resultado obtenido de este.

Escasez de factores y criterios evaluativos de carácter organizativo.

La evaluación de alineamiento estratégico debería enfrentar y solventar estás cinco limitantes. Ha quedado planteado que el proceso de alineamiento estratégico se desarrolla a partir de la gestión de los factores que lo condicionan, por lo que la principal tareas es definir los mismos.

Factores de alineamiento estratégico

La literatura consultada no muestra de manera explícita un sistema de factores de alineamiento estratégico, lo que obligó al estudio de varias tendencias y concepciones asumidas en la literatura sobre el tema, para orientar la identificación de los mismos. La lógica orientadora para ello, se basó en la realización de los siguientes pasos:

A partir de las funciones del ciclo directivo

Análisis de los criterios autorales relacionados con el alineamiento estratégico.

Resumen de las principales posiciones y criterios.

Simplificación y jerarquización de las posiciones y criterios según la lógica del alineamiento estratégico como proceso.

Ajuste o complemento de los factores genéricos según el modelo general.
Este análisis permitió identificar diez factores que, a juicio del autor, intervienen en el proceso de alineamiento estratégico.
Alineamiento entre la estrategia y la estructura.

Alineamiento de intereses.

Alineamiento de identidades.

Alineamiento interno.

Alineamiento entre unidades estratégicas.

Alineamiento entre unidades estratégicas y de apoyo o soporte.

Alineamiento entre procesos.

Alineamiento entre la estrategia y la actividad administrativa.

Alineamiento de activos intangibles.

Alineamiento de las actividades de control.

La capacidad de estos factores para generar alineamiento, dependerá de la medida en que cada uno de los procesos que llevan asociados se ejecute de manera eficiente, dando lugar a múltiples medidas de carácter organizativo para que los mismos se materialicen.

El alineamiento estratégico en los centros de educación superior

El alineamiento en los centro de educación superior es un tema poco tratado en la literatura. Las experiencias encontradas tratan el tema desde el alineamiento entre los factores claves o procesos y las tecnologías de la información. (Sabherwal y Kirs, 1994; Montesino, 2002; Rubin y Dierdorff, 2009; Hitt y Hartman, 2010).

La evaluación del alineamiento estratégico tiene un significado particular para universidades al constituir un medio desde el cual el rectorado puede conocer en qué medida sus estrategias cuentan con un respaldo organizativo a través de los mecanismos implementados para garantizarlo, y el impacto de estos en los resultados globales de la universidad.

MODELO DE EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO EN UNIVERSIDADES CUBANAS

Del modelo general de alineamiento se desprende que la evaluación debe recaer sobre la manifestación de los factores de alineamiento en la organización en cuestión.

La base teórica del diseño de este modelo se encuentra en la teoría de la dirección estratégica, el alineamiento estratégico, el enfoque de sistemas y los criterios de modelación de Avison, Jones, Powell, y Wilson (2004), Hernández, Fernández y Baptista (1998), Vygotski (1987) y de González G. (2010). La base metodológica se ubica en las aportaciones de Sledgianowski, et al. (2006), McLean (2006) y Kaplan y Norton (2006) entre otros, tomando como base la definición de evaluación antes tratada.

El modelo general de evaluación del alineamiento estratégico, compuesto por cinco etapas, se presenta en la figura 3.

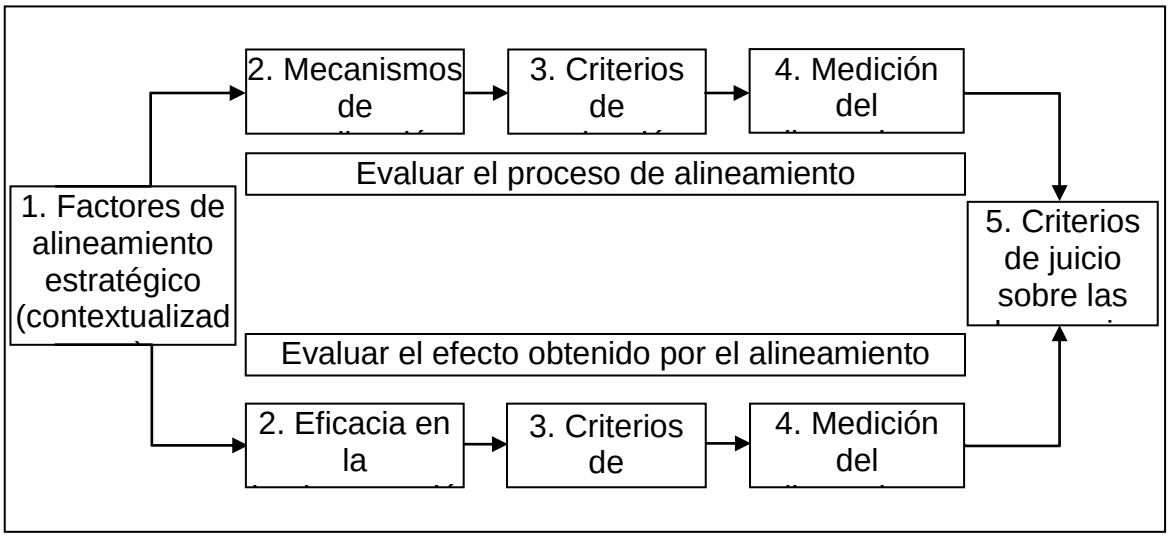


Figura 1: Modelo general de evaluación del alineamiento estratégico.

El modelo se compone de cinco fases bien delimitadas:

La primera fase establece la identificación del objeto de evaluación, constituido por los factores de alineamiento estratégico, contextualizados a las condiciones específicas de la organización evaluada.

La segunda fase establece que el alineamiento debe evaluarse desde las dos perspectivas identificadas. Como proceso, el modelo se encarga de evaluar los mecanismos de coordinación implementados y como efecto, evalúa la eficacia en la implementación de dichos mecanismos de coordinación.

La tercera fase se encarga de determinar los criterios de evaluación que se emplearán, definiendo el significado y alcance de cada mecanismo y la eficacia de su implementación.

La cuarta fase es la medición de los indicadores de evaluación según el mecanismo de coordinación y la eficacia en su implementación.

La quinta y última fase del modelo propone arribar a conclusiones sobre la manifestación de cada uno de los factores evaluados y concretarlas en un criterio definitivo sobre el alineamiento estratégico en la organización.

Fase uno: Contextualización a las universidades cubanas

La contextualización de los factores genéricos, entendida como la forma de manifestarse cada factor en la educación superior cubana y su pertinencia dentro del contexto universitario cubano, se desarrolló en los dos pasos siguientes:

Opinión del autor, apoyada en entrevistas a directivos y revisión de documentos y normativas del Ministerios de Educación Superior

Opinión de un grupo de expertos, encargado de confirmar el grado de contextualización y representatividad de los factores de alineamiento estratégico, según las valoraciones derivadas del paso anterior.

Se seleccionaron expertos de varias de las universidades estudiadas hasta completar un total de 30, según los requerimientos de Birdir y Pearson (2000) para este tipo de estudios. Se consideraron válidos los factores que consiguieron una evaluación igual o superior a 4 en las escala de 1 a 5 utilizada. Con las consideraciones emitidas por los expertos, se reformularon algunos factores y se realizó una segunda ronda, incorporando los criterios recibidos, esta vez con solo 25 factores, contextualizados a las universidades cubanas:

Tabla 2: Factores contextualizados

I. Alineamiento entre la estrategia y la estructura. Descripción de la estrategia de manera que cada elemento de la estructura conozca el lugar que ocupa en el cumplimiento de la misma. Coordinación entre la estrategia, las áreas de resultados clave y los objetivos y los elementos estructurales de la universidad.
II. Alineamiento de intereses. Coordinación de la estrategia de centro con la del ministerio de educación superior. Coordinación para la utilización de proveedores para varias unidades estratégicas. Coordinaciones para la atención a entidades que utilizan el resultado de sus unidades estratégicas (graduados, post graduados, resultados científicos y con la comunidad. Coordinaciones para la creación y aprovechamiento de aliados externos (conocimientos, tecnologías, financiamiento y extensión de la influencia de las unidades estratégicas) en base a las prioridades de la estrategia.
III. Alineamiento de identidades. Existencia y funcionamiento de mecanismos de gestión de la universidad como fuerza productiva y fuente de cultura general integral.
IV. Alineamiento interno. Coordinación para ofrecer servicios más integrales en cuanto a investigaciones transdisciplinares y multidisciplinares para ofrecer servicios más completos. Coordinación para establecer integración del trabajo científico estudiantil a lo largo de la carrera y el desarrollo de las disciplinas integradoras.
V. Alineamiento entre unidades estratégicas. Coordinación para establecer sistemas de capacitación para asumir nuevas tecnologías que se elaboren en procesos de investigación.

VI. Alineamiento entre unidades estratégicas y de apoyo o soporte. Coordinación de un servicio de las unidades de apoyo en unidades que presten servicio integral (alimentación, transporte, información científico-técnica, vigilancia tecnológica, seguridad, mantenimiento, relaciones internacionales, etc.) a varias unidades estratégicas. Coordinación de los servicios entre las unidades de apoyo.
VII. Alineamiento entre procesos. Formas organizativas de coordinación de la actividad de posgrado con la de Investigaciones. Líneas y proyectos de investigación con las líneas de investigación del posgrado. Formas organizativas de coordinación de la actividad de posgrado con la docencia de pregrado. Formas organizativas de coordinación horizontal y vertical de las asignaturas y disciplinas. Formas organizativas de coordinación de la extensión y los procesos docentes y de vínculo con la comunidad.
VIII. Alineamiento entre la estrategia y la actividad administrativa. Grado en que los programas y contenidos de las actividades administrativas se corresponden con el contenido y prioridades de las estrategias. (órganos colectivos de asesoría y dirección; de sistema de planificación y presupuestación; de estimulación) Nivel de coordinación entre los objetivos, estrategias y sus indicadores a los distintos niveles hasta la base. Forma en que se reflejan las estrategias, en los planes de resultados individuales, colectivos y de unidades estratégicas y de apoyo.
IX. Alineamiento de activos intangibles. Forma en que se organizan y coordinan las actividades de los grupos y organizaciones internas. Mecanismos de estimulación en función de los resultados del trabajo a mayor rendimiento mayor retribución. Formas de coordinación que permiten aprovechar el conocimiento de la organización para garantizar la superación de todos los trabajadores. Formas en que se propicia que se relacionen los directivos de mayor preparación en la superación del personal. Formas de coordinación e integración de los distintos sistemas de dirección a través del establecimiento de una plataforma común de Integración.
X. Alineamiento de las actividades de control. Formas de coordinación con los planes de control interno entre áreas. Evaluación del aporte individual y colectivo al resultado global de la universidad.

A través de estos pasos se logró determinar y corroborar, cuáles son las manifestaciones concretas del alineamiento en las universidades cubanas.

Fase dos: Perspectivas de evaluación del alineamiento estratégico en las universidades cubanas

Para la evaluación de estos factores, lo que constituirá por tanto, la evaluación del proceso de alineamiento estratégico en una universidad, es necesario establecer criterios de evaluación que permitan verificar el comportamiento de cada factor contextualizado. Los criterios propuestos, a partir del modelo teórico diseñado son los siguientes:

La existencia y pertinencia de uno o varios mecanismos de coordinación para cada factor contextualizado y

La eficacia en la implementación de ese mecanismo.

Se asumen como mecanismos de coordinación, tanto una reunión de orientación y control, como una herramienta de gestión avanzada, como los Sistemas de Información para Ejecutivos o un mapa estratégico, entre otros. Es decir, el procedimiento que emplee la dirección para coordinar conscientemente cada factor específico.

La eficacia en la implementación del mecanismo es identificada con el logro de los propósitos para los cuales se coordina cada factor. Pueden ser sistemas de trabajo, procesos que determinen productos o servicios integrales, entre otros.

Fase tres: criterios de evaluación del alineamiento estratégico:

Cada indicador o factor contextualizado, fue asociado con la máxima expresión de su criterio evaluativo, es decir, excelente, lo que en el modelo se asume como ideal o apropiado para el alineamiento, teniendo en cuenta aspectos como la formalidad de los mismos, la participación de los implicados, la periodicidad de su empleo, etc. Esto permitió en primer lugar definir cuál es la expresión deseada o ideal de la manifestación de cada uno de los 25 factores contextualizados, y en segundo lugar, diseñar un instrumento a partir del cual, someter estas consideraciones a criterio de expertos para proporcionar validez a los criterios seleccionados.

La evaluación se realizará en una escala de 1 a 10, siendo 1 la peor manifestación de cada factor y 10 la mayor o mejor manifestación, según los criterios evaluativos establecidos y la consideración de la persona encargada de efectuar la misma. La escala se justifica a partir de que el factor puede manifestarse de varias formas, y en determinado grado de madurez. Para apoyar la evaluación se definen cuatro rangos de evaluación con sus implicaciones.

Tabla 3: Rangos asumidos para las evaluaciones del proceso de alineamiento por cada factor.

Rango de evaluación del proceso de alineamiento estratégico	**Existencia de mecanismos de coordinación de factores de alineamiento estratégico (proceso)**	**Eficacia en la implementación del mecanismo (efecto)**
(Excelente) evaluaciones de 10 o 9 puntos.	El evaluador considera, a través de sus experiencias, la existencia y empleo de mecanismos de coordinación formales, que a su criterio son ideales para establecer y fortalecer relaciones de cooperación.	Manifestación ideal. Resultados sólidos y sostenibles, alineamiento incorporado a la cultura.
(Bien) evaluaciones de 8, 7 o 6 puntos.	El evaluador considera, la existencia y empleo de mecanismos de coordinación formales, que a su criterio son apropiados para establecer y fortalecer relaciones de cooperación.	Manifestación apropiada. Apropiados resultados, alineamiento sistemático sin formar parte de la cultura.
(Regular) evaluaciones de 5, 4 o 3 puntos.	El evaluador considera, la existencia y empleo de mecanismos de coordinación formales, que a su criterio son poco apropiados para establecer y fortalecer relaciones de cooperación.	Manifestación poco apropiada. Resultados poco apropiados o alejados del plan, motivados por un alineamiento ocasional y muy débil.
(Mal) evaluaciones de 2 o 1 punto.	Contrario a la manifestación ideal. Mecanismos inapropiados o inexistentes que obstaculicen los procesos de coordinación.	Manifestación inapropiada. Resultados inapropiados, motivados por una falta de coordinación.

Una escala de este tipo posibilita al evaluador un rango mayor de diferenciación entre la manifestación de cada factor y la máxima expresión definida. De esta manera, cada clasificación tendrá además su propio rango, permitiendo definir al menos dos niveles para cada evaluación, lo que permite determinada flexibilidad en los rangos definidos, valorando las particularidades de cada mecanismo y el nivel de eficacia evaluado. Como se observa, las clasificaciones de mayor rango son las de “Bien” y “Regular”. Esta situación se asumió intencionalmente para ofrecerle al evaluador la capacidad de considerar tres posibilidades de evaluación en una de estas clasificaciones y limitar las calificaciones extremas de “Excelente” y “Mal”.

Fase cuarto: medición del alineamiento estratégico

La evaluación del alineamiento se realizó a través de dos instrumentos, uno donde se plasma la evaluación y otro como complemento, que constituye la guía conformada con los criterios evaluativos definidos anteriormente para cada factor y el rango de evaluación correspondiente.

Una vez recogidas las evaluaciones, el modelo ofrece las principales consideraciones sobre la manifestación de los factores de alineamiento estratégico en las universidades evaluadas.

Fase cinco: criterios de juicio sobre las observaciones

Desde las dos perspectivas evaluadas, el modelo ofrecerá 25 evaluaciones para los mecanismos de coordinación y para la eficacia en la implementación de este mecanismo. Como complemento se obtiene una correlación canónica desde la cual se pude determinar cuál o cuáles de los factores evaluados tienen un mayor o menor impacto en la evaluación final del alineamiento en la organización. De esta manera pueden fundamentarse decisiones encaminadas a transformar la situación de cada uno de dichos factores.

Procedimiento de la investigación

Para validar el modelo de evaluación propuesto en universidades cubanas, fue necesario confirmar la validez de los factores propuestos, para confirmar que son realmente pertinentes en la evaluación. Está demostrado en la literatura, que el alineamiento estratégico tiene una influencia positiva en los resultados de una organización. (Henderson y Venkatraman, 1993; Venkatraman, et al., 1993; Bergeron, Raymond, y Rivard, 2004; Forman y Argenti, 2005; Kaplan, 2006; Ezingeard, McFadzean, y Birchall, 2007; Shpilberg, Berez, Puryear, y Shah, 2007; Huang, Gattiker, y Schroeder, 2008) Partiendo de esta realidad, fue necesario verificar la correspondencia entre la evaluación de y los resultados de cada universidad estudiada durante el período evaluado. Para ello fue necesario desarrollar las acciones investigativas siguientes:

Seleccionar la población de universidades a evaluar.

Aplicar el modelo de evaluación a las universidades seleccionadas.

Verificar la correspondencia entre las evaluaciones realizadas y los resultados obtenidos por las universidades evaluadas en un período determinado.

Arribar a conclusiones sobre el estudio.

Se seleccionaron 16 de las 17 Universidades pertenecientes al MES. La selección de los evaluadores se realizó teniendo en cuenta los siguientes aspectos: más de 20 años en la educación superior cubana, grado científico de Doctor en la materia estudiada, experiencia en investigaciones relacionadas con la actividad de dirección, prestigio institucional a nivel nacional y experiencia como consultores y evaluadores de procesos universitarios.

Para verificar la correspondencia entre la evaluación del alineamiento y los resultados de cada universidad, se definieron dos variables que contienen toda la información necesaria. Ambas fueron sintetizadas y representadas por un "Índice de resultados" (IR), representativo de los resultados de cada centro y un "Índice de Eficacia" (IE) para la evaluación del alineamiento en ese mismo período. Con estos elementos quedaron establecidas las bases para evaluar el alineamiento estratégico en universidades cubanas y verificar la correspondencia requerida para considerar validos los factores y el modelo de evaluación propuesto.

Las principales conclusiones derivadas de la evaluación realizada se corresponderán con la manifestación concreta de cada uno de los factores analizados y su manifestación conjunta en cada universidad.

RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y ANÁLISIS DE LAS VARIABLES

Empleando la mediana como valor central para cada perspectiva (mecanismo de coordinación y eficacia de implementación) se sintetizó el resultado por universidad. La tabla 9 muestra la evaluación de dos de los factores por cada una de las 16 universidades estudiadas.

Tabla 4: **Evaluación de los factores de alineamiento para cada universidad estudiada, por mecanismo de coordinación y eficacia de implementación para cada factor.**

Factor	**Universidades estudiadas**																**Mediana por factor**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	9	7	10	6	8	10	9	4	8	7	5	5	8	4	8	4	7,5
	8	6	9	5	8	9	8	3	8	6	3	5	7	3	7	3	6,5
2	10	7	10	7	8	10	8	4	8	7	4	4	8	4	8	4	7,5
	9	6	9	7	8	9	8	2	7	7	3	4	8	2	6	2	7

Relación entre el mecanismo de coordinación y la eficacia de su implementación.

Por ser las muestras por clústeres de tamaño insuficiente para garantizar una significación aceptable, se procedió a realizar el análisis sin considerar esta subdivisión, es decir, con las 162 evaluaciones recibidas, para cada factor, independientemente de la universidad o clúster de pertenencia. De ahí que el resultado muestra la relación existente entre dos conjuntos de datos: los mecanismos y por otro lado su eficacia; cada uno de ellos contiene 25 factores en sentido general.

El ajuste máximo es igual a 1.996 por lo que se puede decir que es excelente, en lo referente a la asociación de los dos conjuntos. Es decir, existe una asociación excelente entre las dos perspectivas. Con esta información se determinó el coeficiente de correlación canónica para cada conjunto, los que demostraron que existe una correlación canónica excelente para cada dimensión entre los grupos

de variables que caracterizan la existencia de los mecanismos y la eficacia en su aplicación, en las universidades cubanas, por lo que es reconocible que los mecanismos de coordinación constituyen condición necesaria para que el alineamiento estratégico se produzca a través de los factores propuestos. La pertinencia y calidad de estos mecanismos es responsable del nivel de eficacia que se alcance en su implementación en universidades cubanas y por tanto sobre ellas deberá recaer el proceso de gestión del alineamiento estratégico y su consecuentemente monitoreo.

Análisis de la correspondencia entre los factores de alineamiento contextualizados y los resultados de las universidades cubanas

Se estableció la correspondencia por clúster, empleando las dos variables antes descritas: índice de resultados e índice de eficacia.

El índice de resultado según los indicadores seleccionados permitió identificar a las universidades por categoría de resultados:

Tabla 5: Universidades por categoría de resultados (año 2010)

Categorías de resultados		Universidad
Bajos	1	UNISS
	2	ULT
	3	UDGRM
	4	UDGTM
Medios	1	UNAH
	2	UC
	3	UHOL
	4	ISMMM
Altos	1	UPR
	2	UMCC
	3	UCF
	4	UNICA
	5	UO
Muy altos	1	UH
	2	ISPJAE
	3	UCLV

La agrupación se realizó a través de los criterios seleccionados como de mayor pertinencia para caracterizar a las universidades cubanas. Los clúster de pertenencia se muestran a continuación.

Tabla 6: **Clúster de pertenencia para cada universidad estudiada.**

Número de caso	Universidad	Clúster	Distancia
1	UH	1	4269,164
2	UCLV	1	4269,164
3	UO	4	6433,658
4	ISPJAE	4	6433,658
5	UNISS	3	1137,563
6	UGTM	3	2049,490
7	ISMMM	3	4443,498
8	UNICA	3	3248,870
9	ULT	3	1664,970
10	UDGRM	3	2717,536
11	UCF	2	5084,790
12	UPR	2	1348,340
13	UNAH	2	929,573
14	UMCC	2	680,359
15	UC	2	3589,325
16	UHOL	2	2583,950

La nomenclatura para cada clúster fue la siguiente:

Tabla 7: Nomenclatura de cada clúster

Clúster	**Identificación**
1	Universidades grandes con capacidad alta
2	Universidades medias con capacidad media
3	Universidades pequeñas con capacidad baja
4	Universidades grandes con capacidad media

La eficacia promedio en la implementación de los mecanismos de coordinación por universidad resultó como se muestra:

Tabla 8: **Cálculo de la eficacia promedio en la implementación de mecanismos de coordinación por universidad.**

Código	**Eficacia promedio**	**Cuartil**
1	8,16	4
2	5,2	2
3	8,24	4
4	5,2	2
5	6,88	3
6	8,52	4
7	7,88	4
8	3,16	1
9	6,56	3
10	5,52	2
11	3,32	1
12	3,96	2
13	6,52	3
14	3,68	1
15	6,92	3
16	3,56	1

Dividido en cuartiles, el índice de eficacia permite establecer niveles de comportamiento de esta variable. Se asumen las clasificaciones siguientes:

Tabla 9: **Definición de las categorías de eficacia en cuartiles.**

Baja eficacia:	$EP \leq Q_{25}$
Media eficacia:	$Q_{25} < EP \leq Q_{50}$
Alta eficacia :	$Q_{50} < EP \leq Q_{75}$
Muy alta eficacia:	$EP > Q_{75}$

La tabla muestra claramente la correspondencia entre el grado de eficacia en el alineamiento y los resultados.

Tabla 10: **Tabla de correspondencia entre las categorías de eficacia del alineamiento y las categorías de resultados.**

Categoría de eficacia alineamiento	**Categorías de resultados**				
	Bajos	Medios	Altos	Muy altos	**Margen activo**
Bajo	4	0	0	0	**4**
Medio	0	3	1	0	**4**
Alto	0	1	3	0	**4**
Muy alto	0	0	1	3	**4**
Margen activo	**4**	**4**	**5**	**3**	**16**

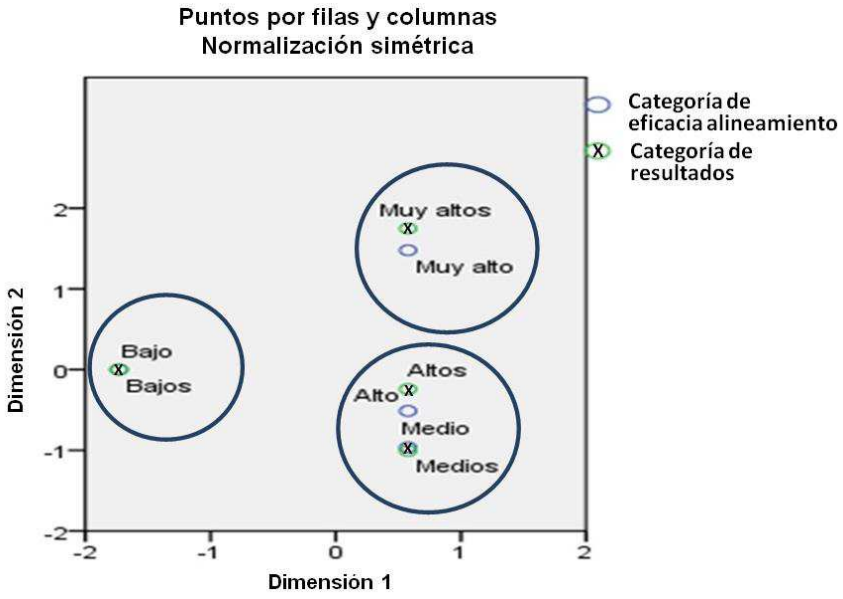


Figura 2: Gráfico de normalización simétrica. Ubicación de los puntos de filas y columnas.

La figura 5, incorpora el análisis de ambas dimensiones y corrobora los criterios ya planteados con respecto a la relación entre el grado de eficacia del alineamiento y los resultados obtenidos por las universidades cubanas.
Se corrobora que se cumple la relación entre la eficacia del alineamiento y los resultados de las universidades para cada clúster.

Discusión de los resultados y su implicación en la estrategia.

Los 25 factores de alineamiento identificados, demostraron su pertinencia en el alineamiento estratégico, como criterios indispensables para alcanzar altos niveles de coordinación entre los recursos, capacidades procesos e implicados en las estrategias de desarrollo de universidades cubanas. Constituyen el soporte organizativo desde el cual, la dirección puede establecer relaciones de cooperación entre las distintas unidades estratégicas y de apoyo, capaces de provocar resultados adicionales en la medida en que se encuentren alineadas con la estrategia.

Las evaluaciones realizadas por los expertos en cada universidad, permiten realizar valoraciones descriptivas y comparativas sobre la calidad en la gestión de las estrategias particulares de cada centro; sin embargo, el propósito de esta investigación se limita a describir las principales consideraciones del comportamiento de los factores de alineamiento estratégico en sentido general.
El análisis de correspondencia muestra, de forma general y por clústeres, la influencia de los factores de alineamiento estratégico como proceso, en los resultados obtenidos por cada universidad, tomando como referencia el año 2010. Esta relación confirma la validez del modelo teórico propuesto y las relaciones conceptuales asumidas tanto en la existencia de mecanismos de coordinación, aspectos en los que se manifiesta la propuesta de valor de la organización, como en la eficacia de la implementación de estos mecanismos, como el valor derivado de esa organización.

En resumen, todos los datos y análisis mostrados hasta aquí, coinciden en demostrar la influencia de los factores de alineamiento estratégico en los resultados de las universidades cubanas, lo que contribuye a validar la hipótesis de esta investigación.

Esta investigación ha ido madurando a la par de la necesidad, cada vez más marcada y reconocida, de extender la acción directiva en las universidades al incremento de los resultados a partir de gestión integrada de los procesos que en ellas se desarrollan. La evaluación del alineamiento estratégico a partir de los factores de alineamiento estratégico propuestos, constituye una contribución en este sentido, al ofrecerle a la dirección, información sobre el comportamiento de los aspectos organizativos que contribuyen al incremento de esos resultados.

Conclusiones generales

A pesar de la reconocida importancia del alineamiento estratégico en el logro de resultados en las organizaciones, sigue siendo limitado el alcance los modelos dedicados a su evaluación desde el punto de vista organizativo, dado fundamentalmente por la ambigüedad en la conceptualización del mismo.

Los factores de alineamiento estratégico identificados constituyen una referencia acertada para la evaluación del alineamiento estratégico.

Los factores contextualizados constituyen la manifestación concreta del alineamiento estratégico en universidades cubanas, y representan una guía para su gestión.

El modelo de evaluación propuesto constituye un marco teórico y metodológico novedoso al considerar los factores condicionantes del alineamiento como proceso y obtener información sobre ellos desde el punto de vista organizativo y del resultado obtenido por su gestión.

Existe una relación altamente significativa entre los mecanismos de coordinación para el alineamiento estratégico y la eficacia obtenida en la implementación de los mismos.

La aplicación del modelo en las 16 universidades seleccionadas permitió validar la hipótesis de esta investigación al evidenciar que existe una fuerte relación entre los factores identificados y los resultados alcanzados por las universidades cubanas.

Recomendaciones

Crear condiciones en las universidades cubanas para que sus modelos de gestión generen y perfeccionen mecanismos de coordinación que permitan aprovechar los esfuerzos de las distintas áreas en fines comunes.

Los sistemas de autoevaluación de las universidades deben incorporar los criterios ofrecidos para incrementar su información sobre el papel de la coordinación en el cumplimiento de la estrategia.

Implementar actividades de superación que faciliten la relación de los directivos universitarios con los factores de alineamiento estratégico y su manifestación en la gestión organizativa.

Resulta pertinente investigar la relación del alineamiento estratégico con los sistemas de control, la integración de los sistemas de dirección y la gestión de los sistemas de calidad y mejora continua, a partir del empleo de los factores de alineamiento estratégico propuestos, y en especial, la forma de alinear a la organización con la estrategia a partir de los mismos.

Bibliografía

Anand, J., Oriani, R., y Vassolo, R. S. (2010). Alliance Activity as a Dynamic Capability in the Face of a Discontinuous Technological Change. [Article]. *Organization Science, 21*(6), 1213-1232.
Apodaca, P. M. (2001). Calidad y evaluación de la educación superior: situación actual y prospectiva. *RIE. Revista Investigación Educativa, 19*(2), 367-382.
Barnett, R. (2009). Knowing and becoming in the higher education curriculum. *Studies in Higher Education, 34*(4), 429.
Bergeron, F., Raymond, L., y Rivard, S. (2004). Ideal patterns of strategic alignment and business performance. - *41*(- 8), - 1020.
Botero, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación, 49*(2).
Cidad, E. (2004). La gestión de la calidad en las organizaciones de educación superior: aportación del enfoque de la Organización Internacional de Normalización (ISO). *Revista complutense de educación, 15*(2), 647-686.
Coelho, F., Romero, M., y Yáber, G. (2005). Indicadores de desempeño clave para programas académicos de postgrado. *Investigación y postgrado, 20*(2), 123-153.
Decoene, V., y Bruggeman, W. (2006). Strategic alignment and middle-level managers' motivation in a balanced scorecard setting. *International Journal of Operations & Production Management, 26*(3/4), 429.
Ezingeard, J.-N., McFadzean, E., y Birchall, D. (2007). Mastering the art of corroboration. *Journal of Enterprise Information Management, 20*(1), 96.
Forman, J., y Argenti, P. A. (2005). How Corporate Communication Influences Strategy Implementation, Reputation and the Corporate Brand: An Exploratory Qualitative Study. *Corporate Reputation Review, 8*(3), 245.
González-Solán, O., y Martín-Castilla, J. I. (2010). Definición de indicadores de control para la unidad estratégica Ciencia y Técnica de la Universidad de Camagüey, Cuba. *Retos de la dirección, 4*(2), 79.
Guerras Martín, L. A., y Navas López, J. E. (2007). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones.* (4ta ed.): Aranzadi.
Henderson, J. C., y Venkatraman, N. (1993). Strategic alignment: Leveraging information technology for transforming organizations. *IBM Systems Journal, 32*(1),
Hitt, J., y Hartman, J. (2010). - Two Views of Alignment. - *45*(- 2).
Huang, X., Gattiker, T. F., y Schroeder, R. G. (2008). Structure-Infrastructure Alignment: the Relationship between Tqm Orientation and the Adoption of Supplier-Facing Electronic Commerce among Manufacturers. *Journal of Supply Chain Management, 44*(1), 40.
Hughes, H. (2006). Responses and influences: a model of online information use for learning. *Information Research, 12*(1).
Janice, R. (2007). The Advantages of Centralization. *EDUCAUSE Review, 42*(6), 30.
Kaplan, R. S. (Ed.). (2006). *Alignment. Incrementando los resultados mediante el alineamiento estratégico de toda la organización* (1ª ed ed.). Barcelona: Gestión 2000.
Kaplan, R. S., y Norton, D. P. (2006). *Alignment: cómo alinear la organización a la estrategia a través del Balanced Scorecard* (Vol. 1): Gestión 2000.

Luftman, J. N., y Briar, T. (1999). Achieving and Sustaining Business-IT Alignment. *California Management Review, 42*(1), 109-122.
Menguzzato, M., y Renau, J. J. (1995). *La dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del management.* (2da ed.): Prentice-Hall.
Montesino, M. U. (2002). Strategic Alignment of Training, Transfer-Enhancing Behaviors, and Training Usage: A Posttraining Study. [Article]. *Human Resource Development Quarterly, 13*(1), 89-108.
Niven, P. R. (2005). Driving Focus and Alignment With the Balanced Scorecard. *The Journal for Quality and Participation, 28*(4), 21.
Norton, D. P., y Kaplan, R. S. (2005). La oficina de gestión de la estrategia. *Harvard Business Review, 83*(10), 64-74.
Plewa, C. (2009). Exploring organizational culture difference in relationship dyads. *Australasian Marketing Journal, 17*(1), 46.
Porter, M. E. (1996). Las interrelaciones entre las unidades empresariales. *Harvard Deusto business review*(72), 38-40.
Rubin, R. S., y Dierdorff, E. C. (2009). How Relevant Is the MBA? Assessing the Alignment of Required Curricula and Required Managerial Competencies. [Article]. *Academy of Management Learning & Education, 8*(2), 208-224.
Sabherwal, R., y Kirs, P. (1994). The alignment between organizational critical success factors and information technology capability in academic institutions. *Decision Sciences, 25*(2), 301.
Scherpereel, C. M. (2006). Alignment: the duality of decision problems. *Management Decision, 44*(9).
Sherman, H., Rowley, D. J., y Armandi, B. R. (2007). Developing a strategic profile: the pre-planning phase of strategic management. *Business Strategy Series, 8*(3), 162.
Shpilberg, D., Berez, S., Puryear, R., y Shah, S. (2007). Avoiding the Alignment Trap in IT. *MIT Sloan Management Review, 49*(1), 51.
Sledgianowski, D., Luftman, J. N., y Reilly, R. R. (2006). Development and Validation of an Instrument to Measure Maturity of IT Business Strategic Alignment Mechanisms. *Information Resources Management Journal, 19*(3), 18.
Venkatraman, N., Henderson, J. C., y Oldach, S. (1993). Continuous strategic alignment: Exploiting information technology capabilities for competitive success. - *11*(- 2), - 149.

Gestión, factor clave en la calidad de las Instituciones de Educación Superior.

Edit Hernández Flores, Víctor Job Paredes Cuahquetzi,
Saúl C. Juárez Hernández, Verónica Nava Mozo,
Marcelo Paredes Cuahquentzi, Edgar Hernández Zavala[8].
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Introducción

Es evidente que en los últimos años se han gestado tendencias que tienen que ver con el desarrollo y consolidación de todo tipo de organizaciones; para ello, se han adoptado una variedad de enfoques, teorías y prácticas relacionadas con la tecnología, la administración estratégica, la mercadotecnia, el uso de la ciencia y una serie más de elementos que apuntan a satisfacer la expectativas y necesidades de los usuarios y la sociedad en general.

En el ámbito de la educación, se han modificado las concepciones y prácticas relacionadas con la administración escolar —y actualmente en todas las actividades académicas—. El concepto de calidad ha dejado de ser sólo pertinente en los contextos fabriles y ha permeado los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas y, por consiguiente, a evaluar el impacto que se genera con la puesta en práctica de estas perspectivas teóricas que han dado algunos resultados positivos en otras latitudes.

Esta ponencia es una investigación de carácter documental, se aplico al técnica de análisis de contenido desde diversas fuentes literarias en relación al tema, las cuales permitieron señalar algunas consideraciones con miras a contribuir a los aspectos de gestión como factor clave para la calidad en las Instituciones de Educación Superior

Presenta una reflexión de concepto de calidad, analiza cómo surge este terminó en las instituciones de educación superior, así como que se entiende por calidad educativa. Explica la relación entre calidad y evaluación, criterios establecidos para determinar la calidad educativa. Finalmente, se destaca la trascendencia que tiene la gestión factor clave para la calidad de las instituciones de educación superior. Donde el liderazgo y la planeación estrategia son factores determinantes para lograr una gestión exitosa.

[8] Docentes-Investigadores en la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala e Integrantes del Cuerpo Académico En Consolidación “Estrategia e Innovación en las Organizaciones” con clave ante PROMEP UATLX-CA-205.

Gestión, factor clave en la calidad de las Instituciones de Educación Superior.

Es evidente que en los últimos años se han gestado tendencias que tienen que ver con el desarrollo y consolidación de todo tipo de organizaciones; para ello, se han adoptado una variedad de enfoques, teorías y prácticas relacionadas con la tecnología, la administración estratégica, la mercadotecnia, el uso de la ciencia y una serie más de elementos que apuntan a satisfacer la expectativas y necesidades de los usuarios y la sociedad en general.

En el ámbito de la educación, se han modificado las concepciones y prácticas relacionadas con la administración escolar ─y actualmente en todas las actividades académicas─. El concepto de calidad ha dejado de ser sólo pertinente en los contextos fabriles y ha permeado los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas y, por consiguiente, a evaluar el impacto que se genera con la puesta en práctica de estas perspectivas teóricas que han dado algunos resultados positivos en otras latitudes.

Esta ponencia presenta una reflexión de concepto de calidad, analiza cómo surge este terminó en las instituciones de educación superior, así como que se entiende por calidad educativa. Explica la relación entre calidad y evaluación, criterios establecidos para determinar la calidad educativa. Finalmente, se destaca la trascendencia que tiene la gestión factor clave para la calidad de las instituciones de educación superior. Donde el liderazgo y la planeación estrategia son factores determinantes para lograr una gestión exitosa.

La calidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) se ha convertido en un tema que cada día cobra mayor relevancia. El termino calidad está lejos de poseer un significado unánimemente aceptado, las definiciones varían, reflejan diferentes aspectos sobre los individuos y la sociedad. Además no existencia una forma única de cómo ésta se hace patente en las instituciones educativas.

La reflexión en torno a los diversos conceptos de calidad, permite identificar enfoques que muestran que no nos debemos limitar a una sola definición. Calidad según Corzo y Marcano (2007:10) “es un concepto abstracto y relativo, pero que puede ser definido operacionalmente y en el marco de un contexto específico”, que si bien, existen muchas definiciones de calidad, mantienen un elemento común, su relatividad. La asociación Europea para la Calidad, la define como “el conjunto de principios y métodos organizados en estrategia global y tendentes a movilizar a toda la empresa para obtener una mejor satisfacción del cliente a menor coste”. La norma española referida a la gestión de calidad dice que el concepto de calidad es ante todo subjetivo, ya que cada consumidor o usuario tiene una idea distinta de lo que se entiende por él. Sin embargo, todos están de acuerdo en que hablamos de la calidad, cuando vemos cubiertas todas nuestras expectativas, tanto si se trata de un producto o de un servicio (CANO, 1998, 281).
De acuerdo al diccionario de la real academia española (2001), la calidad “es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite apreciarlo como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”; lo cual

significa que no es un concepto absoluto sino relativo. Por lo tanto, para apreciar o evaluar la calidad de un objeto, es preciso hacerlo en función de normas o estándares preestablecidos (Corzo y Marcano, 2007:11).

Lo anterior, da cuenta de que efectivamente el termino calidad es relativo y subjetivo, cada uno tienen su propia apreciación de ella. Coincidimos que "la calidad no es sólo calidad producida, sino también y, sobre todo, calidad percibida" con lo que menciona López, (1994:44) citado en Egido, (2005:10).

Antecedentes de la calidad en la educación.

Es cierto que el control de la calidad tuvo su origen en el mundo empresarial, para después pasar a otros servicios sociales, como es la educación**.** La aplicación de la calidad en el ámbito de la educación, tuvo su origen a partir de la década de 1960 (Egido, 2005:19).

En México, las políticas muestran tres cambios importantes en relación a la educación superior que se entrelazan con las condiciones económicas del país y con la adopción de nuevos modelos de desarrollo económico (Márquez, 2004:483-485): El primero, la gran la expansión[9] del sistema de educación superior en la década de los setenta, derivado de los incrementos de recursos destinados a este sistema por su importancia en la contribución al desarrollo social y económico del país de manera favorable. El segundo, se ubica en la década de los ochenta, donde los efectos de la crisis económica, provocaron un decremento importante del gasto público y en consecuencias de los recursos destinados a las Instituciones de Educación Superior (IES), que ocasiono que disminuyera drásticamente la tasas de crecimiento que estaba experimentando la matricula en estas instituciones, reducción que fue notoria a partir de la segunda mitad de esa década. Por último, el tercero que se da a finales de la década de los ochenta, donde los reajustes estructurales y las recurrentes crisis económicas que afronta el país, ocasionaron variaciones importantes en los recursos destinados a las IES, combinado periodos de crecimiento con caídas impresionantes en los recursos destinados a la educación superior.

El menor crecimiento de la matricula en las universidades públicas desde mediados de los años ochenta ha sido aprovechado por el sector privado, (que si bien, son vistas como un apoyo para satisfacer la creciente demanda educativa, presentaban ciertas características que hacían dudar de la calidad educativa), además en el sector público aparecieron nuevas instituciones y modalidades educativas. Esta situación, provoco que el Banco Mundial hablara a lo largo de los noventa, de una crisis de la educación Superior en prácticamente todo el mundo y alertaron a otras instancias acerca de importantes problemas en el aspecto de la calidad. Se hablada de una caída en la calidad, por falta de recursos y porque la diversidad de las instituciones no había sido planeada (Wietse, 2005:8).

[9] Durante el periodo 1970 a 1985 que fue financiada el sistema educativo superior, por el sector público principalmente, la matricula se incremento de 256 mil a más de un millón de estudiantes (Márquez, 2004:485)

Este escenario, afecto la calidad educativa, y varios países en torno a la educación superior pública anunciaron que, después de orientarse a la cantidad, era momento de fijarse en la calidad. Situación que marco nuevas responsabilidades en relación a la calidad. Los poderes públicos empezaron a preocuparse por el uso eficiente de los recursos y por el logro de resultados. Por
En consecuencia, desde 1980, numerosas instancias han surgido para evaluar y acreditar, mientras que los gobiernos nacionales han introducido innumerables políticas para mejorar la calidad de la Educación Superior

Calidad de la educación.

Ante esta situación, es preciso definir calidad de la educación. Muchos de los problemas que surgen al analizar el significado del término calidad aplicado a la educación vienen provocados por la multiplicidad y complejidad que caracterizan, dicho concepto.

El término comenzó a circular a comienzos de los años ochenta, llegando a convertirse con el paso del tiempo en un elemento nuclear del discurso educativo (Tiana, 1999:1). En un informe elaborado por la OCDE a mediados de los ochenta se incluía una afirmación que sigue siendo ampliamente compartida: "En realidad, calidad significa cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés; no todos comparten las mismas percepciones de las prioridades para un cambio", razón por la cual "no es extraño que resulten a menudo controvertidas las afirmaciones acerca de la calidad de la educación" (OCDE, 1991:21,39).

La frecuencia con que se trata el tema de calidad educativa, indica la prioridad que tiene esta temática en la agenda de políticos, educadores, investigadores y de la sociedad en general. Sin embargo, el concepto no tiene un significado unívoco, es más bien ambiguo (Casassus, 1999). Hay quienes lo emplean refiriendo únicamente a la dimensión pedagógica y otros le brindan una acepción más amplia y considera que el concepto está conformado por diversas dimensiones o criterios, cuyo número varía según el tratamiento del autor (Márquez, 2004:478).
Para algunos autores las definiciones deben incluir los indicadores del desarrollo cognitivo de los educandos y el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con la buena conducta cívica; para otro, que debe expresarse en términos del currículum, los programas, las facultades, la evaluación docente o el grado de cumplimiento de algunos estándares predefinido, legitimaciones o acreditaciones Valencia (2010:3). Esto muestra, que el concepto tiene una variedad de connotaciones y significados que lo hacen un término elusivo y difícil de definir.

Coincidimos con Tiana (1999:4-7) cuando dice “que no se puede hablar de la calidad de la educación en abstracto y en términos generales, se debe aclarar siempre qué punto de vista se adopta para analizarla”. El mismo autor, explica claramente que se debe reconocer la multidimensionalidad del concepto y plantea tres vertientes: en la primera explica que la calidad de la educación ha consistido en concebirla como eficacia, es decir el grado de cumplimiento efectivo de objetivos educativos propuestos, en términos de resultados, haciendo énfasis en la

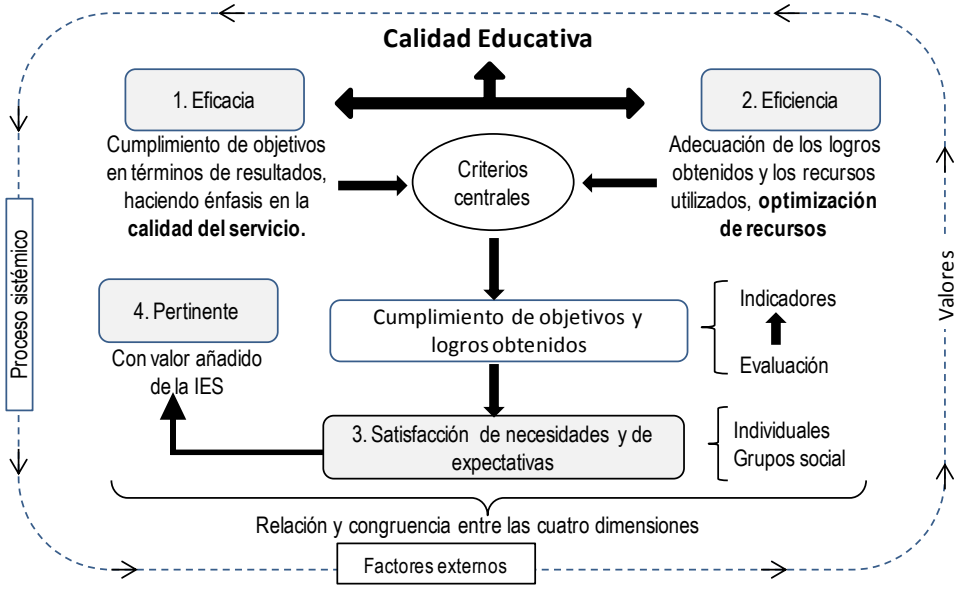
calidad del producto educativo. Siendo, una aproximación semejante a las primeras que se adoptaron en el mundo industrial y productivo, que consideraron la perfección del producto como el criterio central de la calidad.

La segunda dimensión, ha considerado la calidad de la educación en su vertiente de eficiencia, es decir, el grado de adecuación entre los logros obtenidos y los recursos utilizados. El desarrollo de los indicadores, tales como, tasa de egresados y de abandono, el gasto en educación por alumno y otros semejantes se debe a esta vertiente. Esto generó en el mundo educativo modelos de gestión más rigurosos que los tradicionales.

Por último, vertiente, satisfacción de necesidades y expectativas, enfoque que evoluciono en dos sentidos: el aspecto de satisfacción de las necesidades educativas manifestadas por individuos y grupos sociales que ha llamado la atención sobre la pertinencia de los objetivos y los logros de la educación, destacando el valor añadido por las instituciones educativas. Y por otro lado, la satisfacciones de las expectativas creadas y de los participantes en la tarea de la educación. Este último enfoque entre otras cosa se debe a la influencia de las nuevas tendencias de gestión de la calidad y calidad total que se extiende en el ámbito productivo se ha dejado sentir en el mundo de la educación (López, 1994 y Gento, 1996) citado en Tiana (1999).

En resumen, efectivamente la calidad de la educación no tiene una única definición, pero para efectos de esta ponencia la calidad de la educación debe considerar la eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción de las necesidades y expectativas, así como logra la pertinencia. Estos vertientes no pueden considera de manera aísla unas de otras, por el contrario, es indispensable las relaciones que existen entre estas y logra su integración (figura N°1). De aquí la importancia que tiene la gestión, como un medio para lograr la calidad en la educación.

Figura N°1 Esquema de la calidad educativa



Fuente: Elaboración propia (2013)

Calidad y evaluación.

¿Cómo podemos saber si algo es de calidad? si como se explica en párrafos anteriores, la calidad depende de la percepción de cada uno, no existe una definición unánime, depende de quién este definiendo si es o no de calidad. Con esta pregunta, nos damos cuenta que calidad y evaluación definitivamente son conceptos que están estrechamente relacionados, pues no se podría entenderse la una sin la otra. En este sentido, explica González, (2004:17) es poco congruente hablar de calidad sin hablar de evaluación, puesto que tildar una cosa como algo que tiene calidad exige realizar una medida, compararla con un referente ideal y elaborar un juicio sobre la adecuación del objeto o sujeto evaluado al referente utilizado. Por ello, el concepto de calidad también se relaciona con la gestión, pues introduce la mejora continua en cualquier organización e involucra a todas las áreas, procesos y personal de la misma, para lograr sus objetivos.

Evaluación de calidad educativa

Desde los años 80, el interés por la evaluación de los sistemas educativos se fue incrementando, la mayoría de los países, desde finales de los años 80 y principios de los 90, han desarrollado planes sistemáticos de evaluación de sus sistemas y han creado organismos dedicados a esta tarea (Egido, 2005:21).

En México se planteo la evaluación del sistema de educación superior como una estrategia de más amplia repercusión. En 1989 la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) promovió que las Instituciones de Educación Superior del país se evaluaran, sin embargo, se carecía de una cultura de evaluación que aunado con otros aspectos (metodología, método para formular juicios de valor, quien realizaba la evaluación, que las decisiones que se tomaban en las instituciones ocurrían con o sin evaluación) el impacto de la evaluación fue limitada. Mejía (1993) menciona que la llegada de los indicadores a la educación superior mexicana, ocurrió a finales de 1983, cuando las Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC) estableció criterios de asignación de recursos que tomaban en cuenta no sólo la matricula, sino también los esfuerzos que realizaran las instituciones a favor de la calidad y la eficiencia. En 1992, CONAEVA presenta una segunda propuesta de reorientar los procesos de evaluación institucional, el cual tuvo sus aciertos, logrando dar pasos importantes para fomentar la evaluación cualitativa en la educación superior.

A partir de la última década del siglo pasado, se han puesto en práctica procesos de evaluación que posibiliten dar cuenta **de cómo se están llevando a cabo los procesos educativos y de cómo se lleva a cabo la administración de los recursos financieros** que el gobierno ministra a éstas. Bajo esta visión, se fijaron metas como la de lograr que las IES aceptaran ─o buscaran─ someterse a procesos de evaluación externa y en caso de obtener resultados positivos, se les retribuiría con recursos económicos adicionales. En esta realidad subyace el

criterio de dar más a quien demuestre haber aprovechado con más eficiencia los recursos financieros previos y, los que no, prácticamente estarían condenados al rezago. Un medio para lograrlo es la gestión institucional.

Gestión institucional

La calidad educativa se evalúa a través de los procesos de acreditación de planes y programas educativos, de evaluación institucional, y certificación de los proceso, criterios utilizados para evaluar la educación de buena calidad.

En el sector educativo la gestión juega un papel trascendental para mejorar los índices de eficiencia y eficacia, con aporte al mejoramiento de la calidad educativa, por eso se dice que es un medio para lograr dicha calidad. Se enfoca al desempeño de las organizaciones a través del pensamiento estratégico, aprovechamiento óptimo de los recursos y participación de todos los actores de la institución. Por ello, cobra un especial interés en las instituciones de educación superior.

La gestión educativa, es un proceso sistémico, tanto de la gestión misma como de la organización. Habla de integralidad, debido a que involucrar a todas las personas de la organización, los grupos sociales con quien interactúa (clientes, usuarios, accionistas empleados, comunidad), y a todos los procesos, áreas y/o funciones de la institución. Requiere de prácticas de liderazgo y de toma de decisiones que contribuyen a las acciones de comunicación necesaria para concretar una visión consensuada y compartida con objetivos de intervención para el logro de prácticas de impacto y de calidad (Peter Senge, 1995:49) así como a la resolución de conflictos y el mejoramiento continuo de la calidad a través de la retroalimentación de los resultados logrados.

De acuerdo al Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000:16) la gestión educativa, “puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistémico”.

Cabe aclarar, que la gestión en las instituciones, no es una receta infalible ó solución mágica para todos los problemas, ni para todos los espacios. Pues, cada institución tiene sus propias características, lo que para una institución funcionó, para otra, puede no servirle, porque son diferentes contextos, tanto interno a la institución, como externos a ella. Sin embargo, en la actualidad se han desarrollado sistemas de gestión de calidad, para lo cual utilizan diversos modelos, destacándose por su reconocimiento internacional las Normas ISO, los sistemas de acreditación de programas e instituciones que se han desarrollado particularmente en el ámbito de educación superior, y los premios (nacionales e internacionales) de calidad que en algunos casos incluyen galardones de

excelencia a la gestión escolar (Hernández y Quesada). Que ha permite evaluar la calidad educativa.

Sin embargo, es necesario diseñar modelos de gestión integral las instituciones de educación superior que incluya factores y características de los lineamientos para la autoevaluación con fines de acreditación, que permita una mirada evaluativa completa del desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad y el impacto social que permita valorar su pertinencia, relevancia eficacia y en consecuencia la calidad.

Gestión educativa como factor clave

La educación nacional afronta tres grandes desafíos: cobertura con equidad; calidad de los procesos y resultados educativos y niveles de aprendizaje; e integridad y funcionamiento del sistema educativo. Tres principios fundamentales: educación para todos, educación de calidad y educación de vanguardia.

Ante estos y otros retos las Instituciones de Educación Superior (IES) deben desarrollar estrategias que les permitan cumplir con los objetivos establecidos, y alcanzar los parámetros definidos por diversas instituciones y/u organismo de acreditación y evaluación, ya que son criterios establecidos para medir la calidad educativa. Recordemos que la calidad es relativa y que es necesario realizar evaluaciones para identificar la calidad, además la evaluación proporciona información importante para la toma de decisiones de la Dirección. Un factor clave para lograr estos retos, es la gestión orientada a la calidad de la IES.

El arribo de la normalización y la certificación en normas como ISO 9000, el inicio de procesos de evaluación-acreditación-certificación en universidades como criterios para asegurar subsidio, la inminente acreditación de planes y programas en bachilleratos y universidades, los apoyos extraordinarios a las “escuelas de buena calidad” en educación básica, son temas ineludibles en el debate nacional; son parte de nuestro quehacer cotidiano en las escuelas públicas para mejóralas y contribuir a la calidad (Palacios,2002:13).

Lo cierto, es que para decidir si una institución es de calidad, debe cumplir con ciertos estándares definidos. Por ello, un punto fundamental es que las IES tengan claro ¿qué quieren lograr?, y ¿cómo lograrlo?, Para ello, es necesario preguntarse si las IES ¿generar la planeación estrategia?, ¿definen objetivos estratégicos e indicadores de medición?, ¿que consideran para establecen los objetivos?, ¿monitorea los resultados obtenidos? ¿Le dan seguimiento a los resultados? ¿Toman decisiones en función a los logros? si se hace para mejorar su posicionamiento académico y social o sólo por cumplir un indicador. Para estos y otros aspectos la gestión institucional es indispensable.

Existen modelos de evaluación, estos modelos se basan en los conceptos de eficacia, eficiencia y funcionalidad como dimensiones básicas de la calidad. Dicha evaluación de la calidad está sujeta a múltiples interpretaciones acerca de su contenido y sus propósitos y en relación con los métodos y técnicas a utilizar.

Algunas modelos están orientadas a generar ranking, otros a asegurar acreditaciones de planes y programas de estudio para lograr un subsidio, otros para lograr una certificación de sus procesos, otros más encaminados a reconocimientos y/o premios. Sin embargo, como ya comentamos, todos estos modelos tienen varios aspectos en común, entre ellos, la calidad, utilizan como herramienta de evaluación indicadores y factores evaluados similares (planes y programas de estudio, docencia, alumnos, vinculación, servicios integrales, infraestructura, gestión, liderazgo e impacto). ¡Claro! cada organismo evaluador/acreditador/certificador tiene su propia metodología, objetivo y proceso. Cada uno les da diferente valor a los indicadores dependiendo su propósito.

Entre los organismos que integran indicadores generales, es decir de toda la institución tenemos: la Secretaria de Educación Pública (SEP), Consorcio de Universidades Mexicanas (CUMex), Secretaria de desarrollo económico (SEDECO), Normas ISO (Organización Internacional de Normalización), Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), oorganización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Normas UNE. En cuanto a organismos que evalúan indicadores particulares, es decir dirigido a programas educativos tenemos a los Comités interinstitucionales para la evaluación de la educación superior (CIEES), Consejo para la acreditación de la educación superior (COPAES) y el Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) reconocido por CONACYT.

Actualmente, un modelo de gestión que ha contribuido en el éxitos de algunas instituciones de educación superior ha sido, el ISO 9000, sin embargo, ha existido mucha controversia de ¿Por qué? ISO 9000 en las IES, si eso no educa. Algunos afirman que sólo es para empresas manufactureras. No obstante, estamos convencidos de que los sistemas de aseguramiento de calidad basado en ISO 9000, son muy útiles para todas las organizaciones, incluyendo las de educación, pues está orientada los procesos, la eficiencia, eficacia a satisfacer a los estudiantes (usuarios) beneficiarios de la acción educativa.

Por supuesto, que para que dicho sistema de gestión de calidad[10] pueda apoyar en el desarrollo de la institución y en consecuencia en contribuir en la educación de buena calidad, es imprescindible que el proceso de planeación estratégica se desarrollo adecuadamente y cuidando las dimensiones de la calidad de la educación (eficacia, eficiencia, pertinencia y satisfacción). Es importante que desde el momento en que se define la visión y objetivos estratégicos, se tome en cuenta lo que establecen los organismos de acreditación, evaluación y certificación, para de alguna forma empezar a alinear las acciones. Es decir, el rumbo de la institución, figura N°2.

La planeación estratégica debe desarrollarse a través de un trabajar colegiada de todas las áreas de la institución, coordinado por el director, el cual pondrá en

[10] Para la implantación de un sistema de gestión de calidad en una Institución educativa se crea ISO-IWA-2 “Sistema de Gestión, guía para la aplicación de ISO 9000:2009 y mejora de procesos en las organizaciones que ofrecen servicios educativos”

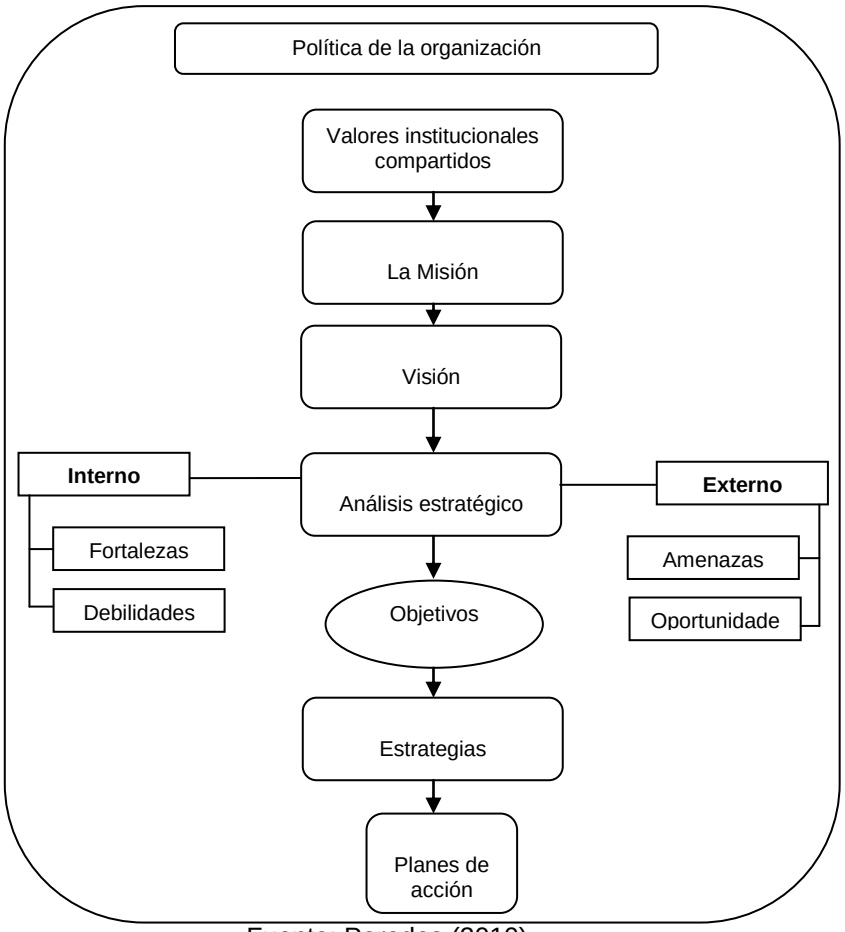
prácticas sus habilidades de liderazgo y toma de decisiones. Deberá lograr en un primer momento, integrar el consenso y compromiso con los valores, la visión y objetivos de corto, mediano y largo plazo, es decir, será una planeación compartida. Esto es parte de la gestión pues se identifica y cerrar brechas, a través del análisis estratégico identifica brechas, definen visión y objetivos, que será lo que cerrará las brechas, a medida que se alcance la visión y objetivos, las brechas se irán cerrando, en caso contrario, la brecha para lograr calidad de la educación se abrirá más.

La gestión de la institución no debe olvidar alinear las estrategias, con el desarrollo de los procesos, mediados por una cultura deseada (valores institucionales) para la crear de valor para el beneficiario (estudiantes)

Estos puntos son muy significativa, desde aquí se observa la calidad de la gestión, la visión de la institución, se plasma el sello de educación de calidad que se quiere ofrecer, ya sea limitándose a lo que se debe hacer o bien aceptando retos que generen valor a la institución y a los usuarios.

Otro aspecto obligatorio, es la alineación de los objetivos de las diferentes áreas con los objetivos y visión de la institución.

Figura N°2 Planeación estratégica



Fuente: Paredes (2010)

Un sistema de gestión es un medio para logra la calidad en la educación, ya que permite asegurar que nuestros procesos educativos, se hagan como establecimos que deberían de hacer, genera cultura de medición, mejora continua, fomenta el trabajo en equipo y capacitación. También nos permite establecer estrategias para asegurar la satisfacción de los estudiantes.

El Sistema de gestión de Calidad (SGC) contribuye a la mejora de la gestión institucional. Actualmente, ya se reconoce por rectores, organismos de evaluación y de acreditación que la certificación de sus procesos bajo la norma ISO 9000:2009 puede apoyar a la acreditación y otras evaluaciones. La clave está en la visión del director, la cual debe ser clara, ya que se puede generar la disyuntiva de si primero la evaluación, la acreditación o la certificación ISO, es decir los plantea como excluyentes, y por supuesto que generalmente le dan prioridad a la acreditación.

Si los procesos educativos de la institución, integra indicadores establecidos para la acreditación, se podremos aprovechar perfectamente bien el sistema de gestión, de lo contrario y como ha pasado en muchas instituciones de educación superior, se estaría trabajado doble, generando en ocasiones que el empeño por lograr estándares fijados por las instancias evaluadoras distraiga la atención respecto a los factores que efectivamente determinan la calidad de un programa educativo, pues, teóricamente se supone que la evaluación contribuye a mejorar la calidad de la educación.

Si observamos la figura N°3, nos damos cuenta que los indicadores que integra COPAES y CIEES en lo general son similares, lo que podríamos deducir que si enfocamos los objetivos que contribuyan al lograr de los indicadores de uno de ellos, se lograría resultados en ambos. No es tan sencillo como parece.

Los directivos durante su gestión deberán cuidar el no enfocarse únicamente a medir sólo por indicadores de desempeño financiero y educativo, si no sobre todos por niveles de satisfacción de estudiantes, empleadores, padres de familia, con instrumentos objetivo. Recordar que algunos autores sostienen que se hablar de calidad cuando vemos cubiertas todas nuestras expectativas. Este aspecto lo aborda el sistema de gestión de calidad.

Como hemos sostenido en esta ponencia, la gestión es clave para la calidad, en este caso, consideramos el modelo de gestión de calidad ISO 9000, por ser uno de los más utilizados actualmente, y porque la experiencia que se tienen en el tema.

Un adecuado planteamiento del marco teórico y de los alcances del Sistema de Gestión de Calidad permitir abarcar aspectos de acreditación, evaluación y certificación, el reto es realizar un análisis minucioso de los criterio, factores e indicadores que contempla cada uno y relacionarlos, para que en función a esto, se defina claramente los procesos de la educación y que abarca cada proceso. Esto permitirá que al tiempo que se implanta el sistema de gestión, se sienten las bases de documentales para la acreditación, para logrando ambos objetivos

certificación y acreditación. La clave está en hacer coincidir los dos enfoques, o bien más enfoques como podría ser el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional[11] (PIFI), evaluación de PNPC u otros.

Figura N° 3. Indicadores establecidos por organismos de evaluación, acreditación y certificación

ISO/Requisitos	COPAES/Criterios	CIEES/Categorías
Sistema de gestión de la calidad (Manual de calidad, control de documentos, control de registros)		1. Normatividad y políticas generales
Responsabilidad de la dirección (Compromiso de la Dirección política y objetivo de la calidad, responsabilidades y autoridad, comunicación interna, revisión por la dirección)	1. Personal académico 2. Estudiantes	2. Planeación y evaluación 3. Modelos educativos y plan de estudios
Gestión de recursos (provisión de recursos, competencias, compromiso, capacitación, infraestructura, ambiente de trabajo)	3. Plan de estudios 4. Evaluación del aprendizaje 5. Formación integral	4. Personal académico 5. Alumnos 6. Servicios de apoyo a los estudiantes
Realización del servicio (Planificación de la realización del servicio, procesos relacionados con el estudiante, diseño y desarrollo, compras, producción y prestación de servicios, control del la producción y prestación del servicio, identificación y trazabilidad, propiedad del estudiante o usuario, preservación del servicio, control de los dispositivos de seguimiento y de medición.	6. Servicios de apoyo para el aprendizaje 7. Vinculación –Extensión 8. Investigación 9. Infraestructura y equipo	7. Instalaciones, equipo y servicios 8. Trascendencia del programa 9. Productividad académica-docente y Productividad académica-investigación
Medición, análisis y mejora (Satisfacción del estudiante y usuarios, auditoría interna, seguimiento y medición de los procesos, seguimiento y medición del servicio, control del servicio no conforme, análisis de datos, mejora continua, acciones correctivas y preventivas)	10. Gestión, administración y Financiamiento	10. Vinculación con los sectores de la sociedad
Si cumple con los requisitos se les otorga una certificación de que los procesos establecidos son de calidad	Si cumple con los criterios se les otorga un certificado de acreditación de los planes y programas de la licenciatura que corresponda, que los acredita como programas de calidad	Si cumple con las categorías e indicadores se les otorga un reconocimiento de Nivel III, Nivel II o Nivel I de CIEES, dependiendo del grado de cumplimiento de dichos indicadores

Fuente: Norma sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2009, Marco de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos del Nivel Superior (2012). COPAES. Marco de referencias para evaluación de CIEES (2012)

Como se muestra en la figura N°3 los requisitos que el ISO establece aparentemente no tienen relación con los indicadores o criterios de los organismos. Sin embargo, sucede lo contrario por que a través del sistema de gestión, la institución planea, comunica, identifica procesos educativos claves, organiza, coordina, ejecuta, realiza medición y evaluar de resultados, de una

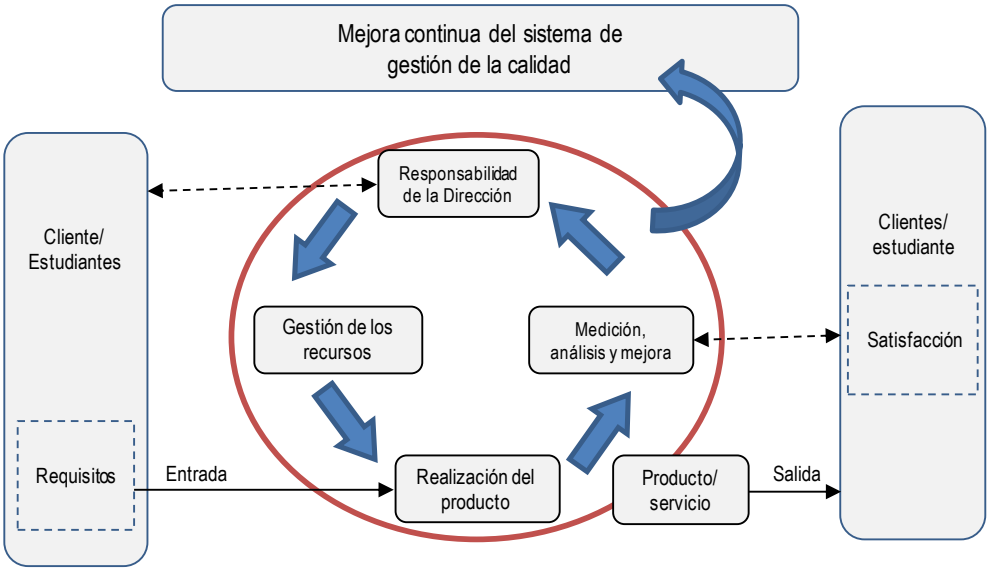
[11] El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) es el documento rector que define las políticas de mejoramiento y aseguramiento de la calidad académica de las IES públicas.

forma claramente definida y trabajando de manera coordinado con todas las áreas involucradas.

Cuando el director junto con su equipo de trabajo, logra alinear los indicadores en los procesos de calidad establecidos, y estos estuvieran alineados a los objetivos estratégicos y a la visión institucional, soportada por los valores compartidos, el compromiso de todos los actores de la institución (alumnos, profesores, directivos administradores, sociedad) y un clima organizacional adecuado, se hablaría de una gestión Institucional de calidad. La cual contribuye en educación de buena calidad. Por supuesto, que depende de la gestión del director ir más allá de los indicadores establecidos, de buscar impacto de sus resultados, sobre todo impacto positivo, el reconocimiento de la institución por parte de los alumnos, de egresados, de empleadores y por supuesto de la sociedad.

Hemos confirmado que la implantación de un sistema de gestión de calidad IS0-9000:2009 (figura N°4) contribuye en el logro de la acreditación, evaluación, obtención de reconocimientos y/o distinciones para la institución de educación superior. Por que se utiliza como un medio para lograrlo, no es el fin, el fin es lograr la acreditación y/o reconocimientos para contribuir a la educación de buena calidad. Estamos consientes que se puede lograr la acreditación sin contar con un sistema de gestión, pero cuesta más. Caso contrario, si se implanta un sistema de gestión apoya a la acreditación. Más aún, si cuando se implanta el sistema de gestión integramos los criterios, indicadores, factores que debemos de cubrir para la acreditación, se logra un doble resultado (acreditación y la certificación).

Figura N° 4 Modelo de un sistema de gestión de calidad basado en procesos



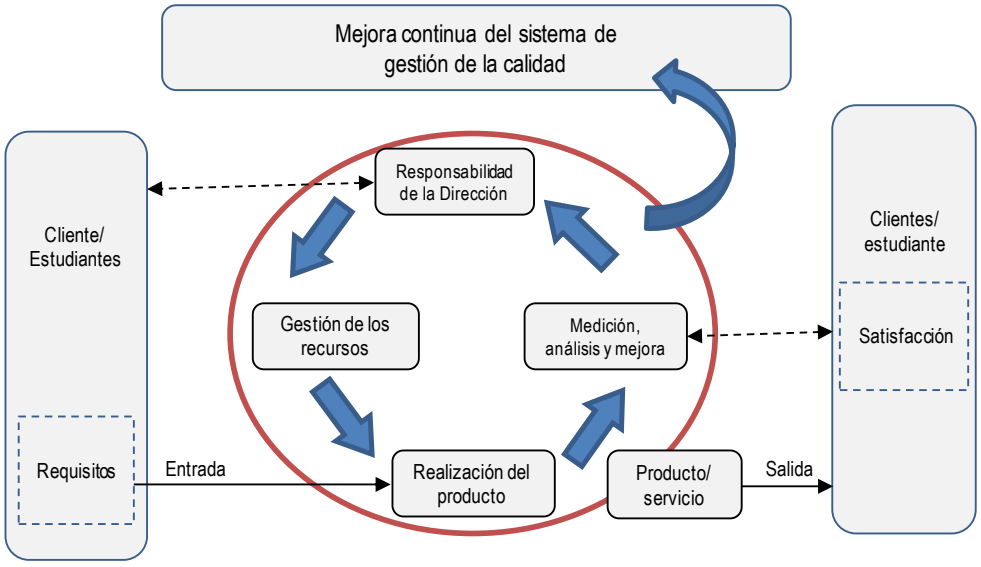
Fuente: Norma Mexicana IMNC (2008)

En algunas instituciones de educación superior sucede que implantan un su sistema de gestión de calidad certifican sus proceso que integran indicadores que no tienen mucho o nada que ver con los indicadores que debemos de cumplir, si

queremos obtener el reconocimiento de la acreditación y/o evaluación. Esto ocasiona, re trabajos. Un sistema de calidad debe de trabajar para nosotros, no nosotros para el sistema, es decir, hacer lo que decimos que hacemos y hacerlo en los momentos que establecimos que lo haríamos (no antes de la revisión por la dirección, de la auditoria de certificación o la visita de los organismos evaluadores/acreditadores, o porque se tiene que presentar informes).

Es necesario hacer una distinción en certificación de calidad bajo la norma ISO 9001:2009/IWA-2 y acreditación, pues en muchas ocasiones se confunden estas distinciones. La primera efectivamente habla de calidad, pero en los procesos certificado, es decir existen instituciones que sólo certifican tres proceso (abría que analizar si estos impactan realmente en la acreditación o reconocimiento) o bien, otras que certifican todos los procesos educativo, que es el que más beneficio e impacto genera en la acreditación (si fueron definido considerando criterios del organismo acreditador). Y la acreditación, que está enfocada a la calidad de los planes y programas de estudio. Por ello, se habla consideramos que ambos conceptos bien aplicados pueden ser un binomio indispensable para la calidad de la educación, pues se habla de eficiencia y eficacia, el logro de ambas impactan en la satisfacción de las necesidades-expectativas de estudiantes, y sociedad, factores de la calidad de la educación.

Figura N° 4 Modelo de un sistema de gestión de calidad basado en procesos



Fuente: Norma Mexicana IMNC (2008)

Conclusiones

La educación constituye un instrumento indispensable para el desarrollo del país. Por ello las instituciones educativas, tienen el gran reto de establecer estrategias que permitan contribuir a la mejorar la calidad de la educación, una de esas estrategias es la gestión. El tema la calidad y la excelencia son metas deseables tanto de la educación como de toda empresa sea de servicio o manufacturera.
Hablar de calidad no es tarea sencilla, por la complejidad de sus características, pues se llega a la conclusión de que calidad es algo relativo, va a depender de quien evalúa dicha calidad y cuál es el objetivo o método evaluación. Pero, a pesar de esto, con el paso del tiempo se ha convertido en un elemento nuclear del discurso educativo, ya no solamente del sector empresarial. El creciente interés que se observa por la mejorar de la calidad de la educación se debe a una serie de acontecimientos que ha enfrentado este sector desde la década de los 60 y por supuesto, como consecuencia en buena medida de los procesos de globalización.
Otro problema al que nos enfrentamos es el definir qué se entiende por calidad educativa, pues existen diferentes enfoques. Sin embargo, con la que coincidimos es con la que da Tiana, que desataca que la calidad educativa necesariamente requiere cuatro dimensiones: eficacia, eficiencias, pertinencia y satisfacciones de necesidades y satisfacción de expectativas, Agregamos un punto más generar valor añadido a los beneficiarios (estudiantes), Lo que si se deja claro que se debe evitar hablar de calidad de la educación en abstracto y en términos generales y aclarar siempre desde que punto de vista se adopta para analizarla.

También se concluye que no se puede hablar de calidad, sin mencionar la evaluación, definitivamente, son dos aspecto que están íntimamente relacionados. La evaluación de las instituciones de educación superior permite hacer una valoración de acuerdo a cierta metodología, indicadores, procesos y con un objetivo claro (acreditar programas educativos, certificar sus procesos, hacer un diagnóstico para valorar avances, etc.). Para decir que existe una educación de calidad, debemos de evaluarla bajo ciertos parámetros, dependiendo el organismo de evaluación y/o acreditación. Precisamente, los criterios que indican si una institución o programa educativo es buena calidad, son la evaluación, acreditación y/o certificación. Hablar de calidad también implica una adecuada gestión y liderazgo.

Ante este contexto, y considerando que uno de los modelos de gestión más utilizados en las IES es el sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9001:2009/IWA-2 y que ha tenido éxito. Es necesario hacer una distinción en certificación de calidad bajo esta norma y acreditación, pues en muchas ocasiones se confunden estas distinciones. La primera efectivamente habla de calidad, pero en los procesos certificado, es decir existen instituciones que sólo certifican tres proceso (abría que analizar si estos impactan realmente en la acreditación o reconocimiento) o bien, otras que certifican todos los procesos educativo, que es el que más beneficio e impacto genera en la acreditación (si fueron definido considerando criterios del organismo acreditador). Y la acreditación, que está enfocada a la calidad de los planes y programas de estudio. Por ello, se habla consideramos que ambos conceptos bien aplicados pueden ser un binomio

indispensable para la calidad de la educación, pues se habla de eficiencia y eficacia, el logro de ambas impactan en la satisfacción de las necesidades-expectativas de estudiantes, y sociedad, factores de la calidad de la educación.

Bibliografía

BLANCO, H. Ingrid y Quesada, I. Víctor (2013) *La gestión académica, criterios clave de la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior.* [En línea] *www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/.../Blanco_y_Quesada.pdf* Consulta el 18/marzo/2013

CANO, E. Evaluación de la calidad educativa. Madrid: La Muralla, 1998

CORZO de R. Lucrecia y Marcano, Noraida (2007) *Evaluación Institucional, calidad y pertinencia de las instituciones de las instituciones de educación superior*. Revista Omnia, Vol. 13. Núm. 13, núm. 2, 2007, pp 7-29. Disponible es: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73713202

EGIDO, G. Inmaculada (1998). *La evaluación de la calidad de la educación: entre la oportunidad y el riesgo.* Revista educativa, Goiania, v.9, n.1, p 9-23 jan/jun/2006.

GONZALEZ, l. Ignacio (2010). *Validación y propuesta de un modelo de indicadores de evaluación de la calidad en la universidad.* Revista Iberoamericana de Educación N° 53/6. [En línea]

INSTITUTO Internacional de Planeación de la Educación (IIPE), (2000). *Gestión educativa estratégica. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Editorial IIPE Buenos Aires-UNESCO.*

MÁRQUEZ, J. Alejandro (2004). *Calidad de la Educación Superior en México. ¿Es posible un sistema eficaz, eficiente y equitativo? Las políticas de financiamiento de la educación superior en los noventa.* Revista Mexicana de Investigación Mexicana, vol.9, núm. 21, abril-junio, 2004, pp 477-500. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. México.

MARCO de Referencia para los Procesos de Acreditación de Programas Académicos del Nivel Superior (2012). COPAES.

MARCO de referencias para evaluación de CIEES (2012)

MEJIA, M. Jaime (2013) *La evaluación cualitativa de la educación superior mexicana ¿una perspectiva aplazada? Revista de la Educación. ANUIES, N°89*

NORMA Mexicana IMNC. (2009). Sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2009.

PALACIOS, B. José Luis (2002). *Calidad en la gestión institucional: La Universidad Tecnológica de León.* Editorial Secretaria de Educación Pública. Primera edición. México.

PAREDES, V. Job y García, Fernando (2008) La planeación de la negociación (cómo desarrollar negociaciones exitosas). Editorial Universidad Autónoma de Tlaxcala, 1ª edición, México. pp. 139

TIANA, F. Alejandro (1999) *La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos.* Revista brasileña *Ensaio. Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, vol. 7, nº 22.

VALENCIA, R. Jaime, Ramírez, M. Soledad y Antonio, A. Jorge (2009) *Construcción de indicadores institucionales para la mejora de la gestión y la calidad educativa.* Revista Iberoamericana de evaluación educativa. Vol. 2 Núm. 2. [En línea] http://www.rinace.net/riee/numeros/vol2-num2/art2.pdf Consultada el 17/mayo/2013

WIETSE de Vries. Coord. (2005) *Calidad, eficiencia y evaluación de la Educación Superior*. Serie Universidad Contemporánea. Editorial netbiblo En lí, en varionea:

La creación de la Red de Educadores *ESE*, a través de la implementación de la plataforma EDMODO. *La experiencia del Programa "Educar Sin Excluir 2012"*

Felipe Hernández Hernández, Adriana Carro Olvera,
Ma. Elza Eugenia Carrasco Lozano, Tomás Atonal Gutiérrez,
María de Lourdes Sánchez Gómez, Jacinto Efrén Ramírez Bribiesca,
Arturo Juárez Martínez, Alma Karen León González.
Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen

El presente trabajo es el resultado y experiencia de la creación de la Red de Educadores *ESE*, a través de la implementación de la plataforma educativa EDMODO en el programa estatal "Educar Sin Excluir" año 2012, iniciativa de la Dirección de Evaluación Educativa de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Tlaxcala, cuyo propósito fue disminuir el rezago educativo en educación básica en los lugares con mayor marginación socioeconómica mediante la generación de nuevas prácticas educativas con corresponsabilidad social, construyendo alternativas inclusivas basadas en las condiciones reales del alumno, de la familia, de la escuela y de la comunidad.

En el contexto de dicho programa, el texto describe en esencia el desarrollo de la Red de Educadores, entendida como un espacio de encuentro y trabajo cooperativo, donde se facilitan los procesos organizativos y participativos de los educadores, la sistematización y el intercambio de recursos y experiencias desde la práctica, así como la generación de propuestas educativas, todo lo anterior a través del uso de las Tics, en este caso, particularmente de una plataforma educativa basada en el microblogging y creada para su uso específico en educación EDMODO.

La innovación requiere ideas nuevas...
La educación tiene una responsabilidad frente a la tradición...
Seymour Papert

Introducción

Los diferentes indicadores del sistema educativo nos llevan a una realidad que nos hace ver la importancia del trabajo colaborativo entre los diferentes actores del proceso de formación; los alumnos, docentes, directivos y padres de familia; cohesionados como una verdadera organización educativa que tenga como principios los mismos fines esenciales de la educación.

Y fue el programa estatal *Educar Sin Excluir* por sus principios, objetivos y metodología, el escenario ideal para la creación de la Red de Educadores *ESE,* a través de la plataforma online *EDMODO* un recurso de comunicación y formación permanente; que se tradujo en un verdadero espacio de encuentro y trabajo cooperativo, que permitió una amplia participación y comunicación solidaria en el análisis de la problemática educativa y en la construcción de alternativas didácticas en línea; donde se facilitaron los procesos organizativos y participativos de los facilitadores (educadores), la sistematización y el intercambio de recursos y experiencias desde la práctica, así como la generación de propuestas educativas. Es así como la Red de Educadores mediante la plataforma EDMODO, se convirtió en una de las principales iniciativas y resultados del programa, que permitió lograr y superar los resultados esperados, con un total de 38 sedes en 16 municipios del estado de Tlaxcala, 3823 alumnos participantes de educación básica, 150 docentes, 38 coordinadores de sede y 8 capacitadores, quienes conformaron la gran comunidad y *Red Educar Sin Excluir*.

Es en los siguientes párrafos donde se describe en tres momentos la creación de la Red de Educadores, en un primer momento se puntualiza qué es Educar Sin Excluir como programa estatal, enseguida se aborda la descripción de EDMODO, la plataforma utilizada para la creación de la Red y finalmente se indica cómo se conformó, organizó y funcionó la Red a través de la plataforma.

Educar Sin Excluir

Educar sin Excluir se creó e implementó por vez primera en el año 2011 como resultado de un proyecto de investigación-acción, iniciativa de la Dirección de Evaluación Educativa de USET-SEPE; por sus resultados, en el año 2012 el proyecto pasa a ser un Programa Estatal de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Tlaxcala y es en ese año donde se platean nuevas metodologías y se observa un cambio significativo en la organización, sistematización y formación continua de los educadores participantes, en colaboración con el *Cuerpo Académico Gestión y Políticas Educativas*, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala se formula la iniciativa de la

creación de una Red de Educadores a través de una plataforma educativa dispuesta en la Web.

Educar sin excluir, es una hipótesis de trabajo en sí misma, ya que parte de la idea de que es necesario ajustar los componentes del proceso educativo, para beneficio de los alumnos, que son los que finalmente representan la parte medular del proceso aprendizaje-enseñanza. En este camino, considera que debe ser el alumno, el que se comprometa con su propio proceso de aprendizaje, y que se transforme de manera paulatina, pero decidida como protagonista de este proceso.

Objetivos

El objetivo principal del programa fue generar y validar estrategias y prácticas educativas innovadoras centradas en el alumno y en el mejor conocimiento de sus condiciones reales, de la familia, de la escuela y de su comunidad. Impulsando una amplia corresponsabilidad social que permita construir alternativas que involucre a todos los actores y contextos. Al estar enfocado a lograr que los alumnos, que se encuentran en situación de vulnerabilidad dentro del sistema educativo, mejoren significativamente su desempeño en la escuela se requería la participación activa y conscientemente en la solución del problema. De esta manera fue necesario enfrentar las causas de la exclusión a partir de un proceso participativo y de creciente conciencia por parte de los actores principales acerca de las potencialidades con las que cuentan para superar este problema.

Estrategias

1. Estrategias de capacitación a un cuerpo técnico de docentes para desarrollar el proyecto.
2. Formar a docentes frente a grupo con la vocación y sensibilización necesaria para atender las necesidades operativas del mencionado proyecto.
3. La creación de una red y plataforma educativa que permitiera una amplia participación y comunicación solidaria en el análisis de la problemática educativa y en la construcción de alternativas didácticas en línea.
4. Enfrentar directamente las causas de la exclusión a partir de un proceso participativo y de creciente conciencia por parte de los actores principales acerca de las potencialidades con las que cuentan para enfrentar este problema.

Hipótesis de trabajo

Las hipótesis de las que se partieron fueron sustentadas en diversos enfoques educativos probados, no obstante la idea principal que subyace a este intento por transformar una realidad, fue la de acrecentar las potencialidades ciudadanas para que se expresasen de manera organizada ante un fenómeno que les compete, pues está relacionado con el desarrollo de las capacidades humanas para la convivencia y la construcción social de una vida digna para todas y todos. Así entonces los supuestos a seguir fueron:

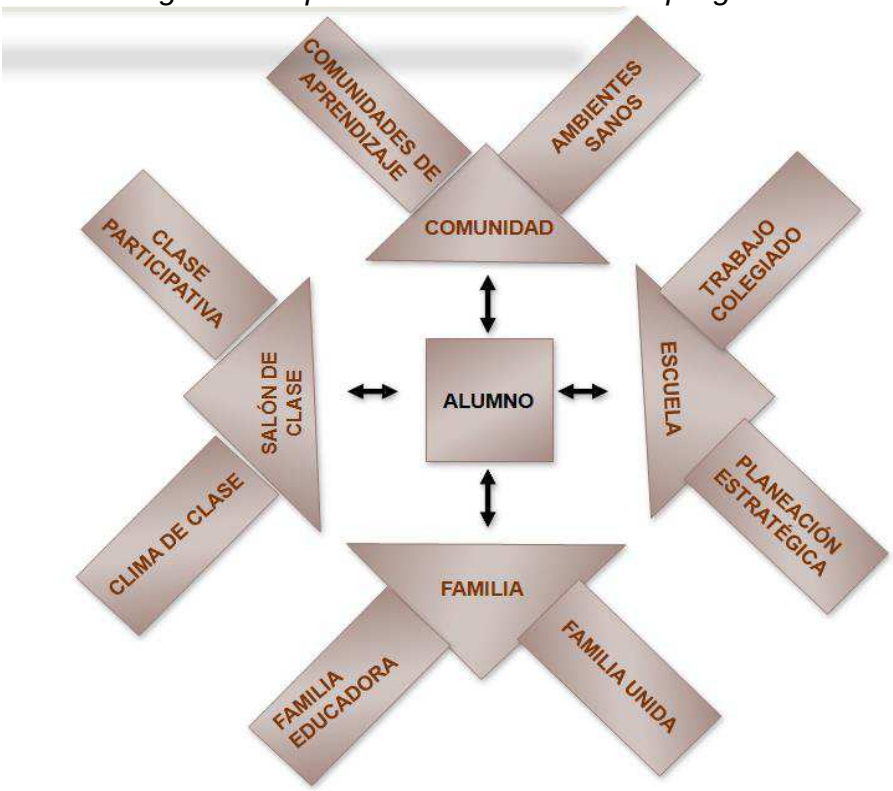
- Reconocer que existen múltiples factores que provocan el "bajo" desempeño escolar.
- El estudio de estos factores nos ha dejado claro que la responsabilidad del alumno, en cuanto a su desempeño, dentro del proceso educativo, es compartida por otros actores.
- Reconocer que no es pertinente, ni científico que se siga "culpando" a través de la reprobación y de otros medios administrativos únicamente al alumno y sea el único responsable de su desempeño.
- Si se parte de la idea de que existe una responsabilidad compartida, es necesario pugnar por la transformación paulatina y participativa de todos los factores que impiden un desarrollo óptimo del proceso educativo.
- Por ello se considera necesario construir un modelo pedagógico innovador centrado en el alumno y en el desarrollo libre de sus talentos y de sus capacidades ciudadanas.
- Así, es pertinente seleccionar escuelas sede en las cuales se atendieran preferentemente a alumnos en condiciones de insuficiencia en los logros de objetivos.
- Asimismo se partió de la convocatoria, selección y capacitación de facilitadores educativos para instrumentar inicialmente este modelo durante los meses de julio, agosto y septiembre y posteriormente revisar la pertinencia de darle continuidad durante todo el ciclo escolar, con la intención de ampliar el debate y la reflexión sobre el quehacer educativo y establecer las bases de un modelo educativo acorde a las necesidades de la sociedad tlaxcalteca y a las demandas universales de la educación.

El modelo de Educar sin Excluir

El modelo de trabajo se construyó a partir de un listado de principios elementales los cuales fueron:

1. Educar sin excluir promueve la participación activa del alumno en su proceso de aprendizaje.
2. Se motiva la acción consciente del alumno en la definición de sus entornos de vida, en el desarrollo de sus capacidades, así como en la construcción de sus conocimientos.
3. Fomenta el trabajo colectivo, es decir, la generación de grupos cuyos miembros se apoyan para aprender en colectivo.
4. Trata de crear contextos favorables para la construcción de conocimientos sociales, útiles para la vida.
5. Se fomenta el autodidactismo, la independencia y la autonomía, como forma de garantizar un desarrollo integral y sustentable de los alumnos.
6. Se impulsa la conciencia y la responsabilidad comunitaria, a través de la construcción de aprendizajes significativos para la acción social.
7. Educar sin excluir plantea el diálogo, la tolerancia, el respeto y el compromiso social como elementos indispensables de la acción educativa.

Figura 1. Espacios de interacción del programa



Contenido del programa

El proyecto se estructuró a partir de cinco módulos considerando los tiempos disponibles y la pertinencia de los mismos, en el sentido del enfoque de intervención pedagógico, relacionado con la necesidad de revertir el impacto de los mecanismos de exclusión que en muchas ocasiones pone en juego el "mundo escolarizado"; estos atendieron los aspectos de: conciencia y situación escolar; manejo de estrés académico; herramientas de análisis y estudio; conciencia de para qué aprender; aprender a mejorar el clima de clase; ajustes en su casa para poder estudiar mejor, y; desarrollo de autonomía y autoestima.

Módulo 1. Es divertido aprender a aprender. El objetivo de este módulo fue que el alumno pusiera en práctica su plan de mejora y considerar una estrategia relacionada con la necesidad de aprender a aprender.

Módulo 2. Descubriendo mi creatividad. El propósito de este módulo fue que el alumno desarrollara las capacidades de imaginación y de creatividad para mejorar aspectos de percepción sobre sí mismo y el valor que otorgan a sus propias capacidades y fortalezas.

Módulo 3. La escuela, mi familia y yo. En este módulo se abordó la problemática del alumno en la escuela, entendida como la relación que los alumnos mantienen entre sí, con los maestros y con los directivos. Adicionalmente el objetivo fue abordar los aspectos relacionados con sus calificaciones y el nivel

en que estas calificaciones representan sus avances en los objetivos educativos; en consecuencia se plantearon alternativas para mejorar el clima de clase, la relación con los maestros y directivos y la forma de lograr un vínculo más estrecho entre lo que se ha aprendido en la escuela y lo que se aplica en la vida.

Módulo 4. Descubro, aprendo y transformo- Este módulo se propuso atender lo relacionado con las potencialidades que los alumnos poseen para cambiar su entorno inmediato. En este sentido, el propósito fue desarrollar una actitud positiva ante lo cotidiano, entendiendo que este espacio cotidiano, aunque puede ser rutinario, es la fuente principal para redescubrir que muchas cosas dependen de lo que cada quien realiza.

Módulo 5. Elaborando mi proyecto de vida. Este módulo abordó de manera específica los niveles de logro por asignatura y la forma en que se enfrentan sus alternativas y soluciones en el transcurso de la vida. El objetivo fue construir propuestas de mejora, a partir de la organización de los resultados de los módulos precedentes para concluir en la elaboración de una expectativa de vida positiva.

Metodología

El objetivo de Educar sin Excluir fue desarrollar un proceso de apoyo a los niños y niñas en situación de vulnerabilidad educativa en educación básica a partir de componentes de reprobación escolar (una o más materias o grados), rezago educativo, deserción y situación socioeconómica; es decir los que son excluidos dentro y fuera del aula

- La selección de los centros escolares
    - *Nivel de marginación socioeconómica*
    - *Nivel de insuficiencia en el aprovechamiento escolar*:
    - *Nivel de insuficiencia en el aprovechamiento escolar*
    - *Escuelas y municipios voluntarios* que por iniciativa propia
- La selección de los facilitadores
- El taller de capacitación pedagógica
- La asignación de las escuelas a los facilitadores
- Etapa de intervención en las sedes julio-agosto
- Etapa de seguimiento y evaluación septiembre-noviembre

Cuadro 1. Distribución Educar Sin Excluir 2012

Alumnos	2737	1086	3823
Coordinadores	22	16	38
Facilitadores	102	44	146
Intendentes	24	16	40
Itinerantes (Artes)	4		4
Sedes	22	16	38
	Municipios (16)		
	Alumnos Primaria	Alumnos Secundaria	Totales
Atlangatepec	106	94	200
Chiahutempan	400	128	528
El Carmen Tequexquitla	286	7	293
Emiliano Zapata	93	61	154
Españita	163	------	163
Huamantla	95	228	323
Ixtenco	278	------	278
Sn. Pablo del Monte	326	85	411
Santa Cruz Tlaxcala	80	-----	80
Tepetitla	171	37	208
Terrenate	207	87	294
Tetlatlahuca	76	-----	76
Tlaxco	322	172	494
Totolac	82	119	201
Xaltocan	54	-----	54
Zitlaltepec	14	52	66

La plataforma educativa EDMODO

La innovación educativa entendida como un conjunto de acciones diseñadas para dar lugar a cambios en las instituciones educativas y mejorar las prácticas pedagógicas (Cebrián, 2003); se hace necesaria para optimizar las acciones, tareas y la comunicación en un ámbito tan dinámico como el educativo. Y al respecto hoy en día han surgido diferentes propuestas para apoyar el proceso pedagógico, un ejemplo de esto son las plataformas educativas que permiten la creación de redes académicas, entornos virtuales en donde el intercambio de experiencias, materiales didácticos entres otras cosas han permitido que las plataformas así como diversas Tecnologías de la Información y Comunicación (Tics) revolucionen el trabajo en colaboración, en el que desaparecen las

restricciones espaciotemporales al existir el acceso y uso compartido de recursos en línea (Collins y Moonen, 2006).

El término plataforma hace referencia a aquello que da soporte, es una expresión que se utiliza en diversos ámbitos, desde la aeronáutica hasta lo educativo. Puntualizando, una plataforma educativa es una herramienta ya sea física, virtual o una combinación físico-virtual, que brinda la capacidad de interactuar con uno o varios usuarios con fines pedagógicos. (Rodríguez. Diéguez. Saénz Barrio. "Tecnología Educativa y Nuevas tecnologías aplicadas a la educación". Alcoy, Marfil).

Una descripción más precisa es la que realiza (Becerro 2009) una plataforma educativa virtual, es un entorno informático en el que nos encontramos con muchas herramientas agrupadas y optimizadas para fines docentes. Su función es permitir la creación y gestión de cursos completos para internet sin que sean necesarios conocimientos profundos de programación, se corresponden con los LMS (Learning Management Systems), traducible como "gestores de contenidos educativos" sinónimo de EVA Entornos virtuales de aprendizaje.

Las características y funciones principales de las plataformas educativas para que cumplan su objetivo son las siguientes:

• *Herramientas de gestión de contenidos*, que permiten al profesor poner a disposición del alumno información en forma de archivos (que pueden tener distintos formatos: pdf, xls, doc, txt, html) organizados a través de distintos directorios y carpetas.

• *Herramientas de comunicación y colaboración*, como foros de debate e intercambio de información, salas de chat, mensajería interna del curso con posibilidad de enviar mensajes individuales y/o grupales.

• *Herramientas de seguimiento y evaluación*, como cuestionarios editables por el profesor para evaluación del alumno y de autoevaluación para los mismos, tareas, informes de la actividad de cada alumno, planillas de calificación.

• *Herramientas de administración y asignación de permisos*. Se hace generalmente mediante autentificación con nombre de usuario y contraseña para usuarios registrados.

• *Herramientas complementarias,* como portafolio, bloc de notas, sistemas de búsquedas de contenidos del curso.

En cuanto a plataformas educativas se refiere, actualmente existen un gran número de estas, ya sean comerciales (que requieren licencia y se paga algún monto económico) como Blackboard o WebCT; y las de software libre (aquellas que son totalmente gratuitas y por lo general se encuentran disponibles en internet a veces con alguna restricción) ejemplo de ellas Claroline y Edmodo.

EDMODO

Edmodo fue creada en el año 2008 por Nic Borg y Jeff O'Hara. La plataforma es gratuita, permite registrarse como profesor, estudiante o padre de familia y cuenta con la opción de usarse a nivel institución educativa. Edmodo tiene un diseño bastante intuitivo, fácil de utilizar y con diversidad de herramientas para crear planificar, ver el progreso y librería de recursos. Otra de las características de esta herramienta es que se asemeja a la plataforma de Facebook de tal forma que tanto estudiantes como profesores, probablemente estén muy familiarizados en su forma de uso y navegación. Además, la misma comunidad en Edmodo ayudan a comprender mejor la herramienta con tutoriales y formando parte de sus grupos. El proyecto se encuentra disponible en inglés, portugués, español, francés, alemán y holandés; estando accesible desde la URL www.edmodo.com

Figura 2. Interfaz EDMODO

Las principales funcionalidades son las siguientes:

- Crear grupos privados con acceso limitado a docentes, alumnos y padres.

- Disponer de un espacio de comunicación entre los diferentes roles mediante mensajes y alertas.

- Compartir diversos recursos multimedia: archivos, enlaces, vídeos, etc.

- Lanzar encuestas a los alumnos.

- Asignar tareas a los alumnos y gestionar las calificaciones de las mismas.

- Gestionar un calendario de clase.

- Crear comunidades donde agrupar a todos los docentes y alumnos de nuestro centro educativo

- Dar acceso a los padres a los grupos en los que estén asignados sus hijos, permitiendo estar informados de la actividad de sus hijos y tener la posibilidad de comunicación con los profesores.

- Conceder insignias a los alumnos como premios a su participación en el grupo; posibilidad de crear cuestionarios de evaluación.

- Gestionar los archivos y recursos compartidos a través de la biblioteca.

- Crear subgrupos para facilitar la gestión de grupos de trabajo.

- Acceso a través de dispositivos móviles (iPhone, Android).

Red de Educadores

El concepto de red nos lleva inmediatamente a la idea de algo entrelazado, conectado etc. una palabra que tantas acepciones tiene; pero es en este trabajo donde nos referimos a *Red como a una conexión entre personas que tienen un fin común, que es educativo, es de formar y formarse en el día a día, compartiendo experiencias y recursos, proponiendo iniciativa de mejora en el proceso enseñanza-aprendizaje, trabajando colaborativamente en un espacio donde las barreras del tiempo y espacio se ven superadas por herramientas tecnológicas,* nos referimos a una red académica, y específicamente por la característica de las personas que en ellas convergen, la identificamos como una red de educadores, que en el término lleva implícita su práctica docente.

En este sentido, (Reynaga, 1996) desde ese año ya avizoraba las redes en el ámbito educativo como un mecanismo de apoyo, intercambio e información que atravesaban fronteras y brindaban un gran dinamismo a partir de la conjunción de intereses respecto a una temática o problema.

Una red académica permite adelantar en la constitución de grupos inmersos en la labor educativa, dando paso a diálogos, intercambios y actualizaciones pertinentes para el mejor desempeño en este caso de la tarea docente, y es así como señala (Collado, 1998) la constitución de redes académicas constituye en la actualidad apenas explorada -pero que ya porta evidencias de éxito- el fomento de la colaboración para la solución de problemas comunes. Las razones del éxito de

estas formas de cooperación tienen que ver, entre otras cosas, con el grado en que las partes comparten los fines de la colaboración y en que están dispuestas a proveer los medios que conlleven a su logro. Esto es mediante la operación de opciones horizontales de colaboración.

Ahora bien, con tantos adelantos en cuanto a tecnología se refiere, es posible pensar en la construcción de una red con soporte tecnológico, que plantea ventajas como independencia geográfica y temporal, diálogos continuos y fácil acceso. Algunos ejemplos internacionales de estas redes a través de herramientas digitales son:

- Red Proniño de educadores: Comunidad de aprendizaje en entornos de trabajo infantil, formada por educadores y educadoras de 13 países de Latinoamérica.

- Reddolac: Red de Docentes de América Latina y del Caribe.

- La Red de educadores y educadoras para una ciudadanía global: Red formada por un colectivo diverso de educadores y educadoras, pertenecientes a diferentes comunidades autónomas de todo el territorio español.

Red de educadores *ESE*

En los apartadores anteriores se describió la esencia del programa Educar Sin Excluir, como contexto donde se conformó la *Red*, el concepto de plataforma educativa, puntualmente de *Edmodo,* la plataforma utilizada como herramienta y soporte digital y finalmente cómo se concibe una red académica. Es ahora donde se describirá cómo se creó la *Red de Educadores ESE* a través de la plataforma EDMODO en el programa estatal Educar Sin Excluir.

La formación de la Red de Educadores es sí misma una estrategia del mismo programa, descrita como "la conformación de una Red que permitiera una amplia participación y comunicación solidaria en el análisis de la problemática educativa y en la construcción de alternativas didácticas en línea"; es así como dicha *Red* se fundamenta en los principios del mismo programa como:

1. Fomenta el trabajo colaborativo, es decir, la generación de grupos cuyos miembros se apoyan para aprender en colectivo.
2. Trata de crear contextos favorables para la construcción de conocimientos sociales, útiles para la vida.
3. Se impulsa la conciencia y la responsabilidad comunitaria, a través de la construcción de aprendizajes significativos para la acción social.

De la selección y formación de los integrantes de la Red de Educadores

Teniendo una vez definida la estrategia y los principios de la Red, la tarea siguiente fue publicar la convocatoria difundida los primeros días de mayo para los docentes interesados en participar en el programa y por ende ser parte de la Red de Educadores; el programa tuvo la intención de apoyar con oportunidades de empleo a recién egresados de las diversas instituciones de educación superior en la entidad con formación en educación universitaria o normalista. A los aspirantes se les aplicó una entrevista diseñada y aplicada por los asesores pedagógicos con el fin de identificar el nivel de preparación y competencia para la atención de la problemática educativa, además se trató de evidenciar las posibilidades de respuesta e intervención ante una situación real.

Posterior al proceso de selección de los facilitadores[12] se llevó a cabo la capacitación intensiva con las siguientes características generales.

- Taller de construcción colectiva con la elaboración del modelo pedagógico.
- Se establecieron los principios del proyecto, su metodología y los contenidos generales del trabajo en los grupos.
- Determinación de la forma en que se organizara, documentara y sistematizara la experiencia
- Experiencia con risoterapia y actividades artísticas para reproducirla en los niños
- Cuatro movimientos: 1. Escucharnos, reconocernos y desprejuiciarnos. 2. Recuperar la confianza y reaprender. 3. Construir el nuevo conocimiento. 4. Aplicar el nuevo conocimiento.
- Los productos del taller: a) Documento consensuado con un modelo pedagógico de intervención; b) documento síntesis de la propuesta; c) propuesta síntesis y d) organización de la propuesta para la acción.
- Explicación de lineamientos de operación y capacitación de la plataforma Edmodo.
- Explicación de la concepción de la función docente desde la perspectiva de Educar Sin Excluir:

a) Los docentes deben ser formados como agentes de transformación social.
b) Su formación debe ser permanente y su práctica debe ser mejorada a través de la asesoría.
c) La formación docente debe enfocarse a la escucha atenta, la facilitación de aprendizajes, la creatividad y la innovación.
d) El docente debe ser un constructor permanente de alternativas educativas acordes a la realidad en la que trabaja.
e) Debe partir del conocimiento de sus alumnos.

[12] Se les denominó de esa manera a los maestros participantes en el programa y la Red, por ser los responsables de ser intermediarios del aprendizaje, como guía en la formación del niño.

f) Debe manejar el programa como un referente que le apoye en el desarrollo de sus propuestas pedagógicas.
g) Debe considerar al alumno como el eje de su trabajo.

- Como parte integradora del programa se definió a la Red educativa a partir de lo siguiente:

a) Todos los actores que intervienen en la Red escolar deben contar con enfoques, principios y prácticas comunes en relación con la educación y la convivencia.
b) Debe ser establecido un acuerdo pedagógico entre todos los miembros de la Red escolar y éste debe revisarse periódicamente.

Para la asignación de las escuelas a los facilitadores la coordinación del programa consideró los siguientes criterios:

a) El perfil profesional del facilitador
b) Cercanía geográfica de la escuela con el domicilio particular referido
c) Equipos de trabajo multidisciplinarios para enriquecer el trabajo pedagógico y/o de acuerdo a las necesidades presentadas en el programa

De la organización y estructuración de la Plataforma Edmodo para Red de Educadores.

- Apertura

Para la operación de la plataforma en el programa se abrió una cuenta en EDMODO, dicha cuenta fue de administración general; donde se gestionó toda la parte de registro de cada uno de los facilitadores y coordinadores de sede, disposición de materiales didácticos, avisos, formatos administrativos, foros, encuestas etc.

Figura 3. Perfil del Programa ESE en EDMODO

- Estructura

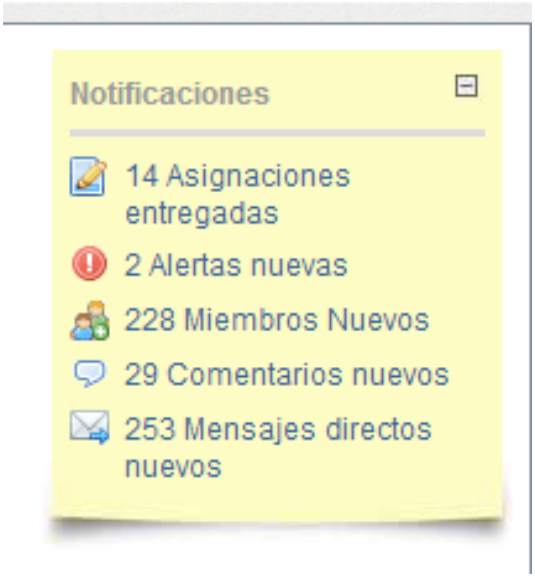
Para fines del programa la plataforma se estructuró mediante grupos los cuales a su vez representaban a cada uno de los municipios participantes; es decir, se crearon 18 grupos, y dentro de esos grupos se conformaron subgrupos que representaban a cada sede. Con lo anterior se tenía una estructura de la plataforma correspondiente a los actores del Programa.

- Función

En la etapa de intervención se asignó una clave a cada sede del programa, con ella ingresaban a la plataforma para compartir sus experiencias educativas, clases participativas[13], material didáctico plano y multimedia, reportes de sede académicos y administrativos, en el apartado de biblioteca virtual se les proporcionaba material de apoyo educativo; la comunicación era constante por medio de publicaciones de muro o alertas; que indicaban cualquier situación en las sedes participantes. Todas las herramientas de la plataforma nos permitían acercarnos a pesar de las distancias físicas.

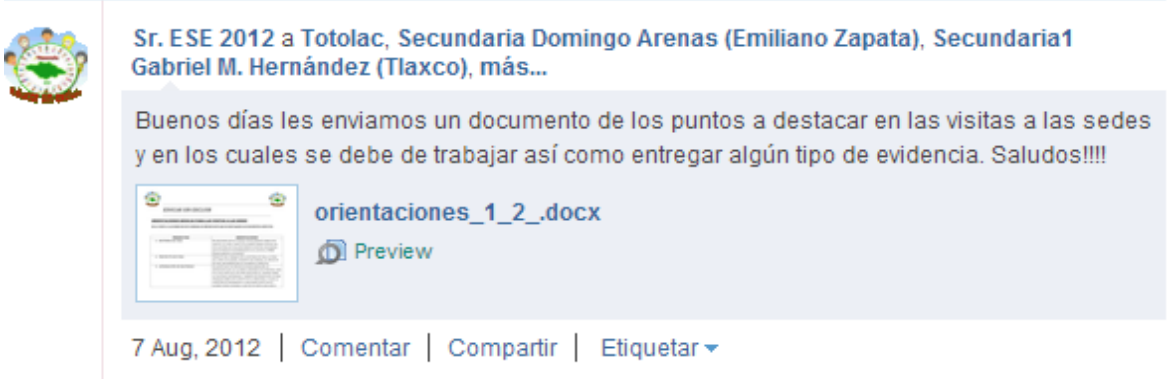
A continuación se presenta una serie de imágenes que describen las actividades de la Red de Educadores.

Miembros y notificaciones



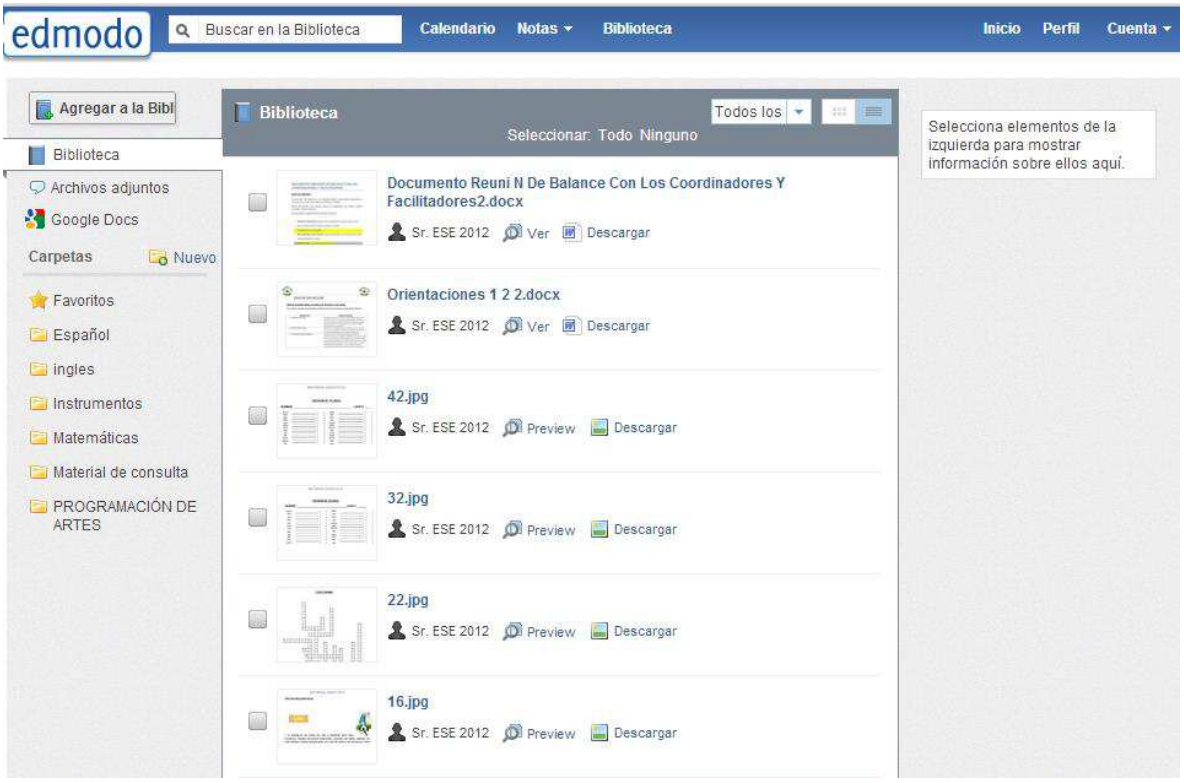
- [13] Clases participativas como una forma de lograr aprendizajes significativos, socialmente útiles, donde los protagonistas son los propios estudiantes.

Mensajes a sedes

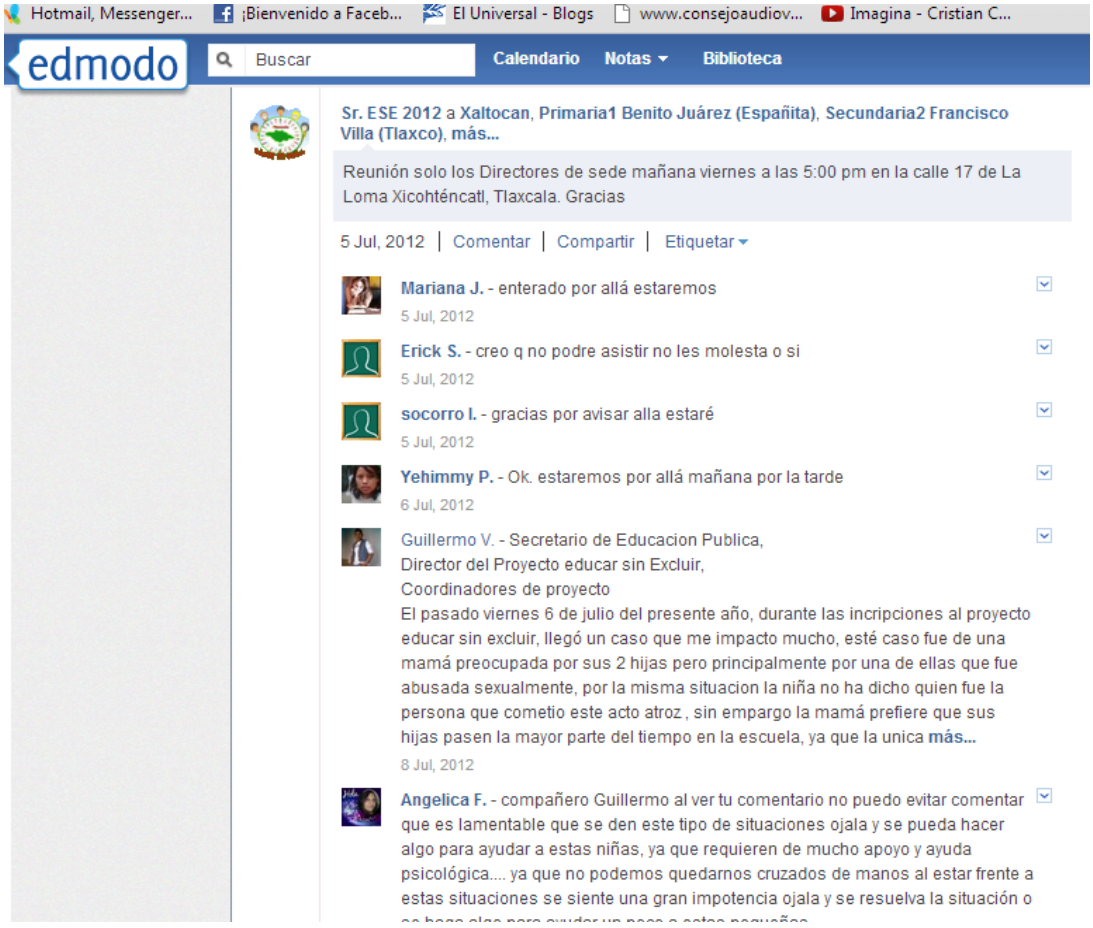


18 grupos, 1 por municipio y dentro subgrupos por escuelas.

Biblioteca Virtual



Compartiendo experiencias



Como se muestra en las figuras anteriores, la plataforma EDMODO fue la herramienta mediante la cual los facilitadores se pudieron comunicar entre ellos y con la coordinación del programa. Les permitió compartir recursos como manuales, bibliografía, videos, etc.; así como experiencias vividas en cada una de las sedes asignadas, comentar sobre casos particulares de alumnos con alguna característica académica especial y proponer alternativas de solución entre ellas. Cabe mencionar que el acceso a internet para acceder a la plataforma en cada una de las sedes, fue posible a la gestión con autoridades educativas, ya que facilitaron la utilización de la sala de medios para el acceso a la Red.

Conclusiones

Después de la etapa de intervención en las sedes, se continuó con una etapa de evaluación y seguimiento en la cual mediante reuniones de trabajo presenciales, los facilitadores comentaron sus experiencias, identificaron debilidades que convirtieron en espacios de oportunidad docente, elaboraron una carpeta por sede y se plasmaron acuerdos para continuar con la Red de Educadores por la plataforma educativa.

A un año de haber iniciado la Red de Educadores, hoy en día se ha convertido en un espacio de encuentro constante, donde han compartido materiales didácticos, avisos de oportunidades de trabajo y foros educativos, entre otras actividades. Para los participantes del programa nos ha quedado la firme convicción que se puede hacer mucho con poco, solo se necesita la visión de ver más allá de la propia experiencia, disposición de trabajar cooperativamente y decidirse a utilizar las herramientas tecnológicas existentes, no como un fin sino como un medio. Como prueba de lo antes descrito, la experiencia Educar Sin Excluir 2012.

Bibliografía.

- Arratia, Oscar; et al. (2010), *Innovación en docencia universitaria con moodle. Casos prácticos*. Editorial Club Universitario, España.

- Becerro, Sebastián. (2009), Plataformas educativas, un entorno para profesores y alumnos, Revista Digital para profesionales de la enseñanza. España

- Cebrián, Manuel; (2003), *La enseñanza virtual para la innovación Universitaria*. Editorial Narcea. Málaga.

- Collis, B. & Moonen, J. (2006). *Tecnología de la información en la educación superior: paradigmas emergentes.* Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento, 2 (2). Junio, 2010, de: http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/collis.pdf

- González, Teresa (2007). Factores facilitadores de la innovación con TIC en los centros escolares. Un análisis comparativo entre diferentes políticas educativas autonómicas. Revista de Educación, 352. Mayo-Agosto 2010. Madrid. de: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_02.pdf

- Mercado del Collado, Ricardo (1998). "Las redes académicas como herramientas de la cooperación internacional". En Educación global: las redes de colaboración, AMPEI, México

- Reynaga Obregón, Sonia (1996). "Redes de investigación sobre educación y mercado de trabajo"» Reforma y Utopía, núm. 16 (invierno), FOMES/ Universidad de Guadalajara

- Rodríguez Diégüez, J.L. (1995): Tecnología educativa: Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación. Alcoy, Marfi

- https://www.edmodo.com/?language=es

- http://www.ciudadaniaglobal.org/

- http://tic.alianzaseducativas.org/?p=351

La intervención de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la capacitación del Capital Humano, caso: empresas textiles de Contla y Santana Chiautempan.

Gabriela Hernández Flores, Andrea Báez Reyes, Cesar Samperio Rivera, María Alejandra Cordero Lara, Mónica Corral Mier, Urbano Carlos Sánchez Sánchez
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Resumen

En las empresas micro y pequeñas deben capacitar a sus trabajadores ya que es un derecho laboral establecido en la Ley Federal de Trabajo, que además está vigilado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, el tener personal capacitado para el adecuado desarrollo de las actividades que desempeñan propicia condiciones que favorecen el desarrollo de las empresas locales para competir con las empresas extranjeras.

La empresas textiles en el estado de Tlaxcala del Municipio de Contla de Juan Cuamatzi y Santa Ana Chiautempan tienen serios problemas ya que sus ventas se ven afectadas con la introducción de los productos chinos, estos se comercializan a precios bajos dando como resultado la disminución de sus ventas. Es importante concientizar a las autoridades federales y locales para generar mecanismo para que apoyen al desarrollo de las empresas locales para poder competir con las del extranjero.

Un punto importante es hacer cumplir los ordenamientos que marca la Ley Federal de Trabajo en el tema de capacitación está es un factor importante que inciden el desarrollo del capital humano y es determinante para la competitividad y productividad de la empresa.

Bajo éste contexto es importante mostrar como interviene la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la formación del capital Humano de las Empresas.

Objetivo

Conocer si las empresas textiles de los municipios de Contla de Juan Cuamatzi y Santa Ana Chiautempan del Estado de Tlaxcala brindan capacitación a sus empleados y si la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento interviene activamente en la toma de decisiones respecto a los temas que se imparten.

Problemática

Como bien lo establece la Ley Federal del Trabajo, toda empresa debe conformar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, con la finalidad de apoyar a los empresarios a elegir un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de sus empleados. Sin embargo, en ocasiones esta Comisión no participa activamente en este tema.

Hoy en día, la globalización y el intercambio comercial han propiciado que otros países puedan entrar con sus mercancías en el nuestro afectando en algunos casos a productores locales, claro ejemplo de esto es el problemas que viven las empresas textiles del municipio de Contla de Juan Cuamatzi y Santa Ana Chiautempan, pues bien, los productos chinos han hecho que disminuyan sus ventas debido a que se comercializan a precios más bajos. Por tanto, es necesario que las autoridades participen generando condiciones que favorezcan el desarrollo de las empresas locales para competir con las empresas extranjeras.

Una de éstas actividades es vigilando la aplicación de los diversos ordenamientos legales en materia laboral, las cuales tienen una importante incidencia en el desarrollo del Capital Humano, el cual es un factor determinante para la competitividad de la empresa.

Bajo éste contexto es que la presente investigación pretende mostrar como interviene la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la formación del capital Humano de las Empresas, ya que ésta debe cumplir con la finalidad de tener un impacto de aprendizaje y participación hacia el personal que representa, llegando a acuerdos que beneficien la productividad de la empresa y por consecuencia, su crecimiento económico.

El cumplimiento de esta formalidad ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), como autoridad responsable no garantiza que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, participe en la toma de decisiones sobre el programa de capacitación a impartir en la empresa para mejorar el desarrollo de las habilidades del personal operativo, administrativo y directivo comprendiendo en forma sus funciones y atribuciones.

Justificación

La capacitación constituye un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón sin embargo, la experiencia en el ámbito empresarial, nos permite afirmar que en la mayoría de las empresas los trabajadores ni patrones ejercen de forma correcta sus derechos y obligaciones al respecto. Esta falta de conciencia acerca de la importancia que la capacitación tiene en el desarrollo tanto humano como organizacional, puede ser imputada a diversos factores : al desconocimiento de obreros y patrones, a la no aceptación por autoridades involucradas de que una de las grandes trabas para el desarrollo de este país es la desinformación y la falta de educación de su gente, lo que con lleva a la inexistencia de estrategias a mediano y largo plazo para generar acciones concretas a subsanar esta ausencia de información, de tal manera que, a través de éstas se vaya generando una cultura organizacional funcional, responsable y productiva que, a largo plazo, impulse a las empresas mexicanas, sino también enriquezca a sus habitantes y al mismo tiempo permita que se generen avances en el camino, en cuanto a crecimiento productivo, calidad de vida, entre otros beneficios que de ello deriven.

Marco teoríco

Como lo define Chiavenato (2007), la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencia en función de objetivos definidos.

Según el *National Industrial Conference Board* de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento y la práctica que se requiere y, al mismo tiempo, obtener así un mejor desarrollo.

Marco legal en México

Todo patrón en México está obligado por el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo a dar capacitación o adiestramiento que permita elevar el nivel de vida, competencia laboral y productividad de sus trabajadores, de acuerdo a los planes y programas que se elaboren de forma bipartita entre el mismo patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. La anterior obligación debe cumplirse conforme a los términos que ambas partes convengan. Asimismo, los trabajadores se obligan a recibirla en tiempo y forma, presentando los exámenes de evaluación que les sean requeridos. Se establece también, que los trabajadores que hayan sido aprobados en dichos exámenes de capacitación y adiestramiento tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de los formatos DC3 (Constancia de habilidades laborales) y DC4 (Lista de constancias de habilidades laborales).

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo (LFT), antes de su reforma más reciente (30 de noviembre del 2012), ahora se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, que se registrarán en el formato DC1 (Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento) integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, siendo obligatorio para las empresas que tengan más de 50 trabajadores, y estas tendrán como funciones:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

III. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

IV. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con menos y hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas referidos más adelante, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Además, los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como aquellos que tengan como objetivo elevar la productividad de la empresa, deben estar debidamente autorizados por las autoridades laborales, que en este caso es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia centralizada del Gobierno Federal, a través del formato DC2 (Presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento).

La capacitación debe tener por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación, así como apoyarlos para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de niveles básicos, medio o superior. El del adiestramiento, en cambio, será actualizar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, proporcionarles información para aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios implementen, hacer de su conocimiento los riesgos y peligros a los que estén expuestos durante el desempeño de sus labores y disposiciones para prevenirlos, incrementar la productividad y toda actividad que mejore su nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. Además, se define productividad como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicio. Con el fin de elevarla, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Se constituirá el Comité Nacional de Productividad que, entre otras facultades, tendrá la de realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad y evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate. Asimismo, a nivel de las entidades federativas y el Distrito Federal se establecerán Comisiones Estatales de Productividad, las cuales tendrán facultades similares.

También se establece en dicha Ley, que cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en el artículo 1002 de dicha norma, con una multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Desarrollo

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) como en toda economía juegan un rol importante para el desarrollo de México, según datos de la propia Secretaria de Economía, de las 4 millones de empresas que existen en el país, el 99% representan a las MIPYMES, la cuales generan una fuerza laboral del 72% y contribuyen con la producción de alrededor del 52% de PIB del país.
De acuerdo con un estudio realizado por la Asociación de Bancos de México en el año 2009, del total de las MIPyMES en el país, el 65% es de tipo familiar, lo que dificulta el proceso de toma de decisiones al existir vínculos emocionales de por medio, obstáculo para su crecimiento y desarrollo. El mismo estudio arroja otros resultados interesantes:

- Sólo un tercio de estas empresas recurren a la afiliación y participación en organismos empresariales.
- Los dirigentes de estas, en su mayoría, cuentan con licenciatura.
- El grado escolar de los empleados es en gran proporción de secundaria y en menor de preparatoria.
- Del sector servicios, el 69% recurre a la capacitación.
- Del sector manufacturero, sólo el 43% lo hace.

Otro estudio realizado por el Banco de México en el año 2010, muestra como resultado que, para el año 2009, el 56% de las MIPyMES utilizó como fuente de financiamiento a proveedores, el 21% a la banca comercial y el 17% a la banca de desarrollo.

Dada la relevancia del estudio de las MIPyMES, es importante también conocer los sectores por los cuales se dividen, primario, secundario, y terciario, para analizar sus problemáticas e importancia dentro de la economía Nacional.
Las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen, hoy en día, el centro del sistema económico de México. Desde el punto de vista individual, un pequeño negocio puede parecer insignificante pero en su conjunto es realmente grande, no sólo en cifras, sino por su contribución a la economía. De acuerdo con el Diagnóstico sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, la micro empresa representa el 97% de las unidades económicas que conforman el universo empresarial en México, la pequeña el 2.7% y la mediana el 0.2%, dando la suma de 99.9%. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionan más de la mitad de todos los empleos del país, incluyendo actividades que no son comerciales; su importancia ha sido reconocida incluso por los propietarios y dirigentes de las grandes empresas.

La micro, pequeña y mediana empresa ofrecen el campo experimental en donde se generan con frecuencia nuevos productos, nuevas ideas, nuevas técnicas, y nuevas formas de hacer las cosas. Contribuye a elevar el nivel de ingresos de la población, al crear un mecanismo redistributivo de la propiedad entre parientes y

amigos que son quienes forjan una idea e inician una actividad industrial en pequeña escala. De esta manera, esta clase de empresas son un mecanismo de captación de pequeños ahorros para hacerlos productivos, ahorros que de otra forma permanecerían ociosos (Rodríguez Valencia, Joaquín. 2002).

Por todo lo anterior, dicho sector representa un ámbito al que es necesario prestar ayuda y estímulo con el propósito de reducir los fracasos innecesarios, con las consiguientes pérdidas financieras, esperanzas truncadas y, a veces, perturbaciones graves en la personalidad de los fracasados inversionistas (Landa Uribe, Víctor. 2005).

Es esencial que los organismos gubernamentales, principalmente, implementen políticas públicas necesarias para fomentar e instrumentar la cooperación que debe brindarse a los empresarios con el fin de que los negocios que inician operaciones sean capaces de permanecer en el mercado. Sin embargo; es también deber del empresario y emprendedor, buscar los medios necesarios para hacer que su negocio crezca y cumpla su obligación moral y social de brindar empleos a la sociedad.

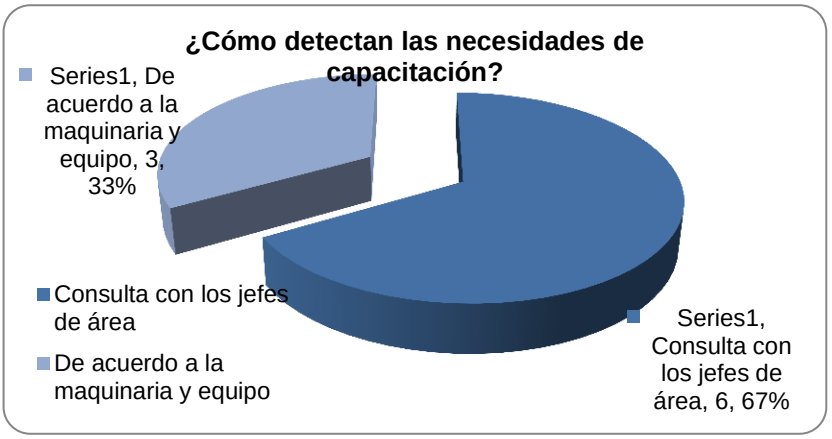
La capacitación es un factor primordial en toda empresa, pues bien este proporciona a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para realizar cada una de sus actividades, por consecuencia a esto los empresarios deben poner mayor atención a la capacitación y no verla como un gasto sino como una inversión ya que solo esta proporcionara a la empresa la oportunidad de ser más competitiva en su ramo.

Datos estadísticos

Se encuestaron a 13 empresas textiles (micro y pequeñas) de los municipios de Contla de Juan Cuamatzi y de Santa Ana Chiautempan de las 27 existentes de acuerdo con el Directorio Empresarial de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Tlaxcala. Estos cuestionarios fueron dirigidos, en primer lugar, al encargado de Recursos Humanos o al dueño y, posteriormente, a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de las empresas que sí la tenían conformada. Se presenta a continuación el resultado de los cuestionarios antes mencionados.

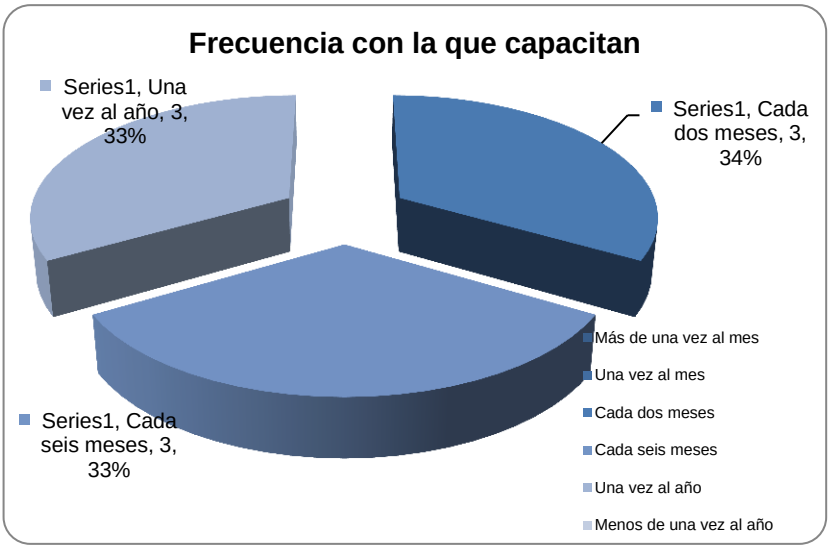
Cuestionario dirigido al encargado de Recursos Humanos o al dueño

Pregunta 1



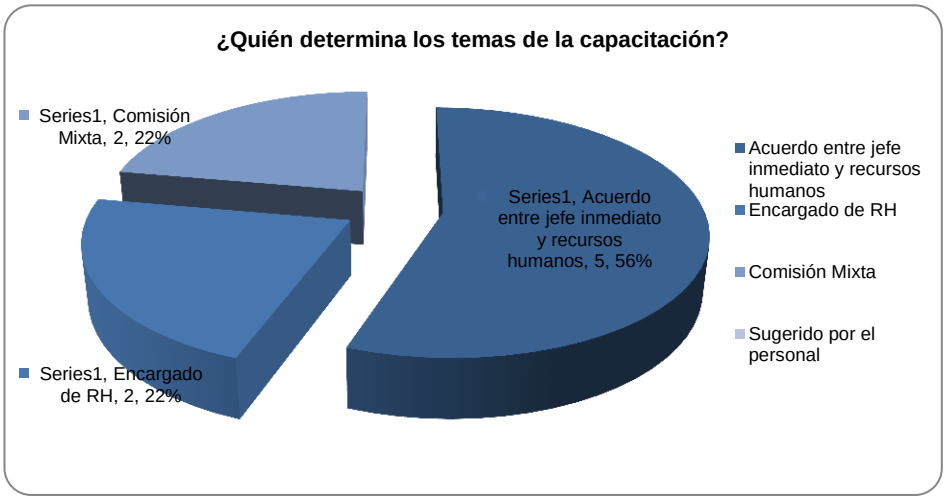
El 67% de las empresas encuestadas detectan sus necesidades de capacitación mediante la consulta con los jefes de cada área para saber en qué temas o situaciones les hace falta capacitar al personal; a comparación del 33% que las identifica cuando existe la necesidad de aprender a utilizar maquinaria y/o equipo adecuadamente.

Pregunta 2



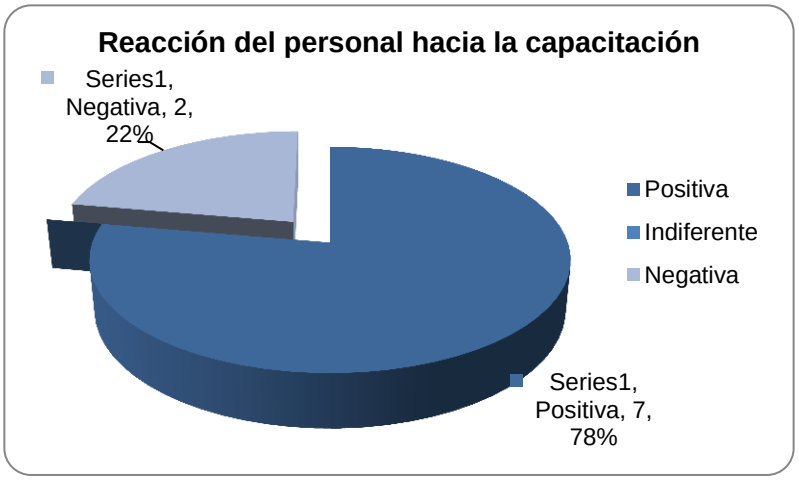
El 33% de las empresas capacitan a su personal una vez al año, asimismo cada medio año. El 34% restante lo realizan aproximadamente cada dos meses.

Pregunta 3



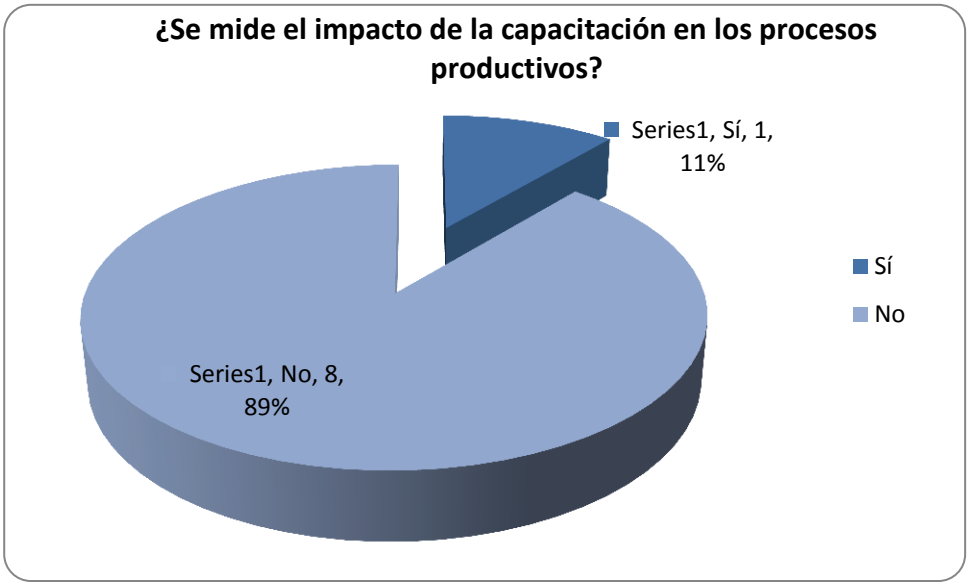
Más de la mitad de la muestra (56%), refleja que los temas de la capacitación son determinados mediante un acuerdo entre el jefe inmediato del personal a capacitar y el encargado de Recursos Humanos; la diferencia del 44% son estipulados por el encargado de Recursos Humanos con un 22%, por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con 22% y sugerido por el personal con un 0%.

Pregunta 4



El 78% de las empresas encuestadas demuestran que el personal denota una actitud positiva en lo que respecta a ser capacitado, mientras que el 22% reacciona de forma negativa.

Pregunta 5



El 89% de la muestra manifiesta que no mide el impacto de la capacitación en los procesos productivos mediante alguna herramienta estadística o algún software, a comparación del 11% que si lo hace, en su mayoría a través de la observación.

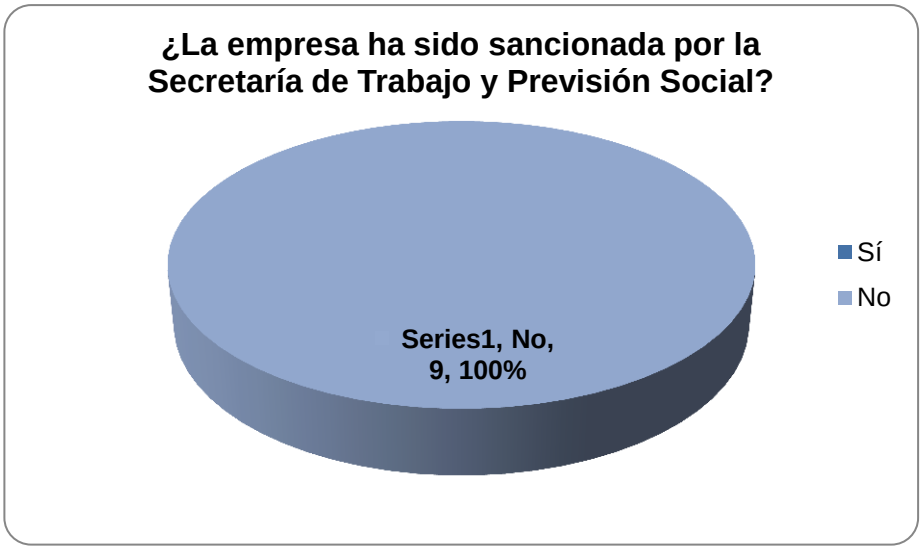
Pregunta 6

El 100% de las empresas textileras argumentan que sí aumenta su productividad después de haber capacitado a su personal, pero no conocen el porcentaje en el cuál incrementa.

Pregunta 7

El 100% de los entrevistados aseguran que cuentan con todos los formatos solicitados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como lo son: del formato DC1 al DC5.

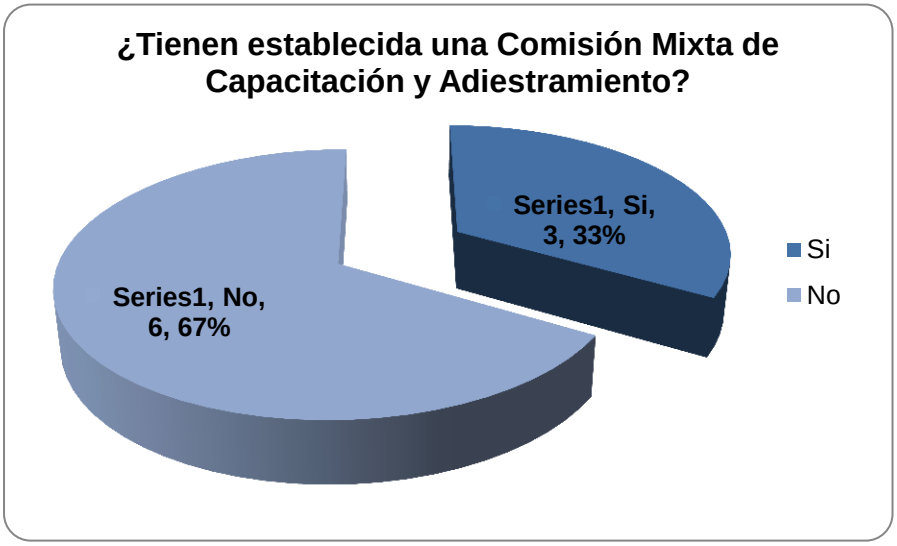
Pregunta 8



Todas las empresas encuestadas manifestaron que nunca han sido sancionadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo que a capacitación respecta.

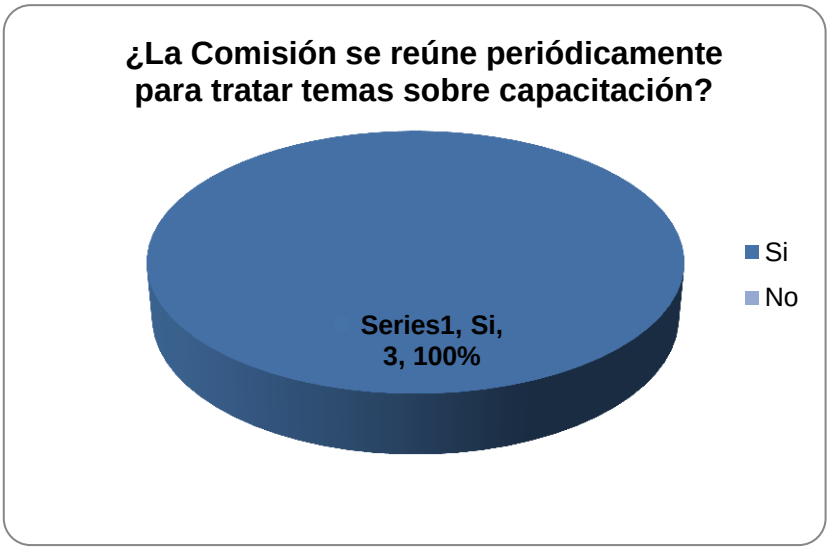
Cuestionario dirigido a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento

Pregunta 1



Como se aprecia en la gráfica anterior, únicamente el 33% del total de la muestra de las empresas textiles tienen conformada una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Pregunta 2

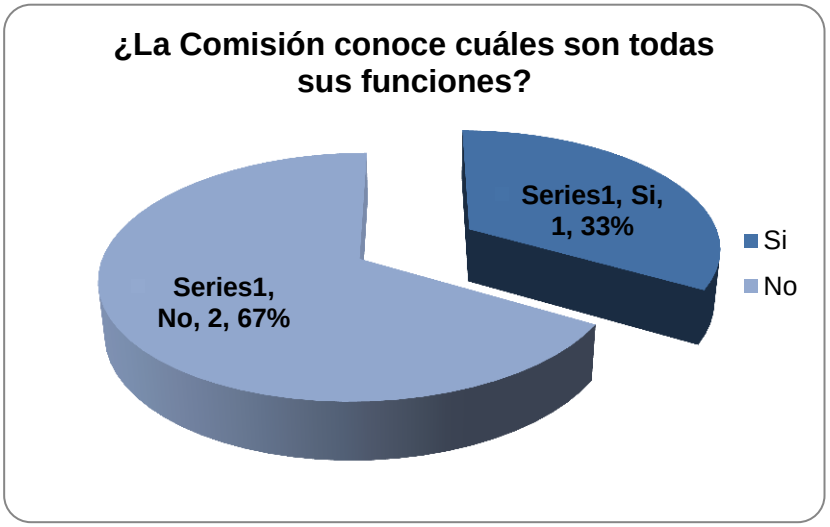


El 100% de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se reúne de forma periódica para abordar temas relacionados con la capacitación.

Pregunta 3

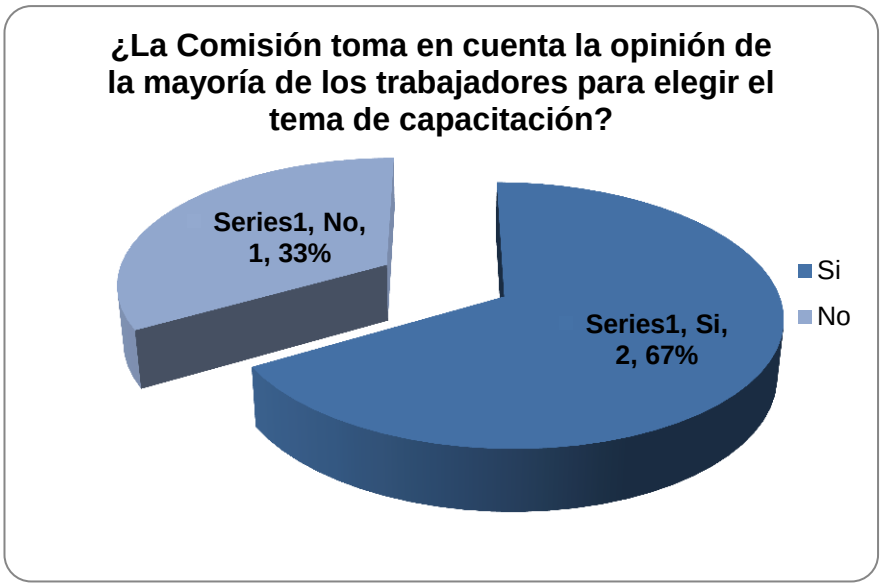
Todas las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento identifican las necesidades de capacitación.

Pregunta 4



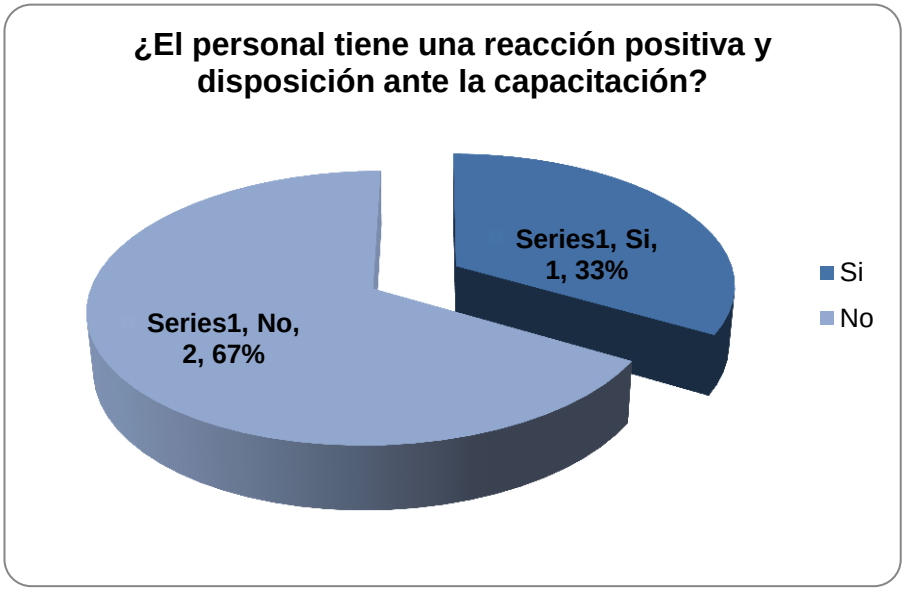
El 67% de las empresas que tienen una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, no conoce en su totalidad cuáles son todas sus funciones estipuladas por ley, a comparación del 33% que si las conoce y las pone en práctica.

Pregunta 5



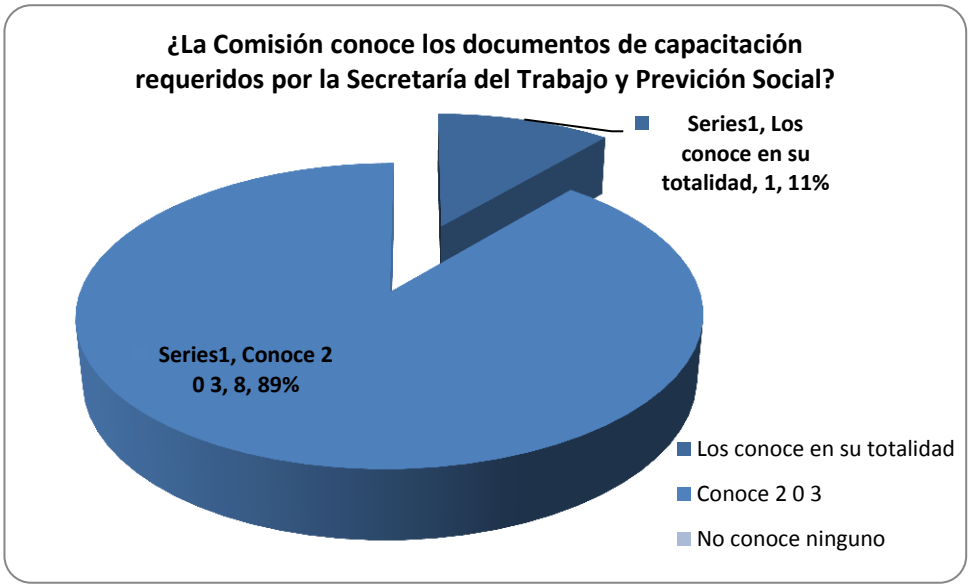
El 67% de las empresas que tienen conformada una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento identifican las necesidades de capacitación mediante las opiniones del personal a capacitar.

Pregunta 6



El 67% de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento expresan que el personal muestra disposición para ser capacitado al tener una reacción positiva; sin embargo, el 33% se manifiesta renuente ante esta situación.

Pregunta 7



Los formatos mencionados en la gráfica anterior son:

DC1. Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

DC2. Presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento.

DC3. Constancia de habilidades laborales.

DC4. Lista de constancias de habilidades laborales.

DC5. Solicitud de registro de agente capacitador externo.

El 89% de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento solamente conocen los formatos DC1 y DC3, a comparación del 11% que tiene conocimiento de todos los formatos requeridos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Resultados del análisis situacional

De acuerdo a los datos obtenidos y después de haber realizado esta investigación a las empresas textileras de los municipios de Contla de Juan Cuamatzi y Santa Ana Chiautempan, podemos afirmar que la mayoría de las empresas que fueron encuestadas no llevan a cabo la capacitación como lo marcaba la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma laboral, también es de observarse que la mayoría de estas incurren en actos de simple formalidad en lo que respecta a capacitación, ya que no tienen constituidas las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, y las funciones que éstas deberían realizar son llevadas a cabo por el encargado de recursos humanos o, en su caso, por el dueño de la misma.
También se observo que la capacitación entre las empresas encuestadas es irregular ya que en algunas se capacita cada dos meses y en otras una vez al año, asimismo se evidencio que los empresarios desconocen el impacto en la productividad que se genera después de implementar un plan adecuado de capacitación.
Derivado de lo señalado se hace evidente la necesidad de buscar mecanismos que permitan mostrar a los empresarios el nivel de productividad real que tiene cada uno de sus trabajadores una vez que han recibido adecuadamente la capacitación y/o adiestramiento, a través de una herramienta eficiente, que se adecue a las necesidades reales de cada empresa.

Es aquí donde se observa la relevancia del papel que tiene la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, y que desafortunadamente es evidente que en la mayoría de estas no se constituye, y en donde la hay ésta tiene una participación muy limitada al no tener conocimiento de sus atribuciones; por lo que podemos inferir que la mayoría de los empresarios no valoran la función de ésta comisión porque no identifican los beneficios que a su capital humano conlleva y con ello a su productividad.

Otra situación que también se observa, es que la vigilancia del correcto cumplimiento de esta obligación laboral es insuficiente, pues aun cuando la STPS realiza supervisiones en las empresas para verificar la existencia de dicha Comisión, como lo hemos venido destacando su importancia radica en la participación activa en la programación y ejecución de los planes de capacitación y adiestramiento. Por lo tanto, las actividades de vigilancia deben dirigirse principalmente hacia el monitoreo sobre la funcionalidad operativa de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es decir, si participa activamente para brindar un panorama real de las necesidades que tiene el personal de la empresa en sus labores diarias, llegando a acuerdos con los dueños que permitan el aumento de la productividad y desarrollo profesional de todo el personal, traduciéndose en un capital importante para la empresa, capaz de generar confianza a los clientes de que se elaboran productos de calidad por empleados capacitados.

En esta investigación, se observa que las modificaciones en la ley laboral responden a las nuevas necesidades del tejido empresarial, debido a que se

establece el impulso a la productividad de los diversos ramos, a través de capacitaciones especializadas para cada sector impartida institucionalmente. Si bien, esta modalidad de capacitación será una obligación para las micro y pequeñas empresas y con ello desaparece la obligación de integrar la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en éstas.

Esta situación deja de lado la opinión directa de los trabajadores en la elaboración del plan de capacitación y adiestramiento por medio de la comisión, por lo que debemos concluir que será determinante en estos casos la habilidad de los responsables de capacitación en cada organización de aplicar las herramientas necesarias para detectar las necesidades de capacitación que su fuerza laboral e identificar dentro del plan de cursos y talleres que establecerán las instituciones gubernamentales cuales cubrirán sus requerimientos.

Otro elemento importante para a considerar para impulsar el desarrollo de los micro y pequeños empresarios es que empiecen a medir el desempeño de su capital humano una vez que han sido capacitados, para que se logre una importante concientización del impacto de una correcta elección de los temas de capacitación, que coadyuven en el desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada empleado, y así, desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso hacia su trabajo.

Bibliografía

Administración de micro, pequeña y mediana empresa (2005). [en línea]. Disponible en: http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/0091.pdf [2012, 25 de noviembre].

Diagnóstico de las micro, pequeñas y medianas empresas (n.d.). [En línea]. Disponible en: http://200.77.231.100/pics/p/p2757/1.-DIAGNOSTICO_DE_MICRO_PEQUE%d1AS_Y_MEDIANAS_EMPRESAS.pdf [2012, diciembre].

Idalberto Chiavenato (2007). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de la Organizaciones. México: Editorial McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2009). Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos económicos 2009. [en línea]. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyecto

Ley Federal del Trabajo (2012, 30 de noviembre). [en línea]. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247.pdf [2012, 3 de diciembre].

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (2012, 18 de enero). [en línea]. México: Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247.pdf [2012, 28 de noviembre].

Registro de Capacitaciones Legales en Materia de Capacitación (2012). [en línea]. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/capacitacion/atencionROL_stps.html [2012, 2 de diciembre].

Rodríguez Valencia, Joaquín (2002). Administración de pequeñas y medianas empresas. México: Thomson Learning.

La Educación Virtual como Estrategia de Internacionalización de los Programas del Postgrado y de Educación Continua.

Octavio Reyes López.
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato

Lorenza Rosa Manoatl Escobar.
Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales y Administrativas en Latinoamérica.

Resumen.

Ofertar programas de postgrado y de educación en línea, representa una oportunidad de internacionalización para la universidades públicas y privadas, nacionales y extranjeras, sin embargo debe ser asumido como un proyecto que requiere de una estrategia bien definida y planteamientos de operativización que aseguren el éxito de la propuesta para ofertar cursos en línea.

Virtualizar la oferta educativa institucional no significa subir los cursos de los profesores a internet, es menester reconocer que se requiere de una estrategia que considere al menos cuatro elementos básicos, es decir: una infraestructura de apoyo para dar soporte funcional y tecnológico a los procesos, así como la suficiente flexibilidad del currículo y de los planes de estudio, junto con el diseño apropiado del aula virtual de aprendizaje, finalmente y no por ello menos importante, se deben considerar las competencias digitales del asesor-tutor que trabajará en la virtualidad todo el proceso enseñanza-aprendizaje.

Ciertamente se trata de otro paradigma educativo y por tanto se requerirá de otro modelo educativo que funcione en forma paralela a la estructura universitaria presencial, a través del desarrollo de un sistema de universidad virtual, el cual demandará de autonomía, flexibilidad, presupuesto propio y otros indicadores de gestión.
Palabras Clave*: Educación en Línea y Estudios de Postgrado*

Abstract.

Offer postgraduate programs and online education, for internationalization provides an opportunity for public and private universities, domestic and foreign, but must be taken as a project that requires a well-defined strategy and operationalization approaches to ensure the success of proposal to offer online courses.

To virtualize the institutional educational opportunities does not mean raise teachers courses to the Internet, it must be recognized that it requires a strategy that considers at least four basic elements, i.e.: a supportive infrastructure to give support functional and technological processes well as the flexibility of curriculum and school curricula, along with appropriate design of virtual learning classroom, finally and not least important should be considered digital skills-tutor advisor who will work in virtual all teaching-learning process.

Certainly this is another educational paradigm and thus requires another educational model that works in parallel to the structure presentiality university, through the development of a virtual university system, which will demand of autonomy, flexibility, its own budget and other performance indicators
Keywords*: Online Education and Postgraduate Studies*

Introducción.

EL siglo XXI se caracteriza por una profunda transformación estructural, con manifestaciones en todos los ámbitos de la vida del hombre. La nueva era, como la identifican algunos pensadores, nos propone que la transmisión de la información y la construcción del conocimiento se pueden adquirir hoy en día de la forma más veloz que haya consignado la historia de la humanidad, caracterizada por la movilidad como cultura, para la cual se requiere una capacidad especial de adaptación y ampliación de funciones. Así, el conocimiento es esencial para el desarrollo de cualquier actividad socio laboral Castells (1997).

Desde este contexto el reto para la educación superior es reestructurarse y superar el proceso acelerado del desarrollo científico y tecnológico, tal escenario exige cambios en la misma dimensión, es decir, refundar la escuela, transformar el currículo y la práctica docente, optimizar la infraestructura, formar a los directivos, así como evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje, entre otros aspectos relevantes, con el propósito de atender los requerimientos de la nueva sociedad y del mercado. Se trata de formar a los estudiantes para responder exitosamente ante las situaciones imprevistas, contribuir a establecer mejoras en los procedimientos, recibir e interpretar mensajes de otros miembros de la organización y del entorno, enviar mensajes a otros miembros y transformar estrategias en desempeños concretos, todo ello como condición para participar en un contexto competitivo y cambiante.

En la educación virtual es fundamental que los asesores/tutores y los estudiantes desarrollen habilidades tecnológicas, en razón de que todavía los docentes son corresponsables del aprendizaje de los estudiantes, mediante el desarrollo de funciones como: planificar, instrumentar y evaluar el aprendizaje. Es fundamental que el asesor/tutor a distancia se asuma como un intelectual y un profesional de la docencia, ya que se trata de una actividad que involucra múltiples aspectos como: *epistemológico*, porque supone un posicionamiento acerca de cómo conocemos; *ético*, porque es una responsabilidad la formación humana; *estético*, porque tiene que ser cada día más bella; *político*, porque es de beneficio social; y *técnico*, porque necesitamos saber hacer nuestro quehacer, de manera adecuada y oportuna.

Entre las funciones del asesor/tutor se incluyen: la construcción de diversos ambientes de aprendizaje, el diseño de materiales didácticos, la selección de materiales de apoyo, la motivación de sus estudiantes, ofrecer las condiciones para el aprendizaje autónomo y colaborativo, así como seleccionar estrategias de enseñanza-aprendizaje, entre otras actividades. Por su parte, el estudiante requiere desarrollar habilidades para buscar, seleccionar, organizar y utilizar la información como base del conocimiento y el conocimiento como base de la sabiduría, para desempeñarse con idoneidad en el nuevo contexto.

En México los procesos de integración y de globalización han contribuido para que la educación virtual siga día a día ganando espacio y credibilidad social. Por ello los retos de la educación virtual son: formar profesionistas con diferente mentalidad y con conocimientos amplios y válidos, es decir, con más conocimientos, múltiples

habilidades, así como nuevas actitudes y valores, esto con el apoyo de la mediación tecnológica, de la formación docente en las nuevas tecnologías de información y comunicación (nTIC), de directivos capacitados en la gestión de los procesos en línea y finalmente criterios claros de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de rúbricas.

De acuerdo con Martínez y Echeverría (2009), las competencias a desarrollar en el proceso formativo se ubican en cuatro dimensiones: competencia técnica (saber); competencia metodológica (saber hacer); competencia participativa (saber estar) y la competencia personal (saber ser). Esto significa que, las competencias son un conjunto de saberes que le confieren al individuo una capacidad potenciada para contribuir o hacer aportaciones sociales, que beneficien a la comunidad en la que vive y se desarrolla.

Dentro de las competencias tecnológicas y/o del procesamiento de la información, se identifican las siguientes: competencias de comunicación, para el trabajo en equipo, para la resolución de problemas, competencias relacionadas con la creatividad y el emprendimiento, así también de las competencias relativas a las habilidades de negocios, tales como: la gestión y la organización de personas o recursos financieros y materiales Cobo (2008) Las competencias tecnológicas deben entenderse como los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, utilizadas para cualquier proceso orientado a la generación del conocimiento. Estas competencias tecnológicas posibilitan otras maneras de aprender porque los educandos del mundo virtual deben desarrollar competencias adicionales.

La educación virtual requiere de una pedagogía y andragogía que se apoye en los medios electrónicos, en tal sentido es necesario crear una cultura del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, así como formar a los docentes en habilidades específicas para trabajar en la virtualidad. También se requiere desarrollar en los estudiantes las habilidades para el autoaprendizaje, administración del tiempo y el uso de las herramientas para investigar y construir el conocimiento.

Marco teórico.

En la opinión de Zapata (2013), para operativizar el aprendizaje en línea (*e-Learning*), es necesario contar con dos apoyos básicos: i) un modelo educativo que de soporte y fundamentación al proceso enseñanza–aprendizaje en línea, así también ii) un esquema de parametrización para evaluar la calidad en la educación virtual. Esto implica que se requiere de un sistema de principios, políticas, actividades, metas y criterios que den estructura, secuencia y sentido a los procesos, técnicas y materiales que coadyuvan para alcanzar la calidad en los ambientes virtuales de aprendizaje.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) favorecen de muy diversas formas en la mejora y promoción de la educación en el mundo contemporáneo a

través del aumento en las posibilidades de acceso para las personas que por diversas cursan habían abandonado sus estudios, así también es posible apoyarles con una mayor equidad en la instrucción, sin hacer menoscabo de la enseñanza personalizada y el aprendizaje significativo para los educandos, de la misma forma que promueven ambiciosos proyectos de capacitación para los docentes, vinculado con un incremento importante de la productividad administrativa de los procesos académicos y de los servicios escolares. Por tal motivo, es responsabilidad de las universidades preparar a la población, a fin de que puedan participar activamente en la nueva sociedad de la información y la economía social, las cuales están fuertemente apoyadas en la gestión del conocimiento, esto significa que las instituciones deberán hacer un análisis sistémico desde perspectivas tan diversas como son los factores sociales, culturales, administrativos y tecnológicos, entre otros (UNESCO, 2012, 2009, 2007, 2002).

Los procesos de educación en línea requieren de nuevos constructos teóricos que den estructura y cohesión a esta modalidad educativa, para ello Reyes (2013b:3) definió el concepto de calidad educativa en la educación virtual, con el texto que se cita a continuación:

> *"Conjunto de actividades soportadas por la planificación y la operación de programas académicos en línea, cuyo diseño y configuración contribuyen al desarrollo de procesos cognitivos de acercamiento, recuperación, comprensión, análisis, síntesis y aplicación del conocimiento por parte del educando, en entornos sociales distantes y diferentes; en donde la apropiación del aprendizaje es auto-gestionado a través de la colaboración en redes y mediado por la tecnología"*.

Con base en el modelo OCBO (Reyes, 2013b), sobre la Calidad Educativa en la Educación Virtual, que se presenta en la tabla 1, en donde se describen las cuatro dimensiones identificadas: A) Factores del proceso educativo en línea, B) Virtualización de la educación a distancia, C) Perfil del asesor –tutor en la virtualidad y D) Perfil del estudiante virtual; se profundizó en la investigación en forma longitudinal para continuar estudiando la virtualización de la educación a distancia, esto con el propósito de apoyar el desarrollo e internacionalización de los cursos del postgrado y de educación continua que se ofertan en las instituciones universitarias.

Tabla 1. Modelo OCBO sobre Calidad Educativa en la Educación Virtual

	Descriptores empleados		
	Dimensión	**Categorías**	**Atributos**
Calidad Educativa en la Educación Virtual	**Factores del Proceso Educativo en Línea**	*Cobertura y alcance*.	**A1**
		Conectividad del sistema educativo.	**A2**
		Conocimientos actualizados y sistematizados.	**A3**
		Desarrollo de habilidades investigativas.	**A4**
		Disponibilidad de materiales y recursos.	**A5**
		Eficacia en los resultados del aprendizaje.	**A6**
		Eficiencia del proceso enseñanza-aprendizaje.	**A7**
		Evaluación del proceso y las tareas entregables.	**A8**
		Pertinencia de los contenidos académicos.	**A9**
		Promoción de la educación integral.	**A10**
	Virtualización de la Educación a Distancia	*Ambientes virtuales de aprendizaje (AVA).*	**A11**
		Aprendizaje digital y tecnología móvil.	**A12**
		Atención a estudiantes en línea.	**A13**
		Autogestión y automotivación del estudiante virtual.	**A14**
		Estudios ofrecidos con visión global y enfoque local.	**A15**
		Flexibilidad de los planes de estudio.	**A16**
		Funciones y desempeño del asesor virtual.	**A17**
		Libertad en la elección de tiempo, espacio y rutas.	**A18**
		Virtualización de los contenidos.	**A19**
		Recursos tecnológicos atractivos y retadores.	**A20**
	Perfil del Asesor – Tutor en la Virtualidad	*Acompañamiento de sus alumnos*.	**A21**
		Aplicación de la creatividad y la innovación.	**A22**
		Calidad y calidez de la asesoría ofrecida.	**A23**
		Capacitación sobre entornos virtuales de aprendizaje.	**A24**
		Comunicación interactiva con pares y alumnos.	**A25**
		Disposición por continuar aprendiendo.	**A26**
		Dominio de la plataforma del aula virtual de aprendizaje.	**A27**
		Experto en su campo del conocimiento.	**A28**
		Motivación individual para alcanzar objetivos.	**A29**
		Participación en el diseño y construcción de cursos en línea.	**A30**
	Perfil del Estudiante Virtual	*Actividades de trabajo colaborativo*.	**A31**
		Aprendizaje por reflexión personal.	**A32**
		Capacidad de autogestión y automotivación.	**A33**
		Elementos pedagógicos y andragógicos.	**A34**
		Expectativas sobre las actividades entregables.	**A35**
		Generación y socialización del conocimiento.	**A36**
		Nivel de desempeño del alumno virtual.	**A37**
		Tolerancia en el proceso de acompañamiento.	**A38**
		Tiempo destinado a las actividades de aprendizaje.	**A39**
		Tipo de evaluaciones en las que participa.	**A40**

Fuente de Información: Reyes, O. (2013b). "Modelo OCBO sobre la Calidad Educativa en la Educación Virtual". En *XIV Encuentro Internacional de Virtual Educa*. Área temática: La Escuela en la Era Digital. [Ponencia]. Del 17 al 21 de junio. Medellín, Colombia: Virtual Educa.

Del modelo OCBO propuesto por Reyes (2013b), los descriptores empleados para cada una de las dimensiones, son los siguientes:

Dimensión- *Factores del Proceso Educativo en Línea*.
La cual significa que los procesos educativos que son mediados por la tecnología deben estar soportados en un conjunto de factores inherentes que coadyuven el trabajo de los participantes a través de la conectividad, la disponibilidad de materiales y recursos educativos en la plataforma, indicadores de eficacia y eficiencia sobre el aprendizaje, así como esquemas claros para la evaluación de los entregables y la promoción de la educación integral.

Dimensión- *Virtualización de la Educación a Distancia*.
Esta modalidad requiere de la flexibilidad académica, tecnológica y administrativa para poder producir los cambios buscados en el desempeño de los participantes en un entorno mediado por la electrónica, por esa razón se requiere diseñar desde su concepción un ambiente virtual de aprendizaje considerando la autogestión del estudiante, la asesoría en línea y la virtualización de los contenidos a través de un esquema multi-rutas, multi-enfoques y multi-participantes

Dimensión- *Perfil del Asesor-Tutor en la Virtualidad*
Los profesores que participan como facilitadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la virtualidad, deben poseer competencias digitales particulares las cuales son imprescindibles para este ámbito educativo. Es necesario un conjunto de saberes para ofrecer asesoría en línea con calidad y calidez, de forma que el estudiante se sienta acompañado, aun cuando se trabaja a distancia y en forma asíncrona. Lo cual implica un amplio dominio de la plataforma académica.

Dimensión- *Perfil del Estudiante Virtual*
Es importante reconocer que esta modalidad está dirigida a un sector específico dela población, de manera particular en los cursos del postgrado estamos hablando de un persona que seguramente cubre el perfil de los llamados migrantes digitales. Las características biopsicosociales de los alumnos que se inscriben para tomar un curso en la modalidad virtual, tienen una tipología distintiva que les describe, pues son individuos con gran capacidad de autogestión y automotivación.

Adicionalmente, es menester mencionar que el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2006), especifican que es necesario desarrollar capacidades híbridas en los estudiantes, de manera que éstos relacionen el uso de las tecnologías de información, el uso del *hardware* y del *software* (*hard-skills*), con el desarrollo de otras competencias afines (*soft-skills*). Entre las competencias afines conocidas como *soft-skills* se encuentran las habilidades como: la argumentación de las propias opiniones, la negociación de significados, el equilibrio afectivo, los idiomas, la capacidad de autoaprendizaje, la adaptación al cambio, la iniciativa y la perseverancia.

Organismos internacionales, como la UNESCO (2010), indican que los cambios en el tipo de talentos necesarios a escala mundial, están obligando a los países a evaluar

y a replantearse el progreso educativo de las generaciones jóvenes en un contexto global, para lo cual ha creado el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias Requeridas por los Adultos, entre cuyos propósitos se encuentran los siguientes:

1. Identificar y medir las diferencias entre los individuos en aquellos países que se consideran exitosos.
2. Evaluar el impacto de estas competencias en sus dimensiones económica y social, tanto en el ámbito individual como social.
3. Calibrar el impacto de la educación y los sistemas de entrenamiento en el logro de las competencias requeridas actualmente.
4. Ayudar a la clarificación de las políticas necesarias, con el fin de que la educación contribuya al desarrollo de las competencias requeridas y a prevenir el subempleo y el desempleo como amenaza de la sobrevivencia en el contexto de la globalización.

Otros organismos, como la OEA (2009), en el marco del diálogo “Los desafíos de la globalización y el nuevo rol de las universidades en el hemisferio”, plantean que las universidades deben desempeñar un rol más activo y propositivo, con el fin de asumir los nuevos retos que enfrenta la academia y contribuir así al desarrollo de la región; de manera que, en distintos ámbitos, se entienda la labor de la educación como fundamental para el desarrollo de las competencias necesarias para el profesional del siglo XXI.

Por su parte, en las mesas de trabajo efectuadas durante la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, realizada en París (UNESCO,1998), se estableció que:

> *“…..la nueva tecnología de la información no hace que los docentes dejen de ser indispensables, sino que modifica su papel en relación con el proceso de aprendizaje, y que el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión pasa a ser fundamental. Los establecimientos de educación superior han de dar el ejemplo en materia de aprovechamiento de las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, velando por la calidad y manteniendo niveles elevados en las prácticas y los resultados de la educación”*

Es decir, que la educación impartida a través de la universidad virtual ofrece un punto de intersección sinérgica de tres grandes dimensiones: *el de las posibilidades, el de las tecnologías y el de la pedagogía* (UNESCO, 1998).

De acuerdo con Stephenson y Yorke, (1998), las competencias tecnológicas deben caracterizar a los individuos con los siguientes descriptores:

1. Hábiles digitalmente y diestros informacionalmente.
2. Generadores de nuevos contenidos.
3. Adaptables para el aprovechamiento de los conocimientos y la tecnología.
4. Capaces de desempeñarse en múltiples contextos.
5. Capaces de desempeñar un grupo de multitareas.
6. Innovadores, creativos y colaborativos.
7. Con capacidad para desaprender lo que no sirve y aprovechar lo nuevo.

Para aprender de estas maneras, según Stephenson y Yorke (1998), se requiere incorporar cambios sustantivos en las prácticas de enseñanza-aprendizaje en el sector educativo, para lo cual es necesario:

a. Pasar de una educación basada en los contenidos a una educación que integra conocimiento aplicado y habilidad para resolver problemas.
b. Un aprendizaje flexible, que favorezca la experimentación.
c. Aprovechar las oportunidades del e*xtended blended learning*, que combina el uso de plataformas de aprendizaje, con la enseñanza cara-a-cara y con el aprendizaje basado en proyectos, que ayudan a estimular un aprendizaje contextual y orientado a la acción. Se trata a fin de cuentas, de que los estudiantes de la educación virtual no solo sean consumidores de información, sino productores de información y constructores de conocimiento.

Mastache *et al*. (2007) sugieren que las habilidades que los estudiantes requieren desarrollar, son esencialmente:

- La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos.
- La aplicación de destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o la combinación de tareas.
- La habilidad para desempeñarse frente a actividades o problemas diversos y complejos.
- La habilidad para *saber hacer* en determinados contextos y situaciones.
- La capacidad para movilizar conocimientos y técnicas.
- En síntesis: la capacidad para integrar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

A partir del marco teórico revisado, se le dio continuidad al proyecto de investigación a través de la consulta con expertos y líderes de opinión de acuerdo con la siguiente estructura metodológica.

Método de investigación.

La investigación que aquí se reporta, se apoya en el enfoque cualitativo y por tanto es de naturaleza sistémica porque se hace referencia al estudio de cualidades de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis, en donde se busca identificar la naturaleza de su realidad, su estructura y su dinámica, así como su comportamiento y sus manifestaciones (Cook *et al.*, 1997). Esta postura no se contrapone al análisis cuantitativo, sino que lo implica y lo integra es por ello que se le considera muy importante, así pues surge la posibilidad de trabajar en forma mixta con el mismo proyecto de investigación.

Objetivo de la Investigación. Mediante el análisis sistémico con un grupo de enfoque, se buscó elaborar un esquema de virtualización de la educación a distancia para apoyar las Estrategias de Internacionalización de los Programas de Postgrado y Educación Continua

Diseño: De la postura metodológica del tipo cualitativo, se adoptó el diseño de investigación denominado **Teoría Fundamentada** porque se busca hacer contribuciones al conocimiento al proponer un esquema de virtualización de la educación a distancia. El propósito fundamental de este diseño se centra en aportar constructos teóricos que contribuyan a entender la realidad estudiada (Hernández-Sampieri *et al.*, 2010)

Alcance: El alcance establecido para esta etapa del proyecto de investigación es del tipo *exploratorio y descriptivo*, el nivel de medición que será empleado es nominal y se desarrollará una coreografía para el análisis de datos apoyada en tres etapas: a) Recolección de información, b) Desarrollo del análisis, y c) Validación de resultados.

Perspectiva: De acuerdo con Álvarez-Gayou (citado por Hernández-Sampieri *et al.*, 2010), la perspectiva del análisis utilizado fue la *visión deliberativa*, porque se enfoca en la interpretación y la descripción detallada de los datos obtenidos en el proceso de investigación.

Población Bajo Estudio. Las características de la población de estudio, corresponden a colaboradores universitarios, clientes actuales y/o potenciales quienes están interesados en cursar un programa de educación a distancia. De la misma forma se entrevistó a profesores del postgrado en administración que trabajan en universidades virtuales, con la intención de hacer diálogos cruzados y buscar la confiabilidad de los resultados.

Tipo y Tamaño del Muestreo: La selección de la muestra fue *no probabilística* y estuvo dirigida a personas vinculadas con la educación a distancia, ya sea como beneficiarios y/o proveedores del servicio, mismos que trabajan en el desempeño de sus funciones laborales relacionadas con la capacitación y la educación a distancia, esto con el propósito de asegurar la consistencia para los *casos-tipo* empleados. Con respecto al tamaño de la muestra, fueron entrevistados en línea o presencialmente 10 personas, así también se buscó el acercamiento con profesores del postgrado que trabajan en el área de ciencias económico administrativas en algún programa académico que se oferta 100% en línea, esto con la intención de triangular la información a través de conocer su opinión acerca del esquema propuesto.

Inmersión Inicial: Derivado del proceso para diseñar este proyecto de investigación, se construyó un andamiaje metodológico de tipo cualitativo, mismo que se describe en este apartado, el cual permite el acercamiento al tema con un enfoque sistémico. Adicionalmente, se utilizaron los resultados previos de una investigación publicada con el siguiente título “Modelo OCBO sobre Calidad Educativa en la Educación Virtual” (Reyes, 2013b), razón por la cual se le dio continuidad al análisis de una de las dimensiones identificadas previamente, esto como parte de la inmersión inicial al contexto bajo estudio

Unidad de Análisis. El componente principal del análisis efectuado es la *opinión expresada*, es decir el pronunciamiento de las personas en relación a los aspectos de la Virtualización de la Educación a Distancia. Con el propósito de describir en

forma sistémica el objeto de estudio, la opinión de los entrevistados se agrupo en diferentes categorías de acuerdo al modelo OCBO.

Confiabilidad: Se utilizó el *esquema de triangulación* de la información, a través de entrevistas cruzadas, es decir: entrevistas con colaboradores y profesores universitarios, así como con clientes actuales y/o potenciales. Los criterios de rigor y confiabilidad están sustentados en la selección y credibilidad de los participantes, la transparencia en el levantamiento de la información y la ratificación de los datos obtenidos, mismos que confirmaran la homogeneidad, la objetividad y la confiabilidad de los resultados.

Validación: Para validar los resultados, se utilizó la herramienta denominada Metodología para Sistemas Suaves (SSM; *Soft Systems Methodology*, por sus siglas en inglés), desarrollada por Checkland (Martínez y Ríos, 2008), la cual ofrece una ruta de evolución en el nivel del análisis fundamentado de los llamados sistemas complejos, como lo es la educación entre otros, en los que participan diversos factores tecno-biopsicosociales y metodológicos.

Instrumentos: Para la obtención de los datos en el proceso indagatorio, se emplearon dos tipos de instrumentos semiestructurados para permitirle al participante expresar con mayor facilidad su opinión, es decir una *guía de entrevistas* para colaboradores y clientes, así también una *guía de observaciones* para aplicarse a las plataformas académicas, en donde el participante tuvo acceso para acotar opiniones, percepciones, impresiones y experiencias.

Análisis del Material: Para el análisis de datos se realizó un mapeo mental a efecto de esquematizar las iteraciones, el procesamiento, la reflexión y la examinación de datos para convertirlos en información y estructurarlos en forma de conocimiento, es así que emergieron diferentes atributos del análisis previo obtenido en el Modelo OCBO, mismos que fueron organizados en las categorías de: Ambiente Virtual de Aprendizaje, Competencias Digitales del Asesor-Tutor, el Curriculum Flexible y la infraestructura Institucional de Apoyo. El análisis del material se extenderá de forma recurrente haciendo la inmersión continua con el objeto, el sujeto y el contexto de estudio para continuar desarrollando la investigación en forma longitudinal.

Criterios de Codificación: El primer nivel de revisión de las unidades de análisis se apoyó en las cuatro dimensiones sobre calidad educativa en la educación virtual propuestas en el modelo OCBO (Reyes, 2013b), mientras que en el segundo nivel emergieron otras cuatro categorías durante el análisis, mismas que se agruparon de acuerdo al criterio de funcionalidad de causa-efecto, es decir que para hacer la codificación se buscó el origen raíz para generar una red de nodos vinculantes. El avance logrado en el desarrollo del constructo se presenta en la Figura 1 de la sección denominada Análisis de Resultados de este reporte, sin embargo se continuará haciendo el ejercicio de indagación en forma iterativa porque se considera que todavía no existe una saturación de categorías o subcategorías.

Codificación Resultante: El esquema de codificación empleado para detallar como objeto de estudio a la Virtualización de la Educación a Distancia, se apoya en cuatro categorías a saber, para las cuales se identificaron diferentes componentes que agrupados, corresponden a los siguientes descriptores:

- Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA), que incluye: i) los componentes estructurales, II) los elementos del diseño de cursos, III) el ámbito de interacción, iv) la orientación andragógica y v) los procesos educativos
- Flexibilidad del Curriculum y de los Planes de Estudio: i) multi-rutas, ii) multi-enfoques, iii) multi-participantes
- Infraestructura Institucional de Apoyo: i) programas de educación integral, II) acompañamiento de estudiantes y iii) conectividad tecnológica
- Competencias Digitales del Asesor-Tutor: i) estilos en el diseño, ii) perfiles profesionales y iii) roles adaptativos.

Es decir que, durante el proceso de investigación emergieron diferentes descriptores para cada uno de atributos identificados en las categorías originales, los cuales son el resultado de las inmersiones sobre el tema, mismos que serán conceptualizados más adelante en la sección del análisis de resultados.

Análisis de resultados.

La contribución de esta investigación en la generación del conocimiento, es el resultado de un análisis sistémico de los datos obtenidos en el proceso de indagación a través de la Metodología para Sistemas Suaves (SSM) desarrollada por Checkland (Martínez y Ríos, 2008). Los autores consideran que dicha aportación puede ser dividida en dos grandes grupos, primeramente en su aporte a las ciencias administrativas porque fue posible validar con un grupo de enfoque la importancia de prospectar la internacionalización de la oferta educativa de los postgrados a través del diseño de una estrategia para crear un sistema administrativo paralelo que de soporte a la universidad virtual, porque la estructura organizacional creada para la modalidad presencial, dista mucho de ser un apoyo eficaz y eficiente en este proceso. Así pues, la estrategia organizacional sugerida es a través del llamado crecimiento horizontal que la alta dirección de la organización deberá construir con criterios de autonomía, flexibilidad y con un modelo educativo propio, soportado en las teorías Cognitivo-Conductual, el Constructivismo y el Conectivismo.

La segunda aportación al conocimiento generado por parte de esta investigación, corresponde a un modelo de gestión administrativa para la virtualización de la educación a distancia, lo que permitirá tomar mejores decisiones al grupo directivo en el emprendimiento de un proceso de esta naturaleza. El resultado del mapeo realizado se presenta en la Figura 1 de este reporte. El constructo formulado se basa en una codificación de los 4 atributos esenciales: Infraestructura institucional de apoyo, la flexibilidad del *curriculum* y de los planes de estudio, el diseño del ambiente virtual de aprendizaje, así como las competencias digitales del asesor-tutor. De esta forma, es posible describir el objeto de estudio, definido éste como la virtualización de la educación a distancia

Para integrar una estrategia de internacionalización de los programas de postgrado y educación continua, se agruparon las opiniones de los agentes entrevistados en las siguientes categorías de donde surge el esquema propuesto:

A) ***Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA):*** Se le denomina ambiente virtual de aprendizaje al entorno diseñado para aprender en línea, que es mediado por la tecnología y cuya función es facilitar las interacciones entre los participantes con el conocimiento, a través de la comunicación, el procesamiento, la gestión y la distribución de la información proporcionados en línea.
   i) ***Componentes Estructurales:*** Específicamente se hace referencia a las intenciones educativas y los objetivos de cada una de las materias, así como las competencias que se busca formar en el educando, junto con los medios de interacción que serán utilizados y las actividades de aprendizaje consideradas en conjunto con los recursos info-virtuales y los materiales de apoyo requeridos.
   ii) ***Elementos del Diseño:*** El diseño de ,los curso en línea debe seguir lineamientos de tipo instruccional, de la interfaz entre el sistema y el usuario, sea este alumno, profesor o personal administrativo, así como ofrecer la posibilidad de un escalamiento para migrar de plataforma en el momento que así sea requerido.
   iii) ***Ámbito de Interacción:*** El espacio destinado a la interacción deberá ensamblar aspectos cognitivos, promover la socialización en línea, así como ofrecer la posibilidad de interactuar en un módulo de trabajo colaborativo que facilite la participación de los educandos en las actividades académicas de la construcción del conocimiento.
   iv) ***Orientación Andragógica***: Es importante recordar que las posturas andragógicas a diferencia de las pedagógicas, están más orientadas a recuperar el conocimiento previo, reconocer que el individuo toma decisiones con base en su experiencia, aceptar que es más complicado modificar conductas del adulto, así también están más interesados en buscar una aplicación concreta para el nuevo conocimiento.
   v) ***Procesos Educativos:*** Se requiere establecer las estrategias de aprendizaje por utilizar, basándose en el desarrollo de proyectos, la solución de problemas o análisis de casos, así como el tipo de trabajo colaborativo que será empleado para promover la construcción social del conocimiento y sobre todo la mediación cognitiva buscada.

B) ***Flexibilidad del Curriculum y de los Planes de Estudio:*** La modalidad virtual de la educación ofrece la ventaja de generar un currículo académico flexible y por ello se vuelve condición necesaria y obligada para aprovechar los recursos info-virtuales, sin embargo debe ser concebido desde la creación misma de los planes de estudio diseñados con la maleabilidad requerida.
   i) ***Multi-rutas***: Se requiere que los programas de cada una de las materias tenga la posibilidad de que el alumno adquiera el conocimiento a través de diversas actividades de aprendizaje que funcionen como rutas múltiples para alcanzar el mismo objetivo.

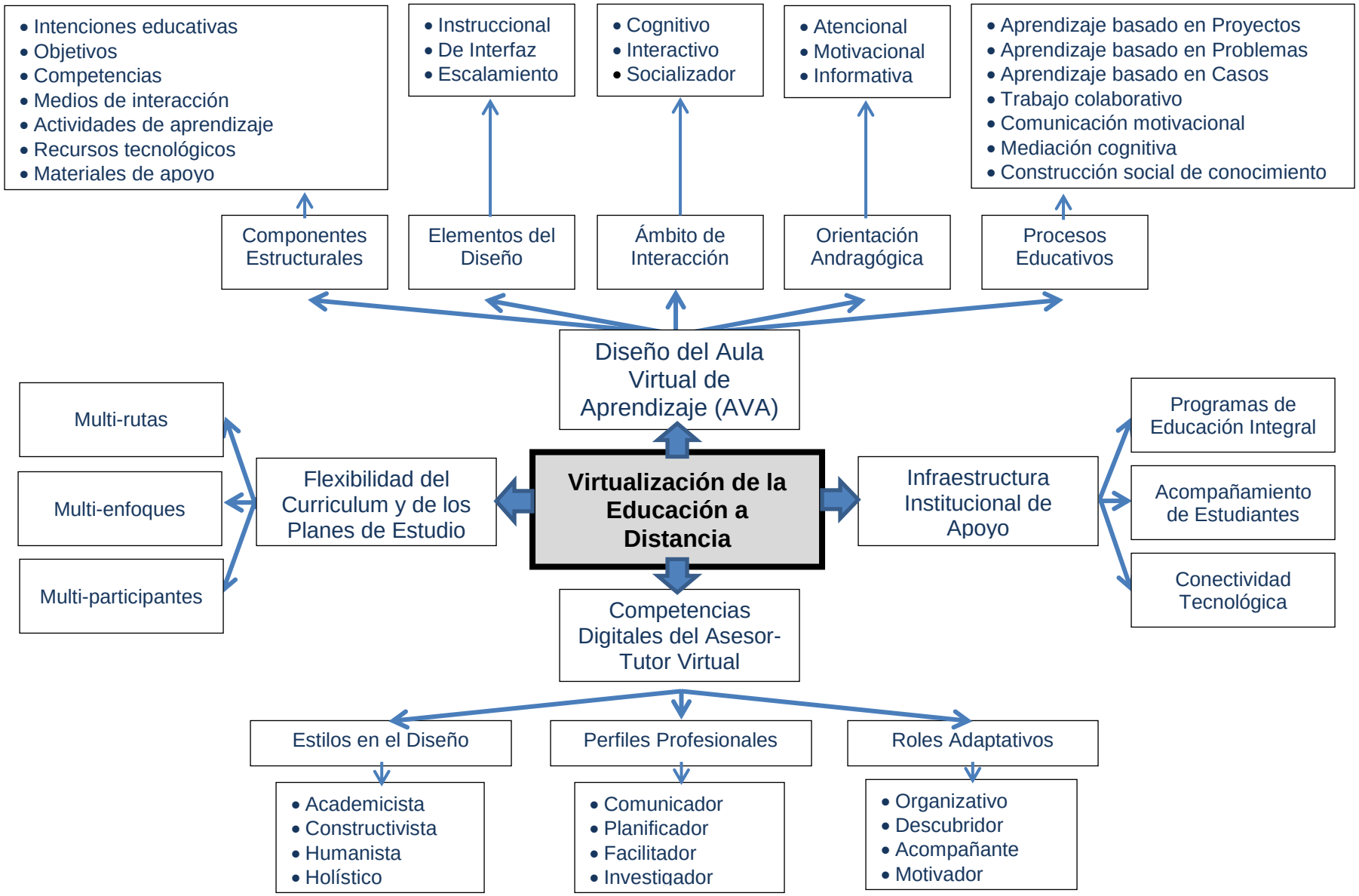
ii) ***Multi-enfoques***: Esto implica la oportunidad de trabajar en un entorno personalizado por el mismo estudiante, así como adaptar las estrategias de enseñanza a los estilos de aprendizaje de cada uno y apoyado en los criterios de las inteligencias múltiples.
iii) ***Multi-participantes***: Es importante preconcebir, sobre todo con los programas de educación continua, para que un solo asesor trabaje con un numeroso grupo de participantes (MOOCs), a través de la automatización de diversas actividades académico-administrativas.

C) ***Infraestructura Institucional de Apoyo:*** Es necesario que el sistema de la universidad virtual reciba apoyo institucional con un nivel significativo de autonomía en sus decisiones, flexibilidad en sus procesos académico-administrativos, así como el diseño de un modelo educativo propio, que le permita construir una oferta novedosa y competitiva.
   i) ***Programas de Educación Integral***: Virtualmente es posible generar un portal de la comunidad universitaria en donde exista la posibilidad de socializar o acceder a programas *ad-hoc* como “Escuela para Padres de Familia en Línea” o clubes de intereses particulares, etc.
   ii) ***Acompañamiento de Estudiantes:*** Aun cuando el perfil de los participantes en cursos universitarios y de educación continua son mayores de edad, resulta altamente significativo en su desempeño el apoyo recibido por parte de la institución en su conjunto.
   iii) ***Conectividad Tecnológica:*** Es menester contar con la tecnología que de soporte a la plataforma académica para disponer de una capacidad, accesibilidad, movilidad y potencia que les permita a todos los usuarios actuales y potenciales poder trabajar al mismo tiempo.

D) ***Competencias Digitales del Asesor-Tutor:*** La participación de los profesores es imprescindible, pero ésta debe ser entendida por propios y extraños como una función dicotómica de asesoría y tutoría de personas adultas, quienes tienen necesidades particulares de recuperar conocimiento previo y aplicar el conocimiento nuevo en sus propios entornos sociales.
   i) ***Estilos en el Diseño:*** En la construcción de cursos el diseñador de contenidos deberá asumir posturas como: Diseño Academicista, Proyecto Constructivista, Enfoque Humanista y Postura Holística.
   ii) ***Perfiles Profesionales:*** El asesor-tutor deberá contar con un paquete básico de habilidades notables como Comunicador, Planificador, Facilitador, Investigador
   iii) ***Roles Adaptativos:*** Para relacionarse eficientemente, el profesor debe adaptarse a diferentes roles de acuerdo como lo demande la situación, esto es: Organizativo, Descubridor, Acompañante, Motivador

Del mapeo realizado, es posible afirmar que existe la interacción entre los descriptores empleados, en donde el eje central se definió como la virtualización de la educación a distancia, considerado éste el objeto de estudio para esta etapa del proyecto de investigación; la visualización completa puede ser apreciada en la Figura 1 del presente reporte de investigación.

Figura 1. Estrategias de Virtualización de la Educación a Distancia



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones.

Las universidades que han emprendido exitosamente la oferta de programas educativos en las dos modalidades, que son la virtualidad y la presencialidad, lo han hecho a través de una estructura paralela, es decir que constituyeron un sistema de universidad virtual que opera con cierto grado de autonomía, aunque no todavía la necesaria, pues aún subyacen, muchas de ellas, al yugo de una estructura académico-administrativa que limita su crecimiento, pues esos esquemas corresponden a otro paradigma educativo, el desafío institucional consiste en generar una estrategia independiente que le permita a la naciente universidad virtual la posibilidad de trabajar con su propio modelo educativo.

La estrategia propuesta de virtualización de la educación a distancia se apoya en cuatro pilares fundamentales, los cuales son:

A) *Infraestructura Institucional de Soporte* para ofrecer educación integral, conectividad y esquemas de acompañamiento en línea

B) *Flexibilidad del Curriculum Académico*, que le permita a la naciente universidad virtual la autonomía para definir su propio modelo educativo

C) *Diseño del Aula Virtual de Aprendizaje*, cuya plataforma facilite los procesos educativos y la interacción de todos los componentes estructurales

D) *Competencias Digitales del Profesor*, quien como elemento catalizador, contribuye de manera importante en el logro del aprendizaje significativo.

Esto significa que, los referentes de participación activa en la modalidad virtual son semejantes a los considerandos de la educación presencial, es decir: *la institución, el currículo, al aula y el profesor*, colocando también al estudiante en el centro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Es importante hacer mención que la educación en línea requiere también de habilidades y destrezas que entre el grupo de interesados en inscribirse al postgrado o para cursar algún programa de educación continua, no están representados entre sus fortalezas, pues se trata mayoritariamente de *migrantes digitales* y no son de los llamados comúnmente *nativos de la virtualidad*, por ello se requiere también de incorporar conceptos como competencias digitales, capacidad de autogestión y visión sistémica, entre otros aspectos, en el llamado perfil de ingreso de los candidatos.

Los proyectos de internacionalización de las universidades, tienen por objetivo matricular alumnos extranjeros en sus programas académicos, esta meta pude ser alcanzada a través de una estrategia de virtualización de la educación a distancia de algunos de sus programas del postgrado y de educación continua que se oferten 100% en línea, para tal fin es menester estructurar un sistema de universidad virtual que permita asegurar el éxito del proyecto, proveyéndole de autonomía, flexibilidad, y presupuesto propio, así como de otro esquema de administración académica que incorpore otros indicadores de gestión.

Fuentes de información.

Andrade, N. (2004) “Evaluación de las Teorías de Aprendizaje”. En *Evaluación Formal de las Teorías de Aprendizaje*. Capítulo VII. Recuperado de http://padron.entretemas.com/OtrasSecc/Recomend/Andrade_TeoriasDeAprendizaje.pdf

Badia, A., Becerril, L. y Romero, M. (2010). “La construcción colaborativa del conocimiento en las redes de comunicación asíncrona y escrita (RCAE): una revisión de los instrumentos analíticos”. En *Cultura y Educación,* Vol. 22, Núm. 4, Diciembre 2010, pp. 455-474. Recuperado de http://www.ingentaconnect.com/content/fias/cye/2010/00000022/00000004/art00005

Blanco-Sánchez, J. Reyes-López, O. y Veitya-Bucheli, M. (2013). “Prosopografía del estudiante de Postgrado en la Educación Virtual”. En *Revista de Educación y Desarrollo*. Universidad de Guadalajara. Número 24, Enero-Marzo 2013, págs. 13-21. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anterioresdetalle.php?n=24

Castells, M. (1997), *La era de la información*, Madrid, España: Alianza Editorial

Cabero, J. (2010). “Comunidades virtuales para el aprendizaje”. En *Edutec Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. Núm. 34, Diciembre 2010 [Versión en línea]. Recuperado de http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec34/pdf/Edutec-e_n34_Cabero_Llorente.pdf

Carmona, E., Becerra, N. y Casarubias, A. (2010). “Hacia una Educación Conectivista”. En *Revista Alternativa*. Núm. 22 [Archivo electrónico]. Págs. 22-38. Recuperado de http://www.revistaalternativa.org http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Siemens+y+Downes%2C+2010&btnG=&lr=

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional [CEDEFOB] (2006). “La Educación y el Aprendizaje Permanente”. En *Revista Europea de Formación Profesional*. [Versión electrónica]. Bélgica, Unión Europea: CEDEFOB Recuperado de http://europa.eu/legislation_summaries/other/c11047_es.htm

Cobo, C. (2008). *Las 7 estrategias*. [Blog de autor]. Recuperado de http://ergonomic.wordpress.com/2008/11/11/las-7-estrategias/

Council of European Professional Informatics Societies [CEPIS] (2013). *CEPIS e-Competence Benchmark*. [Sitio electrónico]. Recuperado de http://www.cepis.org/index.jsp?p=940&n=2893&a=0

Couprie, D., Goodbrand, A., Li, B. y Zhu, D. (s.f.). *Metodología de Sistemas Suaves*. Juan A. del Valle (trad.). Universidad de Calgary. [Archivo electrónico]. Recuperado de http://www.ingenieria.unam.mx/javica1/planeacion/CalgarySSM/Calgary.html

Del Moral, M. y Villalustre, L. (2012). "Didáctica universitaria en la era 2.0: competencias docentes en campus virtuales". *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 9, núm. 1, págs. 36-50. [Versión en línea]. Recuperado de: http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v9n1-moral-villalustre/v9n1-moral-villalustre

Downes, Stephen (2009a). *Connectivist Dynamics in Communities*. [Blog de autor]. Recuperado de http://halfanhour.blogspot.com/2009/02/connectivist-dynamics-incommunities.html.

El Universal (2009, 26 de mayo), "Facebook, valorada en 10 mil millones de dólares". En *Periódico El Universal.* [Versión en línea]. Recuperado de http://www.eluniversal.com.mx/notas/600493.html

Fernández, N. (2001) *Andragogía. Su ubicación en la Educación Continua*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Dirección de Educación Continua. [Versión en línea]. Recuperado de: http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123224856.html

Ferrándiz, C., Prieto, M., Ballester, P. y Bermejo. R. (2004). "Validez y fiabilidad de los instrumentos de evaluación de las inteligencias múltiples en los primeros niveles instruccionales". En *Psicothema* Revista de la Universidad de Oviedo Vol.16, Núm.1. pág. 7-13. [Versión electrónica]. Recuperado de http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/8180

Frade, L. (2007). "Nuevos paradigmas educativos. El enfoque por competencias en educación". Revista *Decisio*, enero-abril 2007. México: Calidad Educativa, AC., pp-16-20. [Archivo electrónico]. Recuperado de http://atzimba.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_16/decisio16_saber2.pdf

Francois, Charles (2009). "Transdisciplinariedad, cibernética y sistémica para comprender la complejidad. Una nueva metodología para la gestión de las situaciones multifacéticos de la realidad". En *Pensando la Complejidad*. Núm. 7, Año 3, pág. 3-7. [Versión en línea]. Recuperado de http://www.complejidadhabana.com/RevistaVII.pdf

Girogis, N. (2007). "Perfil de Inteligencias Múltiples". Boletín Electrónico No. 5. Facultad de Ingeniería. Universidad Rafael Landívar: Recuperado de http://www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_05_BAS03.pdf

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación* (5ta. ed.). México: Mac Graw-Hill.

López F. y Frade, L. (2005). "Los cursos a distancia de la Red Nacional Milenio Feminista". En revista *Decisio*, mayo-agosto 2005. México: Red Milenio Feminista, pp-28-32. [Archivo electrónico]. Recuperado de http://atzimba.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_11/decisio11_saber4.pdf

Marin, Jennifer (2010). "La Interacción Comunicativa en la Educación Virtual". En *Perfiles Libertadores*. Núm. 6, págs. 116 – 124. Recuperado de www.ulibertadores.edu.co:8089/index.php?idcategoria=5628...Y

Martínez, A. y Ríos, F. (2008). "Estudio de Sistemas Blandos para el desarrollo de un sistema de información gerencial, mediante una adaptación de la Metodología para Sistemas Blandos de Peter Checkland". En *Ciencia Ergo Sum*, Marzo-junio, Vol. 15, núm. 001. [Archivo electrónico]. Recuperado de http://redalyc.uaemex.mx/pdf/104/10415105.pdf

Martínez, Miguel (2009). "Transdisciplinariedad: Un enfoque para la complejidad del mundo actual". En *Pensando la Complejidad*. Núm. 7, Año 3, pág. 13-29. [Versión en línea]. Recuperado de http://www.complejidadhabana.com/RevistaVII.pdf

Martínez, P. y Echeverría B. (2009), "Formación basada en competencias". En *Revista de Investigación Educativa*, vol. 27, núm. 1, págs. 125-147 [Archivo electrónico]. Recuperado de http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Frevistas.um.es%2Frie%2Farticle%2Fdownload%2F94331%2F102961&ei=zy3oUdyBBMusqAHPvoHgCw&usg=AFQjCNEVLzRQ7bker9II6chpwwOhkdngDQ&bvm=bv.49478099,d.aWM

Mastache, Anahí *et al.* (2007). *Formar Personas Competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. México: Ed. Novedades Educativas.

Meirinhos, M. y Osório, A. (2009). "Las comunidades virtuales de aprendizaje: El papel central de la colaboración". En *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*. Núm. 35, julio 2009, pp.45-60. [Archivo electrónico]. Recuperado de https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/2595/1/PixelBit4.pdf

Nicolescu, Basarab. (2009). "La Transdisciplinariedad: una nueva visión del mundo. Extracto del libro *La Transdisciplinariedad"*. Falla-Garmilla Trad. (2009). En *Pensando la Complejidad*. Núm. 7, Año 3, pág. 8-12. [Versión en línea]. Recuperado de http://www.complejidadhabana.com/RevistaVII.pdf

Organización de Estados Americanos [OEA] (2009, febrero). *Los desafíos de la globalización, el nuevo rol de las universidades en el hemisferio*. [Sitio electrónico]. Recuperado de

http://search.oas.org/es/default.aspx?k=Los%20desaf%C3%ADos%20de%20la%20globalizaci%C3%B3n%20el%20nuevo%20rol%20de%20las%20universidades%20en%20el%20hemisferio&s=All+Sites

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (1999) "La Mundialización con Rostro Humano". En *Informe sobre el desarrollo humano*. [Archivo en línea]. Recuperado de http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh1999/

Stephenson, J. y Yorke, M. (1998), *Capability and Quality in Higher Education*, London, U.K.: Routledge.

Pozo, J. (2006) *Teorías Cognitivas del Aprendizaje*. Novena edición. Madrid, España: Ediciones Morata. [Edición electrónica]. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=DpuKJ2NI3P8C&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADas+del+aprendizaje&hl=es&sa=X&ei=IWzWT_u3NYLi2QWr5q2KDw&ved=0CEsQ6AEwAw#v=onepage&q=Teor%C3%ADas%20del%20aprendizaje&f=false

Reyes, Octavio (2013a). "Diseño de un Modelo para evaluar Habilidades Instrumentales de Investigación de los estudiantes del bachillerato en línea". En *Revista Mexicana del Bachillerato a Distancia*. ECOESAD. Núm. 9, febrero de 2013, [Archivo en línea]. Recuperado de http://bdistancia.ecoesad.org.mx/contenido/numeros/numero9/experiencias_07.html

Reyes, Octavio (2013b). "Modelo OCBO sobre la Calidad Educativa en la Educación Virtual". En *XIV Encuentro Internacional de Virtual Educa*. Área temática: La Escuela en la Era Digital. [Ponencia]. Del 17 al 21 de junio. Medellín, Colombia: Virtual Educa.

Siemens, George (2005). "Instructional Technology and Distance Education". *Connectivism.* 2(1), 3-10. [Versión electrónica]. Recuperado de http://www.connectivism.ca/?p=116

Siemens, George & Downes, Stephen (2008). Connectivism and e-learn space. [Sitio electrónico]. Recuperado de http://ltc.umanitoba.ca/connectivism/,

Suárez, C. (2010). "Aprendizaje cooperativo e interacción asíncrona textual en contextos educativos virtuales". En *Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación*, (36), 53-67. [Versión en línea]. Recuperado de http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36815128004

Tam, J. Vera, G y Oliveros R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación. Pensamiento y Acción.* [Versión en línea]. Recuperado de: *http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceonografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf*.

UNESCO (2012). *Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la Educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) [Sitio electrónico]. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/

UNESCO (2010). *Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de los Adultos*. Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) [Sitio electrónico]. Recuperado de http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CEQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.unesco.org%2Ffileadmin%2FMULTIMEDIA%2FINSTITUTES%2FUIL%2Fconfintea%2Fpdf%2FGRALE%2Fgrale_sp.pdf&ei=JEToUbaQKYzNqQGPnoGwBA&usg=AFQjCNEnNHKKgDVY895RhTBuUuPBxohy3g&bvm=bv.49478099,d.aWM

UNESCO (2009). *Medición de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Educación – Manual del Usuario*. Instituto de Estadística. Documento Técnico N° 2. Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) [Versión en línea]. Recuperado de http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/ICTguide09_es.pdf

UNESCO (2007). *Informe sobre el Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la Educación para Personas con Discapacidad*. Oficina en Quito. The Trust for the Americas. Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) [Versión en línea]. Recuperado de http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216382s.pdf

UNESCO (2002). *Technologies for Education. Potentials, Parameters and Prospects*. Academy for Educational Development. Washington, D.C. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) [On line version]. Recuperado de http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001191/119129e.pdf

UNESCO (2000). “Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors”. En *La Educación Encierra un Tesoro*. Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO). [Versión en línea]. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Zapata, Miguel (2013, marzo 4). *Como “virtualizar” la Educación a Distancia y los MOOCs.* Cátedra UNESCO de Educación a Distancia (CUED) de la UNED [Blog CUED]. Recuperado de http://blogcued.blogspot.com.es/2013/03/como-virtualizar-la-educacion-distancia.html

Análisis del sector textil en Hidalgo un acercamiento a las posibilidades de exportación en TLCAN

Edgar Esaúl Vite Gómez, Oscar Valencia Guzmán, Cleotilde García González.
Licenciatura en Comercio exterior,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Resumen

Análisis del sector textil en el Estado de Hidalgo: un acercamiento a las posibilidades de exportación.

En el Estado de Hidalgo se encuentra uno de los principales puntos de confección de ropa. Principalmente se encuentra en el municipio de Tulancingo, Santiago Tulantepec, Cuautepec de Hinijosa y municipios aledaños en menor proporción. Las actividades comerciales en este rubro son importantes para la región y aún más para el Estado donde vivimos. La calidad de la mano de obra y los productos terminados es excelente. Sin embargo, muchas veces teniendo condiciones para exportar las prendas confeccionadas no se arriesga el empresario a hacerlo. El estudio y análisis de la información de este sector a nivel regional, estatal y nacional nos dará un panorama más amplio para los empresarios que estén interesados en exportar hacia América del Norte. Las empresas de la región en cuestión, algunas de ellas, tienen experiencia en exportaciones pero sin duda alguna el fomento a las mismas es una necesidad que puede ser solventada con el presente estudio enfocado a TLCAN.

Palabras clave: Textil, Hidalgo, exportaciones

Este trabajo tiene como finalidad mostrar el entorno que tiene el sector textil y de la confección del Estado de Hidalgo frente a los retos que plantea este sector, tanto a nivel nacional, como a nivel regional específicamente en el área geográfica a la que pertenecemos que es Norteamérica. Cabe mencionar que uno de los graves problemas a los que nos enfrentamos fue la falta de datos de exportaciones e importaciones en este sector. Pero no tan solo esto fue un obstáculo sino que también de los datos totales de manufactura, no nos encontramos de manera desagregada sino que se tuvo que plantear la realidad del sector en nuestro Estado tal cual es.

De la misma forma, esta investigación pretende presentar los efectos e implicaciones que ejerce la globalización en su carácter industrial, sobre el desarrollo del sector textil en México durante las últimas décadas. Para ser capaces de potenciar un desarrollo y elevar los niveles de bienestar de la sociedad en su conjunto. Por ello, será necesario evaluar las características de la globalización industrial, a fin de comprender los límites y alcances que ésta impone a las ramas textiles en desventaja tecnológica para su integración a la cada vez mayor y más compleja economía mundial.

La industria textil y del vestido es una de las actividades industriales que más empleos ha generado a nivel mundial, su mercado es uno de los más competidos; la organización de la producción y comercialización se da a escala planetaria y un número importante de países se han integrado a la acumulación mundial a través de esta industria.

Como lo señalan diferentes autores (Dickerson 1999 y Gereffi 2000) ninguna industria como la textil y prendas de vestir refleja las contradicciones del modelo de acumulación actual ya que junto al sector tradicional existe un sector ultramoderno, de tal forma que la producción se da en un amplio rango de condiciones: esta actividad la podemos encontrar tanto en ciudades sofisticadas en el mundo desarrollado como en casas humildes en comunidades pobres en países en desarrollo; realizándose en fábricas como en maquilas, talleres familiares e incluso en campos de refugiados.

También esta industria ha empleado tanto a científicos y trabajadores altamente calificados como a niños, mujeres, ancianos y personas discapacitadas, quienes generalmente tienen jornadas de trabajo por arriba de lo establecido en la normatividad laboral utilizando desde equipo moderno y sofisticado (tecnologías de la información, comunicación y transporte) y materias primas complejas (fibras químicas), hasta telares manuales y máquinas domésticas, así como insumos naturales (como el algodón); produciendo prendas de vestir de alta costura para selectos nichos de mercado hasta la producción en masa para amplios sectores de la población.

La industria textil y del vestido en el mundo estaba constituida por sectores y mercados independientes, en la actualidad es una de las industrias más globalizadas (Dickerson 1999), una de las más competidas y de las más reguladas (Gereffi 2000. Dussel; 2004) cabe señalar que aunque la reglamentación establecida ha tenido como propósito proteger casi de manera unilateral a las industrias de los países desarrollados, México “aparentemente” ha salido beneficiado.

Cabe señalar que el mercado norteamericano (así como las empresas de este país) constituye el espacio más importante que define las características y procesos de la industria textil y del vestido a nivel mundial y es precisamente en este mercado donde México, junto con China y Centroamérica, desde la década de 1990 juegan un papel relevante. Por lo anteriormente expuesto, podemos anticipar que la importancia que tiene este sector en el Estado de Hidalgo es relevante. Ahora explicaremos la historia reciente de este sector en el Estado para continuar con el análisis con respecto al sector en México.

En el estado de Hidalgo en los últimos ocho años, se aplicó la política de promoción industrial cuyo objetivo fundamental fue alentar la inversión productiva a largo plazo para generar empleos y dinamizar la economía de la entidad aprovechando ubicación geográfica y modernas vías de comunicación que la cruzan. El estado de Hidalgo cuenta con dos corredores, una zona industrial y

siete parques industriales, establecidos en diferentes aéreas geográficas estratégicas, cuyo único propósito es crear y consolidar zonas de desarrollo.

En esta era de globalización y apertura económica, la política del gobierno hidalguense está destinada a fomentar la industria, esto a través de las alianzas de las empresas que pertenecen a los diversos parques, esto con el fin de tener mejor capacidad de negociación ante los mercados internacionales, igualmente promoviendo el concepto de economías de escala en materias primas, insumos y servicios.

La zona Industrial Tulancingo está localizada a 119 km de la ciudad de México, conectada por la moderna autopista México-Tuxpan, se caracteriza por la Industria Textil y del Vestido, actividades agropecuarias, producción de lácteos y alimentos industrializados, en el territorio incorpora a los habitantes de los municipios de Acatlán, Santiago Tulantepec, Cuautepec y Singuilucan, los cuales concentran un importante porcentaje de la confección y la manufactura en el estado de Hidalgo. En la Zona Industrial de Tulancingo la rama de la industria textil y del vestido está formada por 35 empresas que a continuación hacemos mención:

Tabla 1: lista de las empresas del sector manufacturero de la Industria textil y del vestido en Tulancingo Hidalgo

ACTIVIDAD/PRODUCTO	INVERSIÓN/PAÍS DE ORIGEN
Textil y Confección	México
EMPRESA	
Acabados Genisa, S.A. de C.V.	
Arroyo Hernández Anita	
Bienes de Capital Quantum S.A. de C.V.	
Cia. Manufacturera de Ropa El Ángel	
Colomer, S.A. de C.V.	
Corporación Marfrat	
Corporación Mayol, S.A. de C.V.	
Díaz González Roberto	
Exclusivas Eva, S.A. de C.V.	
Fábrica de Resortes "El Ángel", S.A. de C. V.	
Fábricas San Luis, S.A. de C.V.	
Fernandez Ruiz Margarita	

ACTIVIDAD/PRODUCTO	INVERSIÓN/PAÍS DE ORIGEN
Textil y Confección	México
EMPRESA	
Grupo Textil Hidalgo	
Grupo Textil La Trinidad S.A. de C.V.	
Guzmán López Efrén Gabriel	
Guzmán López Pedro Alberto	
Hilaturas Hidalgo y La Aurora	
Industrias Néstor	
Industrias Riveros Izaguirre, S.A. de C.V.	
Katia, S.A. de C.V.	
Maldonado Martínez Rey	
Manufacturas Maroja, S.A. de C.V.	
Maquilas Yuly, S.A.	
Miranda Hernández Antonia	
Novalan	
Overmex	
Rodríguez Rodríguez Juan	
Santa Blanca S.A. de C.V.	
Sweters Leofer S.A. de C.V.	
Syma	
Talleres de Ropa Industrial S.A.	
Tejido Jacard Peña	
Textiles San Miguel	
Uniformes Cimex, S.A. de C.V.	
Unión Textil	

Fuente: Murillo Reyna 2006

Uno de los municipios que son punta de lanza en el estado de Hidalgo en la industria textil es el municipio de Tulancingo, lo cual a su vez crece al parejo con su población y la necesidad de llevar a la sociedad en general a buscar el desarrollo sustentable, dando origen a la innovación. La innovación es considerada como la secuencia de actividades por las cuales un nuevo elemento es introducido a una unidad social con la intención de beneficiar la unidad, una parte de ella o la sociedad en conjunto, debe de implicar algún cambio discernible o reto en cada estatus de la misma sociedad (Michael A James L Farr, 2004) El origen del capital de inversión de las empresas establecidas en el estado de Hidalgo está integrado por una gran diversidad de países en los que destacan Estados Unidos, Canadá, Japón, Corea, Bélgica, España y Suecia.

Para México la innovación es un proceso complicado, ya que en cuestiones tecnológicas estamos aún atrasados y en desventaja con otros países; el cliente exige innovación, la competencia presiona el desarrollo y la calidad en los productos y servicios. Desafortunadamente en nuestro país no observamos que la innovación trae consigo disminución en los costos, en los procesos de fabricación, de materia prima y optimización en los diferentes procesos, espacios, distribución y venta.

Las PyME Textiles y del Vestido en el Estado de Hidalgo carecen de una base sólida para afrontar la innovación ya que tienen que competir con sus propias armas el avance tecnológico que estamos viviendo, lo que ocasiona que cuando me os el 40% de las empresas que no pueden ponerse al par de las exigencias de los consumidores y de las empresas de su mismo giro, abandonen la fabricación.
Las causas de que este 40% desmayen en su lucha es debido a que consideran que aplicar la innovación genera gastos innecesarios, ya que solo invierten en máquinas, capacitación y recursos materiales. Innovar en la confección de la industria textil y del vestido es implementar nueva presentación de los artículos terminados, realizar muestras, asesoramiento y proyectos que desarrollen diseños de estampados y bordados de alta calidad, diseños de punto y tejidos con estándares internacionales que permitan la efectiva competitividad de las pequeñas y medianas empresas.

En conclusión podemos decir que muchas de las pequeñas y medianas empresas del Estado de Hidalgo tienen miedo al cambio, originando que la innovación para ellos no solo genera gastos innecesario, sino que a si mismo contribuye al riesgo eminente en la pérdida de clientes que periódicamente compran los productos en ese estándar de calidad, presentación y precio (Mireya Murillo 2006).

Para muchas empresas el exportar y que sus productos estén en el mercado extranjero es un sueño, pero en la actualidad el exportar se convierte en una necesidad, ya que la globalización de los mercados lo exige día con día. Lamentablemente este es un rubro poco explotado por las empresas de nuestro Estado, pues en su mayoría solamente se dedican a la fabricación de sus productos para la venta local, estatal y en algunos casos nacional. Según datos estadísticos de INEGI, en promedio el 26% de las empresas exportan sus productos al extranjero, la causa de ello es que la mayoría de las PyME no

cuentan con la capacidad tecnológica, material, humana y financiera por lo que no pueden competir con empresas que día a día exportan miles de millones de pesos en productos.

Por lo antes expuesto podemos ver que la tarea exportadora del sector textil en el Estado de Hidalgo no es asunto fácil. Además el reto no se centra en un solo tema sino que abarca varios tópicos, desde el fomento de la cultura exportadora en los empresarios de la región hasta el financiamiento para lograr los objetivos pasando por la reorganización interna de las mismas empresas ya establecidas. Sin embargo, el tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) ofrece una alternativa sumamente confiable para los empresarios que deseen expandir sus horizontes en busca de nuevos nichos de mercado fuera de nuestro país. Es menester pues, hacer un breve análisis del sector en México y su relación con TLCAN

El sector textil se ha caracterizado por la búsqueda de nuevos acuerdos comerciales lo cual, significó despejar el ambiente recesivo en que se encontraba la industria textil en la década de los ochenta. Antes de entrar en vigor el TLCAN, el crecimiento del sector textil se encontraba por debajo del sector manufacturero y del PIB nacional. Empero, la devaluación del peso junto con la reducción arancelaria contribuyeron a apuntalar el ramo del vestido y de la confección. De esta manera el sector textil encontró la senda de crecimiento a partir de 1996, logrando con ello afianzar su desarrollo con la evolución de la cadena productiva estadounidense. “El éxito de México en el mercado de la confección se basa en varios desarrollos que han puesto al país en un lugar clave para ser la llave maestra en el rápido mundo de la cadena productiva de Norteamérica

En cuanto al empleo, la industria textil también mostró avances significativos, sobre todo en lo que se refiere a la rama de prendas de vestir. En este sentido, la polarizada estratificación que existe entre los grandes y micro establecimientos depende tanto de factores endógenos como exógenos. Generalmente las empresas micro son establecimientos que funcionan con pocos trabajadores, por lo que al inicio de la entrada en vigor del TLCAN solía ser fácil la contratación de los obreros, pero por lo mismo no estaba sujeta a disposiciones legales, ya que los trabajadores no contaban con seguro social ni con prestaciones. Por otro lado, la jornada de trabajo era más intensiva, ya que se trabaja por destajo, lo que implicaba que a veces se percibiera un salario mayor que el ofrecido por los grandes establecimientos.

Por tanto, la mayor ocupación de mano de obra se genera en los grandes establecimientos, los cuales por su tamaño y funcionamiento pueden otorgar a sus trabajadores derechos de seguridad social y prestaciones por ley. Sin embargo, el número reducido de estos establecimientos y las restricciones laborales que imponen a los obreros, estrangulan las posibilidades de empleo de las personas que no cuentan con una calificación competitiva; en este rubro se hallan las mujeres que laboran los pequeños talleres de costura en comunidades y ejidos de los municipios donde el crecimiento textil no es tan favorable.

Debido al mercado norteamericano, diversas entidades y ciudades del país se especializaron en diferentes prendas de vestir, desde ropa de moda para niños hasta la ropa interior para mujer, lo que implicaba hacer más sofisticada la producción. De esta manera se fueron conformando agrupamientos industriales textiles para abastecer al mercado interno y externo, encontrando crecientes espacios en el mercado de Estados Unidos.

Cabe señalar que entidades como Coahuila y Morelos fueron las que mayor participación tuvieron en los procesos de la confección de prendas de vestir; por un lado, a través del proyecto "Cone-Parras", y por otro con las estrategias sinérgicas de "Nustart" la *Ciudad Textil*. "Inicialmente la *Ciudad Textil* fue pensada como un complejo de grupos de compañías (cluster) que creara la sinergia para los diferentes manufactureros ubicados en el parque industrial de 15 millones de dólares. El proyecto Cone-Parras involucró la construcción de una planta de producción de mezclilla de 110 millones de dólares en el norte del estado de Coahuila, capaz de producir 24 millones de metros lineales de mezclilla por año" (Gereffi y Bair, 1998: 158-160).

En cuanto al sector externo, la industria textil ha cobrado notable importancia, ya que se halla entre las principales industrias manufactureras con mayor participación en el comercio exterior, ya que la regionalización industrial con Estados Unidos, ha estimulado las exportaciones de prendas de vestir al mercado estadounidense (Toledo, 2000).

En resumen la puesta en marcha del TLCAN permitió fortalecer las exportaciones y la integración de agrupamientos textiles nacionales con los de Estados Unidos. Sin embargo, en cuanto a competitividad se refiere, los empresarios estadounidenses demostraron apatía por el desarrollo tecnológico de la industria textil nacional, lo que ha desembocado en una productividad asimétrica que sigue orillando a la mano de obra mexicana hacia la economía informal y al desempleo.

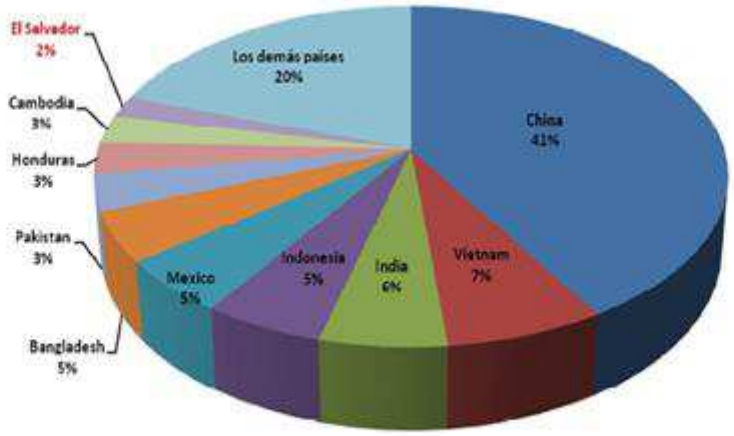
Asimismo, tanto el mercado estadounidense como el mexicano aceleraron el desarrollo de esta industria, pero al mismo tiempo socavaron el tratamiento especial que requería para desenvolverse al interior del país. Así pues, mientras que en lo externo nuestro país logra desplazar a otros países (especialmente asiáticos) de la competencia –debido en gran parte a nuestra cercanía con Estados Unidos, en lo interno no logra reducir el contrabando de prendas de vestir que sigue fluyendo entre las fronteras, y en consecuencia ayuda a intensificar la economía informal. La industria textil es un sector intensivo en mano de obra, por lo que representa una de las industrias con mayor generación de empleos.

La Cámara Nacional de la Industria del Vestido CNIV proporciona diversos datos económicos, útiles para situar a la industria del vestido en el contexto nacional. En este ámbito, uno de los rasgos típicos de la industria textil y del vestido es el predominio de las micro, pequeñas y medianas empresas. En 2006, el 87% de las empresas correspondía a tales empresas. Sólo el 3% eran empresas grandes, mientras que el 68% eran empresas micro. Sin embargo, según la CNIV, ambas industrias son de las que más empleos generan en el país. Principalmente la IV

que es intensiva en mano de obra y genera el 3% del empleo nacional. Sin embargo, del 2005 al 2006 perdió el 4.3% de los empleos.

De forma paralela al auge de las exportaciones, México experimentó en los últimos 15 años una penetración masiva de importaciones, principalmente de bienes manufacturados. Se esperaba que, después de décadas de proteccionismo, la liberalización comercial provocara un intenso, pero temporal, flujo de importaciones. Se esperaba que, una vez que los consumidores mexicanos se acostumbraran al nuevo "menú" disponible por la liberalización comercial, las compras de mercancías importadas perderían ímpetu. Ello, sin embargo, no ha sucedido. Las primeras etapas del proceso de liberalización comercial, puesto en marcha en la segunda mitad de los ochenta, trajeron consigo una oleada masiva de importaciones sin par en la región que propició un crecimiento anual superior a 30%. Como porcentaje del PIB, éstas subieron de 10% en 1982 a más de 30% a mediados de los años noventa, y en períodos de repunte, la elasticidad ingreso de las importaciones se acerca a 3.0.

Gráfico 1: Principales 10 Países Proveedores de Prendas de Vestir en EEUU 2010



Fuente: Análisis del sector confecciones en Norteamérica

Tabla 2: Principales Países Proveedores de Prendas de Vestir en Estados Unidos 2008 – 2010 (cifras en US $)

RKG	País	2008	2009	2010	% / 2010	VAR 2009 - 2010
1	China	$29,139,645,170	$29,045,485,140	$34,561,641,014	41.4%	19.0%
2	Vietnam	$5,206,834,540	$5,069,581,117	$5,841,883,606	7.0%	15.2%
3	India	$4,370,527,635	$4,062,899,610	$4,679,680,428	5.6%	15.2%
4	Indonesia	$4,061,510,163	$3,890,324,365	$4,445,562,363	5.3%	14.3%
5	Mexico	$4,725,254,393	$4,103,168,079	$4,324,403,331	5.2%	5.4%

Fuente: CANAIVE Informe anual sobre el sector de la industria textil y del vestido.

Como podemos ver en el gráfico y la tabla anteriores, México es el quinto proveedor de prendas de vestir a los Estados Unidos. Esta posición la ha mantenido al menos desde 2008, esto nos indica que además del reto que implica exportar los productos del estado de Hidalgo, nos ofrece una oportunidad. Esta oportunidad se tiene que abordar con decisión y firmeza. Debe iniciar desde el movimiento de las empresas al interior, a fin de alinear su organización con las exigencias de la administración moderna y profesional. Las empresas del Estado se encuentran en el punto de mejorar sus estándares de calidad para estar en condiciones de competir en mercados internacionales, entre otras cosas.

Es importante retomar las experiencias del sector textil a nivel nacional por dos razones: la primera es empezar a diseñar estrategias exportadoras sobre la base del camino ya recorrido por otras empresas, en obvio de no repetir errores pasados. La segunda razón se inclina por el aprovechamiento tanto de la experiencia exportadora hacia nuestros socios comerciales de Norteamérica, como el usufructo de los canales legales de exportación que nos da TLCAN. En estas dos vías se ubica el resultado del presente trabajo con la intención de fijar el horizonte inmediato que pueden tener las empresas ya sean exportadoras o potencialmente exportadora en sus ánimos de expandir su mercado.

Bibliografía

LUIS ALFREDO MOLINA GUZMAN. (2012). Análisis económico del sector confecciones.

JOSE A. ALONSO HERRERO (2010). El impacto laboral del TLCAN en la secular industria del vestido. Centro de Investigaciones sobre opinión publica México.

JORGE HERNANDEZ GUTIERREZ (2006). La Globalización Industrial y su impacto en la Industria Textil mexicana.

LUIS RUBIO. El TLC es un instrumento que se ha convertido en la pieza central para la nueva estrategia de desarrollo:; pero se trata de un instrumento y no de un objetivo en sí mismo". Capítulo 2. La industria maquiladora, del vestido y el Tratado de Libre Comercio.

RODRIGUEZ JOAQUIN, como administrar pequeñas y medianas empresas.

URQUIOLA PERMISAN JOSE IGNACIO, Manufactura e Industria Textil en México Colonial.

Cámara Nacional de la Industria del Vestido (Delegación Hidalgo)

Consejo Mexicano de Comercio Exterior A.C., COMCE 2013

INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo económico 1994, 1999. 2004, 2009.

Factores del capital humano asociados a la cultura organizacional que se vive en las empresas de servicio: Instituciones de Educación Superior Públicas de Pachuca.

Ma. del Rosario García Velázquez, Juana Patlán Pérez,
Cuauhtémoc C. Campos Rangel, Tirso Javier Hernández Gracia,
Dolores Margarita Navarrete Zorrilla.
Instituto de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Resumen

En las Instituciones de Educación Superior (IES), el docente juega un papel importante en el logro de los objetivos institucionales, que aunado a la cultura organizacional que se identifica en las empresas permite llevar a cabo acciones que facilitan los procesos, partiendo de que es fundamental para su administración de estas. La cultura organizacional presenta un patrón complejo de expectativas, ideas, actitudes conductas, basadas en la credibilidad, la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y la equidad, ya que son percepciones y creencias que los docentes comparten dentro de las IES, en donde perciben, piensan y sienten suyas las actividades que realizan y se puede decir que existe cultura.

La presente investigación está enfocada a determinar la asociación que existe entre la cultura organizacional y las características sociodemográficas de los docentes de las IES públicas de Pachuca de Soto Hgo. es de tipo transversal correlacional. Se utilizó el instrumento elaborado por Marcone y Martín (2003).

Palabras clave: Cultura organizacional, características sociodemográficas

Introducción

La cultura organizacional en la actualidad representa en las organizaciones diversos componentes que permiten llegar a los objetivos que cada organización se establece. Solo que ninguno de estos componentes identifica en forma individual a la cultura de la organización, sin embargo, tomados en conjunto reflejan y dan sentido al concepto de cultura organizacional que existe en diversos niveles. El nivel mas profundo es el de las suposiciones compartidas básicas, que significan creencias sobre la realidad y la naturaleza humana.

Un nivel de cultura es el de los valores culturales, que representan las creencias, suposiciones y sentimientos colectivos sobre cosas que son buenas, normales, racionales, valiosas, entre otras. La cultura organizacional es muy diferente en cada una de las compañías, en algunas los empleados estarán muy interesados en el dinero, mientras que en otras lo estan en la innovación tecnológica o el bienestar del empleado. Estos valores tienden a persistir en el tiempo, incluso cuando cambian los integrantes de la organización. En el caso de Marcone y Martín (2003), incluyen factores como reconocimiento, credibilidad, liderazgo, comunicación y equidad.

El entorno cambiante en el que se desarrollan las empresas propician la necesidad de ser más competitivas en su contexto, debiendo potencializar el capital humano para lo cual deben tener bases en el desarrollo y fortalecer la cultura organizacional que permita al ser humano interactuar compartiendo sus conocimientos, valores, creatividad y creencias en el marco de los objetivos institucionales.

Determinar la cultura organizacional de las IES es con el propósito de identificar las percepciones de los docentes de acuerdo a las actividades que se realizan, solo que cuando estas percepciones ejercen influencia, pasan a ser consideradas como válidas y se enseñan a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en las organizaciones y es cuando se puede hablar de cultura. (Schein, 1988).

Aunado a lo anterior y la posibilidad que en las IES se identifique si la cultura que existe en ellas está relacionada con las características sociodemográficas del docente esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional.

Desarrollo

Estado del arte

La cultura organizacional a pesar que ha sido una variable ampliamente estudiada, se siguen realizando investigaciones que atiendan las necesidades de los contextos actuales, ya sea en empresas públicas o privadas, en los sectores industriales, comerciales o de servicios.

El estudio y el análisis de la cultura organizacional sé ha convertido en un tema fundamental en la administración de las organizaciones ya que es inherente a todas ellas, les otorga personalidad, el hablar de cultura organizacional es sumamente importante, además no se debe perder de vista el contexto interno que involucra aspectos políticos y sociales, ya que son factores decisivos en los procesos de cambio, por lo hace fundamental conocerla y estudiarla.

Si se parte del concepto de la cultura organizacional en donde puede definirse de lo que Schein (1988, citado por Tomás, Jofre & Mas 2006) menciona, que son las percepciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización, en donde operan de forma inconsciente y definen la visión de los miembros de la organización y de su entorno.

Así mismo se destaca la conceptualización de cultura organizacional de Fernández, (1995, citado por; Hernández, Mendoza & González 2004) en donde hace referencia que es un recurso que explica lo que otros recursos no pueden explicar sobre la situación de la empresa, se le considera como un recurso poco palpable, que puede llevar a la empresa a su desaparición o continuidad.

Respecto a lo que Jaques (2002, citado por Zapata, 2004) considera como cultura organizacional a la forma tradicional o habitual de pensar – decir – hacer las cosas, que comparten los miembros de una organización y que los nuevos integrantes tienen que aprender o aceptar, al menos parcialmente, a fin de que sus servicios sean aceptados en la organización.

La idea de lo anterior es que cuando el factor humano aprende a enfrentarse a sus problemas y la percepción está basada en aspectos de valores, como responsabilidad, compromiso, lealtad, así como el que puedan desarrollar sus habilidades, estos están encaminados a lograr los objetivos de las organizaciones, se identifica que perciben, piensan y sienten suyas las actividades de la institución y se puede decir que existe cultura. Tampoco es así de fácil, investigadores han realizado modelos de cultura organizacional, y aun así, nos podemos encontrar que determinado modelo no puede ser funcional a todos los contextos, ya que cada una de las organizaciones tienen sus particularidades. Además que aun cuando se diga que existe cultura organizacional aceptada y asimilada por el factor humano, no siempre es compartida por la totalidad de los miembros de la organización.

En la actualidad existen una diversidad de instrumentos que permiten identificar si existe o no cultura organizacional en las empresas, mismos que han sido elaborados por expertos en la materia, por mencionar algunos se consideran los siguientes: Scaq School Cultura Assessment Questionaire (Sashkin & Sashkin, (1990); Inventario de Cultura Organizacional Innovadora (Reyes & Zambrano, 1991); Diagnóstico de la Cultura Organizacional (Harrison & Stokes, 1992); Cuestionario de Cultura Organizacional (García, 1994); Organizacional Cuture Survey (Denison, 1999), el cuestionario de cultura organizacional de Marcone y Martín (2003), entre otros.

Conviene distinguir que de acuerdo con Rivera (2000, citado por Tomás, Jofre & Mas 2006) la cultura organizacional al interior de las instituciones educativas conduce a una educación de calidad, cuando existe una congruencia en los objetivos de la institución, la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, el rol del director como líder.

Lo anterior deriva en que no existen culturas organizacionales malas o buenas, sino culturas funcionales y disfuncionales a los objetivos de las organizaciones. Las prácticas administrativas en cualquier organización, tienen como marco referencial natural, no solamente su propia cultura corporativa, sino también los demás niveles de la cultura como son: la cultura empresarial, la nacional, la ocupacional, entre otras (Marcone y Martín, 2003).

Antecedentes de la cultura organizacional.

En la historia de la humanidad, el concepto de cultura ha tenido muchas variaciones. Se relaciona con la conceptualización, de qué es el hombre y cuál es su esencia. El ser humano es un ser simbólico, cuya existencia cultural ha encontrado explicación en uno de los siguientes supuestos:

1.- Es una creación divina con actitudes espirituales.
2.- Es homo sapiens o animal con actividad racional, y
3.- Tiene un carácter indeterminado con autoproyección.

En la Grecia pre-clásica el término aethos designaba el conjunto de costumbres y hábitos de los pueblos, percibidos como fortalezas y refugios donde moran los habitantes. En el año 431 a.c. en Grecia, Pericles exhorta a los atenienses a ser fieles y a defender a los valores democráticos, como los motivos más importantes para ganar la guerra en contra de los espartanos.

La palabra griega paideia usada para significar la "crianza de los niños", tiene una estrecha relación con el concepto de cultura, entendiéndose como el cuidado o "cultivo" que se debe tener por los niños en la adquisición de conocimientos, hábitos, costumbres, sentimientos, emociones, relaciones sociales y afectivas, gusto por las ciencias y las artes, entre otros.

Las sociedades exclavistas tenían un concepto elitista de cultura, como por ejemplo, el conocimiento filosófico de los griegos. Según el trabajo de Espinoza y Pérez (1984), el término cultura apareció en la Roma antigua como la traducción de la palabra griega paideia.

La reflexión sobre la cultura organizacional se inició en el anonimato absoluto hace más de cuarenta años, por investigadores tales como Elliot Jaques, Erving Goffman, Chester Barnard y Paul Selznik, quienes estudiaron aspectos como los valores y el estilo de dirección; sin embargo, el tema se encuentra en primer plano hoy en día en razón a su relación con los problemas sociales, culturales, organizacionales e individuales, lo que ha permitido que el concepto adquiera mayor autonomía y sea estudiado con rigurosidad (Pérez, 2003).

La perspectiva cultural de las organizaciones se afianza en los años 70, cuando el concepto de empresa adquiere mayor complejidad. Así de una concepción de empresa basada estrictamente en criterios económicos, se reconoce en los 70.s que la es, también, una entidad social, por lo cual se le adjudican nuevas responsabilidades hacia su personal y hacia su entorno, a la vez que se hace más claro que la cotidianeidad de estas tienen la complejidad propia de los fenómenos sociales (Marcone y Martín, 2003).

Además la formación de una cultura se construye como respuesta de dos grandes retos que toda organización enfrenta, como son: la adaptación externa y interacción interna llamada también supervivencia, la primera se relaciona con el modo en que la organización encontrará un nicho y como hará frente a su ambiente externo en cambio constante. La integración interna se relaciona con el establecimiento y el mantenimiento de las relaciones de trabajo efectivas entre los miembros de la organización y resuelve temas como: el lenguaje y conceptos, límites de grupo y de equipo, poder y estatus, premios y castigos. La adaptación externa y la supervivencia incluye: la misión y estrategia, metas, medios y medición (Hartasánchez, 2002).

Ahora bien en el caso de Hellriegel (2007) nos dice que se comparten conocimientos y supuestos conforme formas de hacer frente a los aspectos de adaptación externa e integración interna, lo que propicia el surgimiento de las culturas organizacionales como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Cómo surgen las culturas

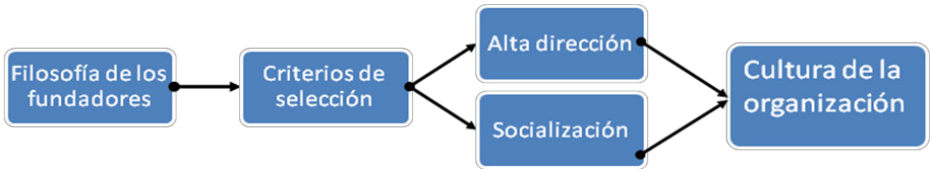
Fuente: Hellriegel (2007).

En la vida organizacional la cultura refleja una mezcla compleja de supuestos valores o ideas del fundador o de los primeros directivos así como de los aprendizajes y las experiencias posteriores. La cultura nacional, las costumbres y las normas de la sociedad del país donde se ubica la empresa, cabe mencionar que las crecientes operaciones globales han obligado a tomar conciencia de que las diferencias de las culturas nacionales afectan en gran medida a la eficacia organizacional, lo que concluye que las estructuras y culturas organizacionales efectivas en una parte del mundo no lo son en otra.

La cultura organizacional no brota de la nada, se basa en costumbres y tradiciones actuales de una organización, así como la forma general de hacer las cosas, surge de tres maneras: la primera en la que los fundadores contratan y retienen solo a los empleados que piensan y sienten como ellos, la segunda los adoctrinan y socializan en su forma de sentir y de pensar, el tercero es comportamiento de los fundadores es un modelo de papeles que alientan a los empleados para que se identifiquen con ellos y por ende internacionalicen sus convicciones, valores y premisas (Robbins, 2004).

La cultura se forma de acuerdo a lo que plantea (Robbins, 2004) y lo refleja con la figura 2, en donde procede de la filosofía del fundador, la cual, a su vez, ejerce influencia fuerte en los criterios de contratación. Los actos de los directores actuales fijan el ambiente general de qué comportamiento es aceptable y cuál no lo es. Cómo se socialicen los empleados depende tanto del grado en que sus valores se hacen corresponder con los de la organización en el proceso de selección como de los métodos de socialización preferidos para la administración.

Figura 2. Cómo se forma la cultura de una organización.



Fuente: Robbins (2004).

La cultura se convierte claramente en un elemento en los procesos de demarcación y control que se practican en las organizaciones, considerando que es un conjunto complejo y multidisciplinario de casi todo aquello que constituye la vida en común en los grupos sociales.

Por todo anterior basado en un sentido histórico antropológico, la cultura se torna en aquello que distingue y da identidad al factor humano inmerso en un grupo social, considerando la forma en que interactúan los grupos entre si y en el contexto externo y el modo de cómo acostumbran realizar las actividades.

De cultura organizacional se ha escrito mucho y se han estructurado conceptos, teorías, modelos se han realizado investigaciones como es el coso de lo que menciona Zapata (2004) ha elaborado un modelo de análisis de la cultura organizacional, el cual según el autor, permite analizar la cultura de las empresas teniendo presente las diferentes dimensiones que la determinan o establecen.

Denison (1990) ha dirigido un estudio cuantitativo extenso en la cultura organizacional y resultados económicos. El estudio estuvo basado en las respuestas de 43,747 distribuidos en 34 países por 25 industrias. La muestra de los resultados de Denison plantea el ambiente de la organización y lo relaciona positivamente al rendimiento de la inversión y vuelve en las ventas.

Muchos de los autores que han investigado sobre la cultura organizacional la relacionan con otras variables como: el bienestar laboral, la gestión humana, clima organizacional, motivación, desempeño, satisfacción entre otras.

De acuerdo con Denison (1996) la investigación de la cultura aún parecía estar limitada en expectativas teóricas y prácticas tomando en cuenta que se había convertido en un área establecida en el campo. Así mismo se han realizado investigaciones que únicamente se incluye a la cultura organizacional como única variable relacionándola con sectores como los estudios.

De hecho Denison (1991, citado por Pérez, 2007), afirma que la teoría a sostenido que la cultura organizacional tiene un impacto directo sobre la efectividad y rendimiento. En donde las estrategias, estructuras y su ejecución tienen un origen en las convicciones y en los valores de una organización y que presentan límites y oportunidades para posibles realizaciones.

Otro estudios es el de cultura organizacional en los sistemas de salud realizado por Cerrada (2001), quien lo enfoca a entender estas diferencias y a monitorear los cambios culturales que se reflejan en tiempo, lugar e historia, así mismo en los sectores de restauranteros, de evaluación docente, en organizaciones comerciales, en las PyMES, entre otras.

Las perspectivas de las investigaciones de la cultura organizacional han dado como resultado que esta sea una variable vigente dentro de las organizaciones y ampliamente investigada bajo diversos esquemas de investigación, tanto cuantitativos como cualitativos, así mismo bajo diversos modelos. Todo dependiendo del propósito y nivel de cultura que se desea investigar.

La cultura organizacional en las IES

Las instituciones de Educación Superior (IES) son organizaciones en cuyo seno tiene lugar una serie de actividades de enseñanza aprendizaje y de convivencias bien encaminadas, llevan a la formación de profesionistas, por ello todo aquello que afecta estas actividades tiene especial relevancia la cultura organizacional de las IES.

Se señala también la aportación que realiza García (2008) del procedimiento necesario para fomentar una cultura organizacional orientada al conocimiento tomando como base los objetivos, principios y acciones, en donde se analizan los valores y hábitos de los miembros de la organización, si estos facilitan la creación, intercambio y utilización del conocimiento, determinando la percepción que tienen los trabajadores de la cultura existente.

Existen percepciones de acuerdo a las actividades que se dan dentro de las instituciones, solo que cuando estas ejercen influencia pasan a ser consideradas como válidas y se enseñan a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en las organizaciones, podemos hablar de cultura. (Schein, 1988).

Hartasánchez (2002) considera que la cultura que se produce en el interior de las instituciones se concreta, se mantiene y se transmite a través de símbolos y prácticas o, de forma más precisa, a través del significado que estos símbolos y actuaciones que contienen, por lo tanto, se considera que la cultura lo impregna todo, es creación del significado sobre lo que vemos, hacemos y deseamos. Nos condiciona en nuestras relaciones sociales, es decir, en la manera de percibir al otro, en cómo interpretamos los hechos de la vida cotidiana, en cómo actuamos y en cómo nos comunicamos. La cultura es una forma de vida, una manera de enfrentarnos a nuestro que hacer social.

Tomás, Jofre & Mas. (2005) hace mención que existen varias definiciones del significado de cultura organizacional, pero los expertos coinciden en qué este tipo de cultura nace de las personas que forman la institución y de las prácticas que estos realizan en el interior de esta. En síntesis la cultura organizacional es el conjunto de:

- Costumbres y normas.
- Sensibilidades y símbolos compartidos.
- Comportamientos y estilos.
- Ideas, creencias y valores.

Así mismo el conocimiento de la cultura organizacional en el interior de la escuela conducirá hacia una educación de calidad: La congruencia en los objetivos de la escuela, especialmente, respeto a la calidad de los procesos de enseñanza–aprendizaje, el rol del director como líder que usa la simbología asociada con la cultura organizacional de la escuela, las expectativas de rendimiento de los profesores y alumnos, las relaciones positivas tanto internas como externas del centro, son algunas de las características de un establecimiento de la Cultura organizacional propicia para un servicio educativo de calidad (Rivera 2000).

Esta calidad debe estar asociada a la existencia de una cultura participativa, con una mayor colaboración entre los integrantes de un centro, los rasgos de lado del individualismo, que es sin duda uno de los mayores problemas que afrontan los centros educativos. Puesto que este individualismo pasa a ser una característica importante de la cultura organizativa de las instituciones educativas.

Metodología

Identificación del problema

En los últimos años los avances tecnológicos, la globalización y la economía, han propiciado el crecimiento de las organizaciones y aunado a ello el crecimiento de las IES ya que deben de responder con la formación de profesionistas que atiendan las necesidades de los sectores sociales, económico, políticos y culturales, en ese contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos actuales prioritarios de las organizaciones ha sido desarrollar, a partir de la cultura; una cultura organizacional.

En las instituciones los directivos ocupan un lugar en el mando, mismo que debe reflejarse con responsabilidad que implica tomar en consideración componentes que dentro de las escuelas se debe mantener, entorno al reconocimiento del esfuerzo como factores de éxito, que transmitan credibilidad, que fomenten las relaciones humanas que lleven la institución con el liderazgo en la gestión directiva, que exista una comunicación efectiva y equidad entre los miembros de la institución.

Considerando que la cultura es de acuerdo con Marcone y Martí (2003), un sistema de creencias y valores esenciales que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de los objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escolar.

Paralelamente a la cultura organizacional se identifican las características sociodemográficas de los docentes ante condiciones laborales que viven, y que en muchos de los casos propician que no se pueda mantener una adecuada cultura organizacional en las IES públicas de Pachuca de Soto Hgo. Aunado a la revisión a la literatura no se identifican investigaciones que aborden cultura organizacional relacionándola con las características sociodemográficas de los docentes, lo que genera que la presente investigación determine si están asociadas a los factores de la cultura organizacional.

Justificación

En el análisis realizado a investigaciones anteriores no se aborta relación entre cultura organizacional y características sociodemográficas, y considerando la relevancia que tiene la cultura organizacional en cualquier empresa propicia que se torne fundamental que las IES cuenten con estudios científicos que soporten las decisiones que se tomen en pro de la calidad de las mismas. Ya que se pretende obtener el conocimiento explicativo de cómo influyen las características sociodemográficas en la cultura organizacional, información que será valiosa para sensibilizar a los directivos de las instituciones en la cultura. En el proyecto se establecerán estrategias de intervención para solucionar y atender cualquier problema. Así mismo se espera que este proyecto sirva para que en investigaciones futuras desarrollen modelos que aborden estas variables.

Pregunta de investigación

¿La cultura organizacional en las IES públicas de Pachuca de Soto Hgo, está asociada significativamente a las características sociodemográficas de los docentes de tiempo completo?

Objetivo general

Identificar si la cultura organizacional que existe en las IES públicas de Pachuca de Soto Hgo, está asociada a las características sociodemográficas del docente, con el propósito de generar estrategias que contribuyan al buen funcionamiento de las instituciones y al logro de los objetivos.

Hipótesis

Hipótesis de investigación
La cultura organizacional que se identifica en las IES está asociada a las características sociodemográficas de los docentes-

Diseño de la investigación

El diseño metodológico será fundamentado en enfoque cuantitativo, de tipo transversal: Sólo se mide una vez, así como sus correlaciones. Correlacional: Se busca encontrar relaciones entre las distintas variables involucradas.

Muestra

Estuvo constituida por 255 docentes de tiempo completo de tres IES públicas de Pachuca de Soto Hgo.

Se realizó el análisis en el paquete estadístico SPSS, para conocer la asociación entre las características sociodemográficas de los docentes y los factores de la variable de cultura organizacional.

Instrumentos de medición

En la presente investigación se hacer uso del instrumento de cultura organizacional desarrollado por Marcone y Martín (2003) que incluye las dimensiones de: reconocimiento, credibilidad, liderazgo, comunicación y equidad, así mismo se integran características sociodemográficas de los docentes tales como: edad, nivel de estudios, contratación laboral, horario de trabajo y antigüedad laboral.

Resultados

La importancia del factor humano en las organizaciones, deriva que mediante este se puede direccionar la gestión de las empresas, donde se busca centrar una identidad para adaptar la organización a diversos entornos logrando el desarrollo la misma.

Se determina la asociación de la cultura organizacional en las IES con las características sociodemográficas de los docentes de tiempo completo, a partir de la correlación de Pearson, y se muestran los resultados en la tabla 1, en la cual se puede identificar que existe asociación entre los siguientes factores:

* En el factor de reconocimiento de cultura organizacional se identifica una asociación positiva con la edad con un valor de $\beta = .143$ ($p \leq .01$). lo que implica que cuando lo docentes tienen mayor edad requieren que las actividades que realizan sean mayormente reconocidas. Al mismo tiempo se observa asociación entre el reconocimiento y el nivel de estudios que tienen los docentes con un valor de $\beta = .140$ ($p \leq .01$), de acuerdo con el resultado se debe dar el reconocimiento a los docentes en base al nivel de estudios que este tenga, a mayor nivel de estudios, mayor reconocimiento. De igual manera se identificó asociación entre el reconocimiento y la contratación laboral con un valor de $\beta = .202$ ($p \leq .05$), entonces resulta que el docente requiere ser reconocido para el tipo de contratación laboral que le asignen en la institución, finalmente en el factor de reconocimiento de cultura organizacional se identificó asociación con la antigüedad que tienen los docentes con un valor de $\beta = .224$ ($p \leq .05$), lo que implica que a mayor antigüedad el docente requiere de mayor reconocimiento dentro de la institución.

* Se observa que en la asociación entre el factor de credibilidad de cultura organización con las características sociodemográficas solo presenta asociación negativa entre la edad del docente y la antigüedad de éste en la institución, con valores de β= -.125 (p≤ .01) y β= -.205 (p≤ .05) respectivamente. Lo que quiere decir que los docentes a menor edad y antigüedad en la institución tienen menor credibilidad dentro de la misma.

* De acuerdo con los resultados en el factor de liderazgo de cultura organizacional en asociación con las variables sociodemográficas se observa que están asociados el liderazgo con la edad, el horario de trabajo y la antigüedad en la institución lo que implica que cuando los docentes perciben que existe liderazgo es cuando tienen mayor edad, así mismo cuando están de acuerdo con el horario de trabajo y se refleja que tienen mayor antigüedad en la institución. Soportado con los valores de β= .209 (p≤ .05), β= .125 (p≤ .01) y β= -.197 (p≤ .05) respectivamente.

* Como se muestra en la tabla 1, la asociación entre el factor de comunicación de la variable de cultura organizacional y las características sociodemográficas es positiva con la edad de los docentes, con el tipo contratación y con la antigüedad en la institución, con valores de β= .268 (p≤ .01), β= .321 (p≤ .01) y β= .411 (p≤ .01) respectivamente. Lo que permite afirmar que existe comunicación cuando es mayor la edad y la antigüedad en el trabajo, así mismo de acuerdo al tipo de contratación que tiene el docente en la institución.

* Finalmente se identifica asociación estadísticamente significativa entre el factor de equidad de la variable de cultura organizacional y el tipo de contratación del docente con valor de β= .314 (p≤ .01), que implica que los docentes perciben equidad basado en el tiempo de contratación que tienen, así mismo en el horario de trabajo en que laboran ya que se identifica la asociación de β= .373 (p≤ .05).

Tabla 1 *Asociación entre la variable de cultura organizacional y características sociodemográficas de los docentes.*

	Cultura organizacional				
	Reconocimiento	Credibilidad	Liderazgo	Comunicación	Equidad
Edad	.143*	-.125*	.209**	.268*	
Nivel de estudio	.140*				
Contratación laboral	.202**			.321*	.314*
Horario de trabajo			.125*		.373**
Antigüedad en la institución	.224**	-.205**	.197**	.411*	

Se señala en pocas palabras que las organizaciones modernas son aquellas que fomentan el dialogo, el liderazgo y la franqueza y son capaces de producir innovaciones. Este noble propósito exige de conocimientos relativos a la

percepción del propio ser y a la manera de aprender a convivir armónicamente y a colaborar con otras personas (Carrada, 2001).

Una vez realizado el análisis se puede sumar a los que menciona Carreda, que para que exista cultura organizacional en las IES públicas de Pachuca se debe tomar en cuenta el reconocimiento, la credibilidad y equidad que se otorgue a los docentes.

Conclusiones

Al concluir la investigación y considerando los factores que se han incluido para determinar la asociación entre la cultura organizacional y las características sociodemográficas se puede afirmar que para generar un cambio en la cultura organizacional de las IES públicas de Pachuca de Soto Hidalgo, implica que se implementen nuevos modos de acción, considerando que no se trata de generar una cultura organizacional nueva sino que es conveniente planear, hacer y verificar lo que realizan los docentes partiendo de que exista el reconocimiento adecuado a las actividades que llevan a cabo.

Que se otorgue la credibilidad a los docentes en que las propuestas, estrategias y resultados del trabajo estarán enfocado a lograr los objetivos de la institución, añadiéndose a lo anterior los directivos deben ejercer un liderazgo colaborativo, que exista una adecuada comunicación entre cada uno de los niveles jerárquicos, así como de manera ascendente como descendente, al mismo tiempo que se otorgue las mismas condiciones laborales para cada uno de los docentes.

Los directivos deben redefinir su relación con los trabajadores con el propósito de generar un ambiente en donde las personas sienten libertad para ser creativas, en donde perciban un sentido de realización y pertinencia, que se reconozca lo mejor de cada individuo dentro de las instituciones dado que los procesos de enseñanza aprendizaje de siguen fortaleciendo cada día más en diferentes programas educativos.

Además de capacitarlos y motivarlos generando ambientes propicios para la generación, creatividad e innovación fortaleciendo las actividades, generando confianza entre los miembros de las IES, otorgando la confianza para realizar las actividades de docencia, investigación, generación y aplicación del conocimiento que como docentes son funciones sustantivas determinadas por programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP) que como docentes de tiempo completo de las IES deben realizar.

Con todo lo anterior se fundamentan las conclusiones con la investigación realizada, que en algún momento los resultados sirven para otras IES públicas que quieran fortalecer la cultura organizacional que se vive dentro de ellas, sin embargo para que se determine que es conveniente en se debe realizar un diagnóstico situacional de los factores de cultura organizacional existen ya sea de

manera visible o que en algún momento no se identifiquen pero que en determinado momento pueden afectan o benefician las acciones institucionales.

Se puede añadir que lograr la cultura organizacional parte de integrar las condiciones en las que le factor humano se involucre, considerando lo simbólico para estos, aunado a una colectividad en funciones a desarrollar, de manera que se incremente la capacidad de organización, resolución de problemas, promover el espíritu de competitividad profesional, lo que permitirá tener cada día las mejores condiciones para el logro de los objetivos organizacionales.

Es recomendable que en las organizaciones se estudie la efectividad como parte de un fenómeno de cultura, que se vincula con los objetivos, valores, principalmente compartidos con procedimientos, estrategias, liderazgo, a fin de entender la adaptación de una empresa a través del tiempo.

Referencias bibliográficas

Carrada, T. (2001). La cultura organizacional en los sistemas de salud. Revista médica del IMSS. 40 *(3).* 203-211.

Denison, D. (1990). Cultura corporativa y efectividad organizacional y estudio de la cultura y la efectividad. Primera edición. Bogotá: Corporate culture and organizational effectiveness.

García, D. (2008). Procedimiento para fomentar una cultura organizacional orientada al conocimiento. *CIGET Pinar del Rio. Vol*. 10.

Hernández, M.A., Mendoza, J. y González, L. (2004). Construcción y validez del instrumento de cultura organizacional y competitividad (ICOC).

Hartasánchez, J.M. (2002). Perfil dinámico de la cultura organizacional de los directivos públicos en México. *VII Congreso internacional del CLAD. (8).* 8-28.

Marcone, R. y Martín, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa. *Psicotema, Vol 15,* 292-299.

Pérez, R.I., (2003). Propuesta de un modelo de gestión humana y cultura organizacional para PyMEs innovadoras. *Revista escuela de administración de negocios*, No. *47, 46-65.*

Pérez, R. (2007). Estructura y cultura organizacional en la Pyme Colombiana: Análisis en empresas Bogotanas. *Cuadernos administrativos, No. 38, 73-85.*

Robbins,E. (2004). Comportamiento organizacional. 7 ed. México: Prentice Hall.

Schein,E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza & Janes.

Stoner J., Freeman E., & Gilbert Jr. D. (1996). Administración, Sexta Edición. México: Prentice Hall.

Tomás. Jofre & Mas. (2006). Una formación para el profesorado acorde con la cultura organizacional necesaria en los centros de educación secundaria.

Zapata, A., Primero, L. & Arias, B. (2004). Cultura organizacional para la calidad total. Encuentro Nacional de Investigación en Administración. 153-167.

Vargas, J.G. (2007). *La cultura organizacional en México*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007.

El impacto de las nuevas tecnologías (TICs) en la Educación Superior.

José Rafael Verdejo Rubio.
Instituto Tecnológico de Toluca.

Resumen

La formación inicial y permanente de las futuras generaciones de profesionistas, es una prioridad para todos los países, es por ello que el presente trabajo expone la experiencia, docente de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en la sociedad y en el sistema educativo, dato innegable en los últimos años en particular en la carrera de ingeniería de gestión empresarial.
Su impacto ha provocado un cambio en la economía, la política, la sociedad y la cultura, que transforma profundamente las formas de generar riqueza, interacción social, definir identidades y producir y hacer circular el conocimiento.
Dentro de los sistemas de educación superior, contamos con más de dos décadas de múltiples y ricas experiencias en materia de introducción de TICS en los procesos educativos.
Los programas y proyectos vienen encaminados por una fuerte presión social y económica para que se incluyan las nuevas tecnologías en la educación. Esto implica desafíos muy concretos sobre cómo, dónde, cuándo y quiénes se harán cargo de la introducción de estas nuevas tecnologías en el aula, ya que se trata de dos lógicas y modos de configuración del conocimiento muy diferentes.

Palabras claves: formación profesional, tics, dimensión pedagógica, rol profesional.

Abstrac

The initial and ongoing training of future generations of professionals is a priority for all countries, which is why this paper describes the experience of using the new technologies of information and communication technologies (ICT) in society and in education, hard fact in recent years particularly in the engineering career management.
Its impact has caused a change in the economy, politics, society and culture that profoundly transforms the ways of generating wealth, social interaction, define identities and produce and circulate knowledge.
Within the higher education systems, we have over two decades of multiple and rich experiences of introducing ICT in education.
The programs and projects are designed by a strong social and economic pressure to include new technologies in education. This implies very specific challenges on how, where, when and who will be responsible for the introduction of these new technologies in the classroom, because these are two configuration modes logical and very different knowledge.

Key words: training, tics, pedagogical dimension, professional role.

Introducción

Las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación han evolucionado espectacularmente en los últimos años, especialmente por su capacidad de interconexión a través de la red. Esta nueva fase de desarrollo tiene gran impacto en la organización de la enseñanza y el proceso de aprendizaje. La acomodación del entorno educativo a este nuevo potencial y la adecuada utilización didáctica del mismo supone un reto sin precedentes. Se han de conocer los límites y los peligros que las nuevas tecnologías plantean a la educación y reflexionar sobre el nuevo modelo de sociedad que surge de esta tecnología y sus consecuencias.

Con la integración de la tecnología a nuestra forma de vida, es necesario plantear nuevas formas de interacción entre docente y alumno. Es tarea prioritaria que los profesores plasmen el contenido de forma eficaz, gestionando actividades de aprendizaje que contemplen los métodos actuales con la ventaja de las aplicaciones de la Informática.

Lo que en gran medida nos lleva a pensar en la seguridad y garantías de aprendizaje de esta nueva estrategia, cabe resaltar que su instauración en los sistemas educativos es creciente debido a las demandas del mundo actual. En virtud de que se utilizan diversas plataformas educativas dirigidas a procesos y ejecuciones en red de los métodos pedagógicos, entre los ejemplos que podemos encontrar están Web Course Tool (WebCT), Learningspace y Blackboard.

Es importante señalar que se debe ofrecer una herramienta que permita adaptación a las singularidades de cada metodología de estudio de las diversas áreas del conocimiento, y de nivel de educación ya que ésta es una de las piezas clave para la aceptación y rápida integración a los sistemas educativos (Rodríguez. Diéguez. Saénz Barrio. “Tecnología Educativa y Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”. Alcoy, Marfil).

La incorporación de las TIC en la educación superior en México

Las Tecnologías de la Información y Comunicación son aquellas herramientas computacionales e informáticas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan, información representada de la más variada forma. Los grandes cambios que caracterizan esencialmente esta nueva sociedad son: la generalización del uso de las tecnologías, las redes de comunicación, el rápido desenvolvimiento tecnológico y científico y la globalización de la información. En 1994, con la incorporación de México en el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN), las universidades públicas y particulares están enfrentando una transformación estructural provocada por las políticas de globalización, de las demandas económicas de los mercados laborales y del nuevo paradigma en un mundo de la información y de la tecnología, para alcanzar la productividad, la eficiencia y la calidad que aseguren el desarrollo, el crecimiento y la competitividad en los nuevos mercados internacionales. En 1995, con base en el proyecto de la Secretaría de Educación Pública, para promover el uso del sistema de satélites EDUSAT y la Red Integrada de Telecomunicaciones,

se integra una red de universidades metropolitanas y estatales de todo el país, para producir y difundir programas académicos de apoyo a la educación universitaria y la formación profesional.

Los datos sobre uso de tecnología en la educación superior y postgrado no son precisos, se calcula que hay aproximadamente seis millones y medio de computadoras (mini computadoras, PC, servidores, etc.), la mayoría con conexión a Internet en los dominios ".mx" y ".edu.mx" y 7000 equipos para conectarse al sistema EDUSAT.

Fuente: Páginas web de Instituciones de Educación Superior. Cátedra UNESCO de Educación a Distancia (CUED, http://www.uned.es/catedraunesco-ead/criscenteno/instituciones4.htm. Santizo (2001:p.78), en Gallego, Alonso (2000: p. 260).

Expectativas de Las Nuevas Tecnologías

Para muchas personas, el fenómeno de la implementación de nuevas tecnologías informáticas, y por ende, plataformas educativas para la mejora de la educación es un tema de controversia. Sin embargo, es conveniente advertir que en muchos casos, los líderes de opinión siguen inclinándose a la implementación de las mismas como recurso valioso de las técnicas de enseñanza. Las técnicas de enseñanza tecnológica deben ser y son adoptadas por muchos teóricos que acertadamente señalan como las escuelas virtuales son de gran valor para asegurar la cultura en lugares en los cuales de otra manera podría ser casi inaccesible. En el estado mexicano, durante tiempos de la reforma educativa, fue precisamente la instauración de la tecnología educativa lo que permitió a la emergente federación el garantizar en cierta medida la educación de los connacionales. En cualquiera de sus variaciones, las tecnologías educativas han sido una herramienta valiosa para la impartición de enseñanza. Sin embargo, estas no se limitan al envío de información transcendental a lugares remotos a estudiantes ansiosos de adquirir la misma. Su mayor auge en el campo de la innovación han sido instituciones en las que han tenido la capacidad de desarrollarse para sustituir o complementar, de manera eficaz, aquellas aéreas en las que deben ser instaurados dichos programas que permitan el mejor aprendizaje de los alumnos. Cada estudiante, al estar consciente y saber implementar dichas estrategias pedagógicas, se traslada a un ámbito en el cual el uso de la tecnología es habitual y hasta llevadero. Por ello, el uso latente de las mismas se incorpora a la vida de dichos educandos con el fin de complementar su educación para hacerla más integral y satisfactoria.

Por otro lado, existen argumentos que sostienen que el uso de tecnologías educativas, en especial las plataformas, es una negación a la enseñanza. Si bien la innovación ha sido una fuente valiosa para el progreso y cuestionar del pensar de la humanidad, el exceso de la misma puede llevar a la pérdida de la pauta de renovación educativa. Al emplear en manera desmedida cualquier método que excluya al elemento humano del proceso de enseñanza, solo puede conducir al aislacionismo de aquella persona que recibe tal tipo de educación.

A pesar de las aparentes ventajas que puede conllevar la implantación de tecnología educativa, también se puede señalar como parte de la misma la deshumanización de la enseñanza. Entre más medios virtuales se instauren para el aprendizaje de masas, mas prontamente se crearan ámbitos en los cuales, la interacción alumno- maestro cesara de tener la vital importancia que lo tuvo en el pasado. Por ello, el exceso de la implementación de dichas tecnologías de educación constituirá una amenaza para el eje de la estirpe de enseñanza tradicional y humana por la cual todo hemos sido marcados. La enseñanza tan solo por medio de la tecnología homogeniza y deshumaniza cada aspecto del aprendizaje fundamentales para aquel que esté en pleno proceso de aprendizaje.

Principales Plataformas

Actualmente la mayoría de las universidades de todo el mundo cuentan con un sistema computacional que facilita la consulta de materiales educativos, pruebas en línea, publicaciones, avisos, envíos de tareas, comunicación ente profesores y alumnos por medio de una interconexión entre instituto y alumno gracias al crecimiento de las Tecnologías de la Información. El instructor debe estar altamente capacitado para desempeñar las fases de creación y diseño de las actividades del curso, tratando de explotar la mayor cantidad de herramientas para logra un mejor aprendizaje y comunicación con la oportunidad que brinda la red. A continuación se describen las más utilizadas:

Las plataformas educativas son de suma importancia en los entornos virtuales de aprendizaje y enseñanza que forman un espacio de interacción entre el profesor y alumno, a estos espacios se les conocen como EVA, en el que el estudiante se puede comunicar de 2 maneras. La asincrónica (en tiempo y espacio distinto) ejemplo blogs, wikis, e mail y la sincrónica (diferentes espacios pero mismo tiempo) ejemplo chat, webcam, videoconferencia.

¿Qué es una Plataforma Moodle?

Moodle fue creado por Martin Dougiamas, un administrador de WebCT en Curtin University, Australia, y graduado en Ciencias de la Computación y Educación.

La filosofía planteada por Moodle incluye una aproximación constructiva basada en el constructivismo social de la educación, enfatizando que los estudiantes (y no sólo los profesores) pueden contribuir a la experiencia educativa en muchas formas. Las características de Moodle reflejan esto en varios aspectos, como hacer posible que los estudiantes puedan comentar en entradas de bases de datos, o trabajar colaborativamente en un wiki.

Habiendo dicho esto, Moodle es lo suficientemente flexible para permitir una amplia gama de modos de enseñanza. Puede ser utilizado para generar contenido de manera básica o avanzada (por ejemplo páginas web) o evaluación, y no requiere un enfoque constructivista de enseñanza.

El constructivismo es a veces visto como en contraposición con las ideas de la educación enfocada en resultados, como en los Estados Unidos. La contabilidad

hace hincapié en los resultados de las evaluaciones, no en las técnicas de enseñanza o en pedagogía, pero Moodle es también útil en un ambiente orientado a la pedagogía.

Moodle es una plataforma de aprendizaje a distancia (e-learning) basada en software libre que cuenta con una grande y creciente base de usuarios.

Moodle es un sistema de gestión avanzada (también denominado "Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje (EVEA)"; es decir, una aplicación diseñada para ayudar a los educadores a crear cursos de calidad en línea.

Estos tipos de sistema de aprendizaje a distancia a veces son también llamados

Ambientes de Aprendizaje Virtual o Educación en Línea. Esta herramienta ha venido evolucionando desde 1999, produciéndose nuevas versiones del producto, extendiéndose por más de 100 países y siendo traducida a más de 50 idiomas.

La palabra Moodle era al principio un acrónimo de Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular), muy útil para programadores y teóricos de la educación. Moodle permite que un estudiante o profesor se aproximen al estudio o enseñanza de un curso en línea.

La primera versión de la herramienta apareció el 20 de agosto de 2002, a partir de ahí han aparecido nuevas versiones de forma regular. Hasta julio de 2008, la base de usuarios registrados incluye más 21 millones, distribuidos en 46.000 sitios en todo el mundo y está traducido a alrededor de 91 idiomas.[1]

Estas herramientas son de gran utilidad en el ámbito educacional, ya que permiten a los profesores la gestión de cursos virtuales para sus alumnos, facilitando a los profesores la administración y desarrollo de los cursos.

Enfoque pedagógico

Una de las ventajas es que respaldan la interacción grupal, al mismo tiempo que permite la conversación privada entre los estudiantes. Este medio es ideal para llevar a cabo evaluaciones del curso; en este caso el docente prepara una serie de preguntas y las plantea durante la realización del encuentro con sus estudiantes. Todos los participantes responden y, al mismo tiempo, pueden hacer observaciones sobre los comentarios expresados por los demás compañeros. Todos los participantes pueden contribuir simultáneamente mientras el sistema los identifica automáticamente y al finalizar aparece una transcripción del encuentro. No obstante, es necesario resaltar que estas herramientas sólo pueden ser utilizadas con el uso del internet.

Así mismo se trata de un sitio de Internet, donde se pueden realizar todas las actividades pedagógicas relacionadas con la transmisión y distribución de contenido y materiales que se necesitan para llevar a cabo las actividades de una o varias materias. Cuenta con la posibilidad de agregar espacios de chateo,

debate o de retroalimentación y estadísticas para grupos y la comunidad educativa en general. Esta plataforma es de uso libre, y es la más utilizada en este rubro, con un total de 809,906 usuarios al mes de Octubre de 2009. Varias universidades de gran prestigio en el mundo utilizan esta herramienta, por ejemplo el Instituto Politécnico Nacional cuenta con una plataforma llamada “Polivirtual”, la cual utiliza Moodle, cuya principal característica es la transmisión en vivo de clases para propiciar el aprendizaje en línea.

Características generales de Moodle

Promueve una pedagogía constructivista social (colaboración, actividades, reflexión crítica, etc.). Su arquitectura y herramientas son apropiadas para clases en línea, así como también para complementar el aprendizaje presencial. Tiene una interfaz de navegador de tecnología sencilla, ligera, y compatible.

La instalación es sencilla requiriendo una plataforma que soporte PHP y la disponibilidad de una base de datos

Se ha puesto énfasis en una seguridad sólida en toda la plataforma. Todos los formularios son revisados, las cookies cifradas, etc. La mayoría de las áreas de introducción de texto (materiales, mensajes de los foros, entradas de los diarios, etc.) pueden ser editadas usando el editor HTML, tan sencillo como cualquier editor de texto.

Rol del Docente

El profesor tiene control total sobre todas las opciones de un curso. Se puede elegir entre varios formatos de curso tales como semanal, por temas o el formato social, basado en debates.

En general Moodle ofrece una serie flexible de actividades para los cursos: foros, diarios, cuestionarios, materiales, consultas, encuestas y tareas. En la página principal del curso se pueden presentar los cambios ocurridos desde la última vez que el usuario entró en el curso, lo que ayuda a crear una sensación de comunidad.

La mayoría de las áreas para introducir texto (materiales, envío de mensajes a un foro, entradas en el diario, etc.) pueden editarse usando un editor HTML WYSIWYG integrado.

Todas las calificaciones para los foros, diarios, cuestionarios y tareas pueden verse en una única página (y descargarse como un archivo con formato de hoja de cálculo). Además, se dispone de informes de actividad de cada estudiante, con gráficos y detalles sobre su paso por cada módulo (último acceso, número de veces que lo ha leído) así como también de una detallada "historia" de la participación de cada estudiante, incluyendo mensajes enviados, entradas en el diario, etc. en una sola página.

Pueden enviarse por correo electrónico copias de los mensajes enviados a un foro, los comentarios de los profesores, etc. en formato HTML o de texto.

Tecnología educativa, un acceso elitista

Es importante destacar que las tecnologías educativas son un privilegio solo accesible para ciertos sectores de la población. Tomando a México como ejemplo, podemos afirmar que en países subdesarrollados no es la mayoría de las personas las que tienen acceso a la innovación de dichas tecnologías, sino que es una minoría la que goza de su implementación. Con ello es posible asegurar que en mayor o menor medida la puesta en marcha de la implantación de tecnologías educativas, mucho está ligada con el enfoque desarrollado en estratos de la clase media, media alta y alta. Las plataformas educativas son implementadas a modo de poder satisfacer necesidades pedagógicas.

Administración de los usuarios

Moodle soporta un rango de mecanismos de autenticación a través de módulos, que permiten una integración sencilla con los sistemas existentes.

Las características principales incluyen:

- Método estándar de alta por correo electrónico: los estudiantes pueden crear sus propias cuentas de acceso. La dirección de correo electrónico se verifica mediante confirmación.
- Método LDAP: las cuentas de acceso pueden verificarse en un servidor LDAP. El administrador puede especificar qué campos usar.
- IMAP, POP3, NNTP: las cuentas de acceso se verifican contra un servidor de correo o de noticias (news). Soporta los certificados SSL y TLS.
- Base de datos externa: Cualquier base de datos que contenga una tabla con al menos dos campos puede usarse como fuente externa de autenticación.
- Cada persona necesita sólo una cuenta para todo el servidor. Por otra parte, cada cuenta puede tener diferentes tipos de acceso. Con una cuenta de administrador que controla la creación de cursos y determina los profesores, asignando usuarios a los cursos.
- Seguridad: los profesores pueden añadir una "clave de acceso" para sus cursos, con el fin de impedir el acceso de quienes no sean sus estudiantes. Pueden transmitir esta clave personalmente o a través del correo electrónico personal, etc. Los profesores pueden dar de baja a los estudiantes manualmente si lo desean, aunque también existe una forma automática de dar de baja a los estudiantes que permanezcan inactivos durante un determinado período de tiempo (establecido por el administrador).
- Cada usuario puede especificar su propia zona horaria, y todas las fechas marcadas en Moodle se traducirán a esa zona horaria (las fechas de escritura de mensajes, de entrega de tareas, etc.). También cada usuario puede elegir el idioma que se usará en la interfaz de Moodle (Inglés, Francés, Alemán, Español, Portugués, y otros.

Módulos principales en Moodle
Módulo de tareas

Puede especificarse la fecha final de entrega de una tarea y la calificación máxima que se le podrá asignar, los estudiantes pueden subir sus tareas (en cualquier formato de archivo) al servidor. Se registra la fecha en que se han subido, se permite enviar tareas fuera de tiempo, pero el profesor puede ver claramente el tiempo de retraso, para cada tarea en particular, puede evaluarse a la clase entera (calificaciones y comentarios) en una única página con un único formulario, Las observaciones del profesor se adjuntan a la página de la tarea de cada estudiante y se le envía un mensaje de notificación, y el profesor tiene la posibilidad de permitir el reenvío de una tarea tras su calificación.

Módulo de consulta

Es como una votación. Puede usarse para votar sobre algo o para recibir una respuesta de cada estudiante (por ejemplo, para pedir su consentimiento para algo). El profesor puede ver una tabla que presenta de forma intuitiva la información sobre quién ha elegido qué y se puede permitir que los estudiantes vean un gráfico actualizado de los resultados.

Módulo foro

Hay diferentes tipos de foros disponibles: exclusivos para los profesores, de noticias del curso y abiertos a todos.

Todos los mensajes llevan adjunta la foto del autor. Las discusiones pueden verse anidadas, por rama, o presentar los mensajes más antiguos o los más nuevos primero, el profesor puede obligar la suscripción de todos a un foro o permitir que cada persona elija a qué foros suscribirse de manera que se le envíe una copia de los mensajes por correo electrónico, el profesor puede elegir que no se permitan respuestas en un foro (por ejemplo, para crear un foro dedicado a anuncios), el profesor puede mover fácilmente los temas de discusión entre distintos foros.

Módulo diario

Los diarios constituyen información privada entre el estudiante y el profesor.

Cada entrada en el diario puede estar motivada por una pregunta abierta, la clase entera puede ser evaluada en una página con un único formulario, por cada entrada particular de diario, los comentarios del profesor se adjuntan a la página de entrada del diario y se envía por correo la notificación.

Módulo cuestionario

Los profesores pueden definir una base de datos de preguntas que podrán ser reutilizadas en diferentes cuestionarios, las preguntas pueden ser almacenadas en categorías de fácil acceso, y estas categorías pueden ser "publicadas" para hacerlas accesibles desde cualquier curso del sitio.

Los cuestionarios se califican automáticamente, y pueden ser recalificados si se modifican las preguntas, los cuestionarios pueden tener un límite de tiempo a partir del cual no estarán disponibles.

El profesor puede determinar si los cuestionarios pueden ser resueltos varias veces y si se mostrarán o no las respuestas correctas y los comentarios, las preguntas y las respuestas de los cuestionarios pueden ser mezcladas (aleatoriamente) para disminuir las copias entre los alumnos. Las preguntas pueden crearse en HTML y con imágenes. Las preguntas pueden importarse desde archivos de texto externos. Las preguntas pueden tener diferentes métricas y tipos de captura.

Módulo recurso

Admite la presentación de un importante número de contenido digital, Word, PowerPoint, Excel, Flash, vídeo, sonidos, etc. Los archivos pueden subirse y manejarse en el servidor, o pueden ser creados sobre la marcha usando formularios web (de texto o HTML), pueden enlazarse aplicaciones web para transferir datos.

Módulo encuesta

Se proporcionan encuestas ya preparadas (COLLES, ATTLS) y contrastadas como instrumentos para el análisis de las clases en línea. Se pueden generar informes de las encuestas los cuales incluyen gráficos. Los datos pueden descargarse con formato de hoja de cálculo Excel o como archivo de texto CSV. La interfaz de las encuestas impide la posibilidad de que sean respondidas sólo parcialmente. A cada estudiante se le informa sobre sus resultados comparados con la media de la clase.

Módulo wiki

- El profesor puede crear este módulo para que los alumnos trabajen en grupo en un mismo documento.
- Todos los alumnos podrán modificar el contenido incluido por el resto de compañeros.
- De este modo cada alumno puede modificar el wiki del grupo al que pertenece, pero podrá consultar todos los wikis.
- El wiki sirve como base para mantener comunicación constante con los integrantes de un grupo de estudio.

Plataforma Educativa Moodle

La plataforma virtual ofrece una serie de ventajas en el apoyo de la enseñanza presencial que mejoran los resultados que se pueden obtener a través de los métodos educativos tradicionales. Sin embargo, en ocasiones también conllevan ciertas desventajas o inconvenientes.

Moodle es una plataforma de aprendizaje que, además de poder utilizarse para la enseñanza a distancia, es una herramienta importante para complementar la educación presencial.

Moodle es software libre por lo que su utilización y redistribución es gratuito. La incorporación de la plataforma en el aula permite nuevas formas de acceder, generar y transmitir información y conocimientos, a la vez que permite flexibilizar el tiempo y el espacio en el que se desarrolla la acción educativa.

La plataforma puede ofrecer al estudiante una elección real en cuándo, cómo y dónde estudiar, ya que se encuentran fuera del espacio formal de formación. También implican el uso de estrategias y metodologías docentes nuevas para lograr una enseñanza activa, participativa y constructiva.

La aplicación de la plataforma en la educación modifica el rol de profesor docente, siendo ahora el de tutor virtual, y siendo considerado por algunos autores como: programador, director y coordinador de procesos de aprendizaje con medios interactivos; transmisor de información e impulsor de la ejercitación de conocimientos, procedimientos y actitudes; motivador y como lazo de conexión entre los objetivos y el participante.

Los recursos que el docente entrega a sus estudiantes pueden ser de cualquier fuente y con cualquier formato, puesto que su programación está orientada a objetos.

Ofrece una serie de actividades para los cursos: foros, diarios, diálogos, cuestionarios, consultas, encuestas, tareas, chat, talleres, lecciones, etc. Lleva registro y seguimiento completo de los accesos del alumno.

Ventajas:

1. Fomento de la comunicación profesor/alumno:
La relación profesor/alumno, al transcurso de la clase o a la eventualidad del uso de las tutorías, se amplía considerablemente con el empleo de las herramientas de la plataforma virtual. El profesor tiene un canal de comunicación con el alumno permanentemente abierto.

2. Facilidades para el acceso a la información:
Es una potentísima herramienta que permite crear y gestionar asignaturas de forma sencilla, incluir gran variedad de actividades y hacer un seguimiento exhaustivo del trabajo del alumnado. Cualquier información relacionada con la asignatura está disponible de forma permanente permitiéndole al alumno acceder a la misma en cualquier momento y desde cualquier lugar. También representa una ventaja el hecho de que el alumno pueda remitir sus actividades o trabajos en línea y que éstos queden almacenados en la base de datos.

3. Fomento del debate y la discusión:
El hecho de extender la docencia más allá del aula utilizando las aplicaciones que la plataforma proporciona permite fomentar la participación de los alumnos.

Permite la comunicación a distancia mediante foros, correo y Chat, favoreciendo así el aprendizaje cooperativo.
El uso de los foros propicia que el alumno pueda examinar una materia, conocer la opinión al respecto de otros compañeros y exponer su propia opinión al tiempo que el profesor puede moderar dichos debates y orientarlos.

4. Desarrollo de habilidades y competencias:
El modelo educativo que promueve el espacio europeo tiene entre sus objetivos no sólo la transmisión de conocimientos sino el desarrollo en los alumnos de habilidades y competencias que los capaciten como buenos profesionales. Al mismo tiempo se consigue también que el alumno se familiarice con el uso de los medios informáticos, aspecto de gran importancia en la actual sociedad de la información.

5. El componente lúdico:
El uso de tecnologías como la mensajería instantánea, los foros, Chats… en muchos casos, actúa como un aliciente para que los alumnos consideren la asignatura interesante. En definitiva, dota a la docencia de un formato más cercano al lenguaje de las nuevas generaciones.

6. Fomento de la comunidad educativa:
El uso de plataformas virtuales está ampliando las posibilidades de conexión entre los docentes. Su extensión en el uso puede impulsar en el futuro a la creación de comunidades educativas en las cuales los docentes compartan materiales o colaboren en proyectos educativos conjuntos.

Desventajas:

1. Mayor esfuerzo y dedicación por parte del profesor:

El uso de plataformas virtuales para la enseñanza supone un incremento en el esfuerzo y el tiempo que el profesor ha de dedicar a la asignatura ya que la plataforma precisa ser actualizada constantemente.

2. Necesidad de contar con alumnos motivados y participativos:

El empleo de las herramientas virtuales requiere de alumnos participativos que se involucren en la asignatura.

3. El acceso a los medios informáticos y la brecha informática:

La utilización de plataformas virtuales como un recurso de apoyo a la docencia exige que el alumno disponga de un acceso permanente a los medios informáticos. Sin embargo, este aspecto en la sociedad de la información resulta absolutamente esencial.

Conclusiones

La educación en línea a través de la Plataforma Educativa Moodle, tiene necesidades específicas debido a la relación tan estrecha que mantiene con las nuevas tecnologías, no solamente sirviéndose de ellas, sino que está basada en las mismas. Desde el momento de creación de la Internet hasta nuestros días, diversas barreras sociales se han derrumbado, permitiendo el acceso a la red de mucha más gente de la que se tenía pensado, por lo que el perfil demográfico del usuario de la Internet se ha diversificado.

El aprendizaje, hoy en día se considera como una actividad social. Un estudiante no aprende sólo del profesor y/o del libro de texto: aprende también a partir de muchos otros agentes: los medios de comunicación, sus compañeros, la sociedad en general etcétera.

La calidad de la educación por parte de todos aquellos involucrados en el proceso, incluido el estudiante, enriquece el valor de la prueba y permite cualquier futuro uso para construir con base en fortalezas y notar las debilidades percibidas.

La comunicación educativa refuerza las enormes potencialidades comunicativas que ofrecen los entornos virtuales en cuanto a la socialización.

Referencias

Sánchez Rojo, Ignacio. (2010). Plataforma educativa Moodle. Administración y Gestión. México: Alfaomega/Ra-Ma.

UNESCO. (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y acción. De lo Tradicional a lo Virtual: Las Nuevas Tecnologías de la Información*. Debate temático. París.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Universidad Virtual. http://www.itesm.mx/uv

Instituto Politécnico Nacional. Campus Virtual. http://www.ipn.mx/ipnlínea
Rodríguez. Diéguez. Saénz Barrio. “Tecnología Educativa y Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”. Alcoy, Marfil.

Amador, R. (2004). La Universidad Virtual en México: un Nuevo Paradigma
Instituto Tecnológico de Toluca http://www.ittoluca.edu.mx/version10/index.php

Construcción de un índice de marginación del agua y alcantarillado. (Políticas y estrategias en el sector agua potable)

Miguel Ángel Torres González, Sonia Gómez Gómez, Elizabeth Olmos Blanquel, Lizbeth Elena Guzmán, Marco Antonio Vera Jiménez.
Universidad Politécnica de Pachuca.

Resumen

El propósito principal de este estudio es la aplicación del método de componentes principales y técnicas de georeferenciación para poder analizar las deficiencias en el servicio de agua potable en los hogares del Estado de Hidalgo.

Los resultados de este análisis pretenden proveer información importante relativa a los factores que intervienen en la falta de equipamiento del servicio de agua potable y alcantarillado sanitario en las viviendas de los municipios del Estado de Hidalgo, tratando de proporcionar una visión realista del problema que permita la elaboración de planes y estrategias innovadoras de mejora en el sector.

Palabras clave: Agua, Componentes principales, georeferenciación, demanda de agua.

Antecedentes

La escasez de agua dulce es uno de los principales problemas ambientales que tiene la humanidad. Se considera que el 60% de la población del planeta sufre escasez, y lo más preocupante es que actualmente se estima que 1,000 millones de personas no tienen acceso al agua potable. Para los países desarrollados, el problema del agua afecta, sobre todo, la conservación de la naturaleza y las posibilidades de crecimiento económico, mientras que en las naciones en desarrollo, además, la falta de agua potable es la causante directa de enfermedades evitables como la diarrea y el cólera que originan un alto porcentaje en la muerte de niños menores de 5 años (WHO-UNICEF, 2004).

La toma de decisiones asociadas con la asignación y planificación de los recursos hídricos son situaciones complejas que requieren técnicas multidisciplinarias para evaluar sus efectos en un contexto social, económico y medioambiental (Manoli, Katsiardi, Arampatzis & Assimacopoulos, 2005)

Según Manoli, et al. (2005), la gestión del agua para consumo humano debe realizarse como una evaluación sistemática con un horizonte de planificación a largo plazo, simulando los efectos acumulativos de la demandada a través del tiempo con el objeto de prevenir los posibles cambios en futuros e inciertos.
De acuerdo con M. Thobani (2007), históricamente, los procesos de planificación de la gestión de agua partían de la proyección de la población a la que se necesitaba satisfacer, estimando un uso per cápita de agua, y simplemente multiplicando una proyección por la otra para obtener una estimación del agua futura. A partir de esa estimación, el objetivo de los gestores consistía en identificar aquellas fuentes de oferta disponible en la región para añadirlas apropiadamente a la oferta ya existente.

Hoy en día y sobre todo a partir de la aparición de restricciones ecológicas, financieras y políticas en las décadas de los 80 y 90, se considera que esta metodología sufre de importantes carencias.

Se considera que el problema de la gestión del agua cuenta con un amplio abanico de factores que juegan un influyente e importante papel en la planificación de la gestión de recursos de agua en general y específicamente en las aguas urbanas y de uso doméstico (Wunderlin, Díaz, Amé, Pesce, Hued, & Bistoni, 2001).

Como consecuencia, surge la necesidad de técnicas y herramientas que capten ese grupo de factores para tenerlos en cuenta en la toma de decisiones (Arrojo, 2003).

Hoy los gestores del recurso agua, se plantean intentar entender, modificar y controlar la demanda, alternativa generalmente ignorada, y dejar de considerarla como un valor exógeno e inmodificable (Beard, 1995).

El Estado de Hidalgo cuenta con una población de 2’665,018 habitantes (INEGI, 2010), repartidos en 4,714 localidades, los problemas en el suministro y la cobertura de los servicios de agua potable y alcantarillado son de origen diverso, con la consecuente demanda de acciones que den una respuesta coordinada, eficiente y viable a los planteamientos que sobre el recurso agua que reclama la sociedad, en especial los grupos marginados.

Método de análisis
Recolección de datos

Al tratarse de información de fuentes secundarias, como lo es el INEGI, se adoptarán como válidos los instrumentos que se utilizaron en su momento para realizar el levantamiento de la muestra, así como la información resultante recuperada gratuitamente del portal del INEGI en la dirección electrónica:

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/regulares/Enigh/Enigh2010/tradicional/default.aspx.

Preparación de datos.
Los datos fueron procesados mediante el software estadístico Stata versión 11.1.
Para la explotación de las base de datos del Censo de Población y Vivienda 2010, se aplicó el modelo relacional, con esto, se lograron consultas eficientes y sin redundancia.

La estructura fundamental del modelo relacional es la relación, es decir, una tabla bidimensional constituida por filas y columnas. Las relaciones representan las entidades que se consideran de interés en la base de datos.
Cada instancia de la entidad encontrará sitio en una fila de la relación, mientras que las columnas de la relación representan las propiedades de la entidad.

El modelo relacional evitó la duplicidad de campos, y redujo la utilización de campos vacíos.

Al agrupar la información en tablas y por tema, se realizaron consultas más pequeñas sin tener que utilizar un gran número de condicionantes.

Aplicación del método

El modelo de componentes principales.

El crecimiento demográfico es afectado por procesos múltiples de orden social, político, económico y cultural. Este efecto exige respuestas multisectoriales, orientadas a dar solución a este fenómeno con el objeto de elevar la calidad de vida de los habitantes.

La construcción del índice de marginación del agua y alcantarillado para el Estado de Hidalgo, tuvo como finalidad medir la intensidad y severidad de la carencia del servicio en los municipios del Estado e identificarlos geográficamente.

Construcción de los indicadores del índice de marginación del agua y alcantarillado.

El cálculo del índice de marginación del agua fue realizado en base a los indicadores censales proporcionados por el Censo de Población y Vivienda 2010, debido a que cuenta con la cobertura, grado de desagregación y actualidad de los datos necesarios para la construcción del índice a escala Municipal.

La obtención de los indicadores que conforman el índice de marginación del agua siguieron el procedimiento descrito a continuación.

Porcentaje de viviendas sin servicio de agua potable (p_sin_red$_{i1}$).

Para el cálculo de este indicador se obtuvo primero el porcentaje de viviendas con servicio de agua potable y posteriormente se usó el complemento para obtener el porcentaje de viviendas sin servicio de agua potable.

$$p_\sin_red_{i1} = 100 - \left[\frac{t_red_i}{t_viv_i} * 100 \right]$$

donde:

t_redi: es el total de viviendas con servicio de agua potable por municipio i.
t_vivi: es el total de viviendas en el municipio i.

Porcentaje de viviendas que se abastecen del servicio de agua por río o pozo (p_rio_pozo$_{i2}$).

Este indicador se obtiene al dividir el total de viviendas que abastecen en el municipio i del servicio de agua potable por medio de río o pozo entre la suma de todas la viviendas en el municipio i.

$$p_río_pozo_{i2} = \left[\frac{trío_pozo_i}{t_viv_i} * 100 \right]$$

Donde:

trío_pozoi: es el total de viviendas con abastecimiento de agua potable por medio de río o pozo en el municipio i.

t_vivi: es el total de viviendas en el municipio i.

Porcentaje de viviendas que cuentan con servicio de agua potable de vez en cuando (p_dot_devez$_{i3}$).

Este indicador se obtuvo al dividir el total de viviendas que tienen servicio de agua potable de vez en cuando en el municipio i entre la suma de todas la viviendas en el municipio i.

$$p_dot_devez_{i3} = \left[\frac{tdot_devez_i}{t_viv_i} * 100 \right]$$

Donde:

tdot_devezi: es el total de viviendas con abastecimiento de agua potable de vez en cuando en el municipio i.

t_vivi: es el total de viviendas en el municipio i.

Porcentaje de viviendas que cuentan con servicio de agua potable por medio de hidránte (p_hidránte$_{i4}$).

Para construir este indicador se dividió el total de viviendas que se abastecen del servicio de agua potable por medio de hidránte en el municipio i entre la suma de todas la viviendas en el municipio i.

$$p_hidrante_{i4} = \left[\frac{thidrante_i}{t_viv_i} * 100 \right]$$

Donde:

thidrantei: es el total de viviendas con abastecimiento de agua potable por medio de hidránte en el municipio i.

t_vivi: es el total de viviendas en el municipio i.

Porcentaje de viviendas que no cuentan con drenaje (psindrenaje$_{i5}$).

El cálculo del indicador se obtiene al dividir el total de viviendas que no cuentan con drenaje en el municipio i entre la suma de todas la viviendas en el municipio i.

$$p\sin_drenaje_{i5} = \left[\frac{t\sin_drenaje_i}{t_viv_i} * 100 \right]$$

Donde:

tsin_drenajei: es el total de viviendas con abastecimiento de agua potable por medio de hidránte en el municipio i.

t_vivi: es el total de viviendas en el municipio i.

El índice de marginación del agua y alcantarillado.

Una vez calculados los cinco indicadores del rezago del servicio de agua potable y alcantarillado, se procedió a construir una medida resumen que condensara la información obtenida utilizando el análisis de componentes principales. Este método estadístico, permite simplificar la información proporcionada por un número determinado de variables en un número menor de variables o componentes.

Para el cálculo de los componentes principales se puede utilizar la matriz de covarianzas o la matriz de correlaciones. La primera se emplea cuando las variables originales tienen aproximadamente la misma varianza, de forma que el cálculo de los componentes se hace en términos de las variables originales. La segunda se utiliza cuando las escalas de medición de las variables difieren o sus varianzas son notablemente distintas, en este caso, los componentes principales se obtienen de las variables originales estandarizadas (Harman, 1976). Se siguió la segunda opción para obtener el índice de marginación del agua y alcantarillado.

Para la estandarización de los indicadores, se utilizó la siguiente identidad:

$$Z_{ij} = \left[\frac{I_{ij} - I_j}{ds_j} \right]$$

Dónde:

Zij: Es el indicador estandarizado,
Iij : Es el indicador j de la unidad de análisis i,
Ij: Es el promedio aritmético de los valores del indicador j, y
dsj: Es la desviación estándar insesgada del indicador j.

La técnica de componentes principales, transforma el espacio de las variables estandarizadas en uno nuevo, es decir, encontrar Yk' (k=1,2,....,m) tales que sean combinaciones lineales de las variables estandarizadas.

En términos matriciales, puede esto puede expresarse como:

$$Y=ZA$$

En esta identidad, Z es la matriz de datos estandarizados, A es la matriz de coeficientes que transforman el espacio definido por los valores Z en uno ortonormal. Y representa las nuevas variables transformadas, las cuales se conocen como componentes principales.

Para el cálculo de componentes principales se utilizó el paquete estadístico Stata versión 11.1, considerando los indicadores estandarizados construidos.

La definición de las variables independientes que intervinieron en el experimento se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Definición de variables

No.	Variable	Codificación
1	Viviendas con servicio por red hidráulica	tred
2	Viviendas con abastecimiento por río o pozo.	trío_pozo
3	Viviendas con dotación de servicio de vez en cuando	tdot_dvez
4	Viviendas con abastecimiento por medio de hidránte	thidrante
5	Viviendas sin servicio de drenaje	tsin_drenaje

Fuente: Elaboración propia.

Las estadísticas iníciales del análisis de componentes principales se presentan en la tabla 2, en el que se mostró la varianza atribuible a cada componente en la columna valor propio y su importancia relativa en el porcentaje de varianza explicada.

Tabla 2. Estadísticas principales del análisis de componentes principales.

Componente	Valor propio	% de varianza explicada	% acumulado
1	2.313	0.463	0.463
2	1.028	0.206	0.668
3	0.939	0.188	0.856
4	0.406	0.081	0.937
5	0.314	0.063	1.000

Fuente: Estimación propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2010

El criterio para determinar el número de componentes es considerar el porcentaje de varianza explicada por cada componente. Se extrajo solo un componente, pues explica el 46.30 por ciento del total de la varianza.

La tabla 3, muestra los coeficientes de correlación de cada uno de los indicadores con el componente uno, al que se denominó índice de marginación del agua y alcantarillado. Se puede observar que los indicadores muestran una alta correlación con respecto al índice de marginación del agua, tres de ellos presentan una correlación superior a 0.84, el porcentaje de viviendas con servicio de vez en

cuando indica 0.24 y el porcentaje de viviendas con servicio por medio de hidránte, 0.30.

Tabla 3.- Coeficientes de correlación entre el índice de marginación del agua y los cinco indicadores.

Dimensión	Indicador	Coeficiente
Vivienda	Porcentaje de viviendas sin servicio de agua potable	0.88090
	Porcentaje de viviendas con servicio por medio de río o pozo	0.84700
	Porcentaje de viviendas con servicio de vez en cuando	0.24150
	Porcentaje de viviendas con servicio por medio de hidránte	0.30710
	Porcentaje de viviendas sin drenaje	0.84010

Fuente: Estimación propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2010

La tabla 4, proporciona los coeficientes derivados del análisis de componentes principales para la construcción del índice de marginación del agua y alcantarillado. Dicho índice se obtuvo al substituir los coeficientes en la ecuación:

$$IMA_j = \sum C_i Z_{ij}$$

Donde:
IMAj: es el índice de marginación del agua para el Municipio j.
Ci: es el valor del coeficiente para el indicador i, y
Zij: es el valor del estandarizado del indicador i para el Municipio j.

Tabla 4.- Coeficientes del índice de marginación del agua.

Dimensión	Indicador	Coeficiente
Vivienda	Porcentaje de viviendas sin servicio de agua potable	0.57920
	Porcentaje de viviendas con servicio por medio de río o pozo	0.55690
	Porcentaje de viviendas con servicio de vez en cuando	0.16170
	Porcentaje de viviendas con servicio por medio de hidránte	0.20880
	Porcentaje de viviendas sin drenaje	0.55240

Fuente: Estimación propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2010

El grado de marginación del agua y alcantarillado.

Para la obtención del grado de marginación del agua, se formaron 6 grupos de acuerdo a la desviación del índice de marginación del agua y alcantarillado por subíndice con respecto a la media, siendo los criterios siguientes:

Grado de marginación del agua muy alto: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está dos o más desviaciones estándar por encima de la media.

Grado de marginación del agua alto: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está entre una y dos desviaciones estándar por encima de la media.

Grado de marginación del agua medio-alto: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está por encima de la media y hasta una desviación estándar.
Grado de marginación del agua medio-bajo: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está por debajo de la media y hasta una desviación estándar.

Grado de marginación del agua bajo: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está entre una y dos desviaciones estándar por debajo de la media.

Grado de marginación del agua muy bajo: Aquellos Municipios cuyo índice de marginación del agua está dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.

La Georeferenciación del índice de marginación del agua y alcantarillado.

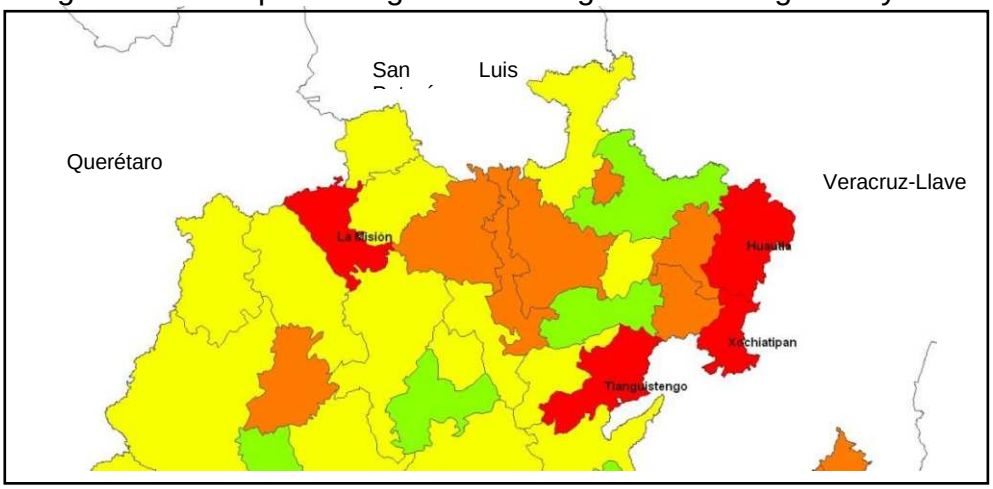
En la figura 1, se muestran los municipios del Estado de Hidalgo conforme el grado de marginación del agua. Salta a la vista que los municipios que muestran un mayor problema de marginación del agua, se encuentran al norte, mientras que al sur, el servicio de agua potable y alcantarillado mejora considerablemente.

Figura1. Grado de marginación del agua en los Municipios

Fuente: Elaboración propia con datos del censo de población y vivienda 2010

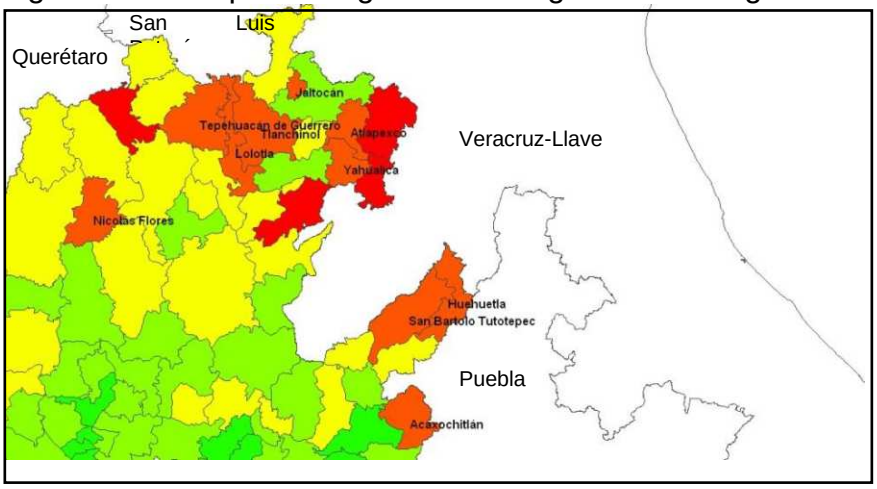
En las figuras 2 y 3, se muestran que los Municipios que presentan muy alto y alto grado de marginación del agua, respectivamente

Figura 2. Municipios con grado de marginación del agua muy alto.



Fuente: Elaboración propia con datos del censo de población y vivienda 2010

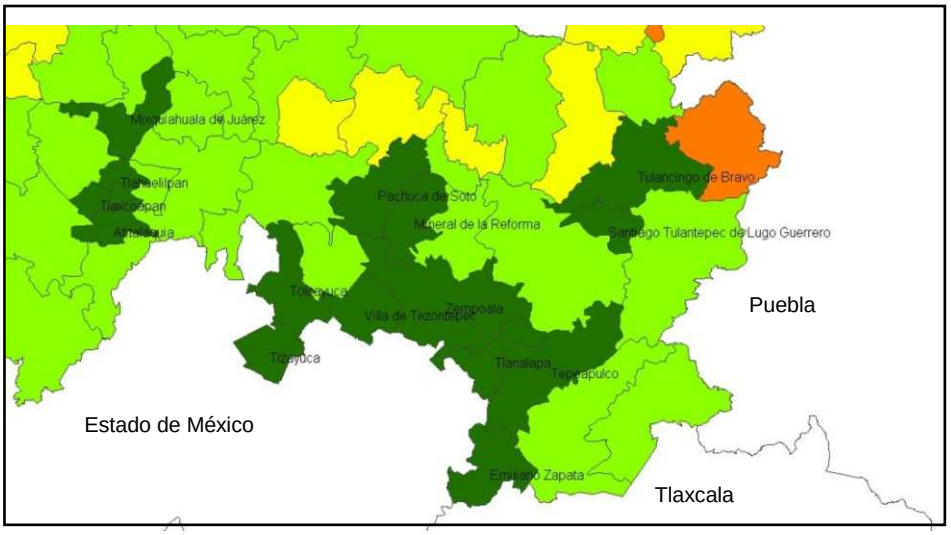
Figura 3. Municipios con grado de marginación del agua alto.



Fuente: Elaboración propia con datos del censo de población y vivienda 2010

Por otro lado, en la figura 4, salta a la vista, que los municipios que se encuentran en la zona sur del Estado, presentan un buen manejo de sus recursos hídricos, al ubicar la mayoría de sus Municipios en el estrato del grado de marginación bajo.

Figura4. Grado de marginación del agua bajo.



Fuente: Elaboración propia con datos del censo de población y vivienda 2010

De esta manera, conforme la tabla 5, los Municipios tienen muy alto, alto, medio alto, medio bajo, bajo y muy bajo índice de marginación del agua. La aplicación de ésta técnica de estratificación muestra que ningún Municipio tiene grado de marginación del agua muy bajo, 4.76 por ciento el de bajo, 11.90 por ciento medio bajo, 27.38 por ciento medio alto, 38.10 por ciento alto y 15 por ciento muy alto.

Tabla 5.- Estratificación del índice de marginación del agua.

Grado de marginación	Intervalo	Municipios	Porcentaje	Acumulado
Muy bajo	-4.562423998 , -3.041615998	0	0.00%	0.00%
Bajo	-3.041615998 , -1.520807998	15	17.86%	17.86%
Medio bajo	-1.520807998 , 0.000000002	32	38.10%	55.95%
Medio alto	0.000000002 , 1.520808002	23	27.38%	83.33%
Alto	1.520808002 , 3.041616002	10	11.90%	95.24%
Muy alto	3.041616002 , 4.562424002	4	4.76%	100.00%
Total		84		

Fuente: Estimación propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2010

Conclusiones

Podemos observar que los Municipios más rezagados en la cobertura de servicios de agua entubada y drenaje son La Misión, Huautla, Xochiatipan y Tianguistengo. En contraste, Mixquiahuala de Juárez, Tlahuelilpan, Tlaxcoapan, Atitlaquia, Pachuca de Soto, Mineral de la Reforma, Tolcayuca, Tizayuca, Zempoala, Villa de Tezontepec, Tlanalapa, Tepeapulco, Emiliano Zapata, Tulancingo de Bravo y Santiago Tulantepec, se presentan como los Municipios de mayor eficiencia en la gestión del agua potable y alcantarillado.

Estos resultados pueden ser consecuencia de que en los últimos años, se ha prestado más atención al aumento de la oferta que a la gestión de la demanda.
Así, los esfuerzos realizados en perforación de nuevos pozos, construcción de embalses de regulación y trasvases, que tienden a incrementar la oferta no han venido acompañados de esfuerzos similares en gestión de la demanda: campañas de concienciación, mayor control en captaciones y distribución, y mejora de las infraestructuras para reducción de pérdidas.

Se manifiesta la falta de un control adecuado de volúmenes suministrados y saneados en el abastecimiento urbano. Todavía quedan muchos municipios, en general de tamaño pequeño, que no realizan ningún tipo de control sobre el abastecimiento de agua.

Por otra parte, en municipios mayores sigue sin existir un control completo de todas las fases del ciclo del agua lo cual impide conocer el total de consumo real y determinar las posibilidades de mejora en pérdidas o fugas en las redes.

Los servicios precisan de elevadas inversiones y gran parte de los costos de mantenimiento son fijos. Este hecho puede plantear problemas de equilibrio financiero para Organismos operadores de los servicios, según los sistemas tarifarios que se utilicen. No obstante, siempre es posible establecer medidas correctoras para garantizar dicho equilibrio y que limiten estas pérdidas.

A continuación se listan algunas de las problemáticas generales encontradas en los en los Municipios con mayor grado de marginación del agua y alcantarillado:

- No se cuenta con personal suficiente en el Centro de Información del Agua del Estado para mantener actualizadas sus bases de datos.

- Los organismos operadores de los sistemas de agua potable y alcantarillado existentes en el estado, son pocos y en su mayoría con alcances limitados.

- Las estructuras organizacionales de los organismos operadores existentes, no son las adecuadas para cubrir las necesidades actuales de la población atendida.

- Los estudios tarifarios actuales no permiten la autosuficiencia de los organismos operadores.

- El personal de los organismos, presentan carencias de capacitación en las actividades sustantivas que realizan.

- Factores políticos y económicos que atentan contra la sustentabilidad.

Estrategias de competitividad sugeridas:

- Ampliar la cobertura y calidad de los servicios de agua potable basados en tecnología de vanguardia.

- Promover la participación de gobierno y sociedad en la elaboración de planes y construcción de obras hidráulicas y gestión administrativa del agua.

- Consolidar la creación de un Centro de Investigaciones del Agua del Estado de Hidalgo, que actúe como eje rector en el manejo de la información en materia hídrica en el Estado.

- Implementar sistemas de información geográficos como elemento de planeación estratégica para la administración del agua potable y alcantarillado.

Referencias

Arrojo, P. (2003). El Plan Hidrológico Nacional: una cita frustrada con la historia. Barcelona: RBA Libros.

Beard, D. (1995). Intervención ante la Comisión Internacional de Grandes Presas Durban Sudáfrica. Tecnología del Agua 137: 77-78.

E. Manoli, P. Katsiardi, G. Arampatzis & D. Assimacopoulos. (2005). "Comprehensive Water Management Scenarios For Strategic Planning". Global NEST Journal. Disponible en http://www.gnest.org/journal/Vol7_No3/paper_18_Manoli_392.pdf

Harman, H. H. (1976) Modern Factor Analysis. The Univ. Chicago Press, Chicago, 3a ed.

INEGI (2008), Censo de Población y Vivienda 2010, [en línea], http://www.inegi.org.mx /est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/default.aspx.

Thobani, M. (2007): "Formal water markets: why, when, and how to introduce tradable water rights". The World Bank Research Observer, pp. 161-179.

WHO-UNICEF (2004), Meeting the Mdg drinking water and sanitation target: a mid-term assessment of progress, 2004, [en línea], http://www.who.int/water_sanitation_health/monitoring/jmp04.pdf

Wunderlin, D., A., Díaz, M., P., Amé, M., V., Pesce, S., F., Hued, A., C., Bistoni M. A. (2001). Pattern recognition techniques for the evaluation of spatial and temporal variations in water quality. A case study: Suquía river basin (Córdoba-Argentina). Water Res. 35 (12), 2881-2894.

La importancia de generar un adecuado clima organizacional en empresas de la actualidad.

Rogelio A. Sánchez Cortés, José Luis Moreno Rivera, Gloria Ramírez Elías,
Luis Corona Velázquez, Cuauhtémoc C. Campos Rangel, Bilbert Degales Morales,
David Edgar Guevara Cordero.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen

Cualquier organización se enfrenta hoy en día a retos de muy diversa índole, establecer, gestionar y mantener sus objetivos financieros, productividad, calidad, entrenamiento, etc.

Para lograr dichos objetivos es necesario alinear las estrategias y dirigir los recursos con los que se cuenta hacia las acciones que ayudarán a lograrlos de mejor manera, hablamos de recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos.

Sin duda el recurso más valioso, pero también el más complejo es el recurso humano, y tan complejo es que cada persona, cada ser humano es diferente desde muchos puntos de vista: la cultura, la formación, el criterio, la percepción, las ambiciones, los incentivos, etc.

Es por estas diferencias tan marcadas que en ocasiones se hace tan complejo el conducir a un equipo de trabajo hacia objetivos que se comparten o difieren entre miembros del mismo equipo.

Un tema que hoy nos atañe investigar y entender es precisamente el que trata de explicar estas situaciones en una organización, el clima organizacional, entendido como el conjunto de condiciones que existen en una organización y que generan una percepción positiva o negativa entre sus miembros, que a su vez influye en la actitud de los mismos y por ende en los resultados de dicha organización.

Palabras clave: organización, Clima Organizacional, Actitud

Abstract

All Organizations have to lead with many different challenges, setting, finding and maintaining their financial, quality of the education, and internal objectives.

In order to get these objectives, is necessary to establish strategies and focus disposable resources into the actions that will help get them in the best way, we are talking about Financial, Technological, Materials and human resources.

More valuable resource but also complex too is the Human resource, due to this fact, each person is different in many ways: culture, training, thinking, perceptions, ambitions, motivations, etc.

Is because these big differences, that sometimes are so complex managing a work team to the objectives, they could share or not.

One topic that is necessary to investigate and understand actually is Organizational Climate, which tray to explain these situations inside the organizations. Organizational climate, understood as the various conditions that exist in an organization and produce a positive or negative perception between their members, which influence in their attitude and therefore in Organizational Results.

Key words: Organization, Organizational Climate, Attitude

Introducción.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones que buscan lograr una mayor productividad y mejorar el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas, el realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante en el ambiente de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales que prevalecen en la organización, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Antecedentes.
Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista, Brunet, (1987)

Los antecedentes del concepto de clima aplicado a las interacciones humanas se pueden encontrar en el libro de las transformaciones I Ching, en el que mediante analogías, se establecen diversidad de actitudes a partir de la correlación entre el pensamiento y el estado de ánimo.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea, basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en

función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización, este involucra diferentes aspectos que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o sancionadas (factores sociales) Chiavenato, (1992).

El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra, Anzola, (2003)

Se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos, lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. Seisdedos N. (1996)

El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Schein, (1991)

No hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Dessler, (1979)

Clima organizacional es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Méndez A. (2006)

En síntesis y de acuerdo a las aportaciones de los autores mencionados, podemos definir al clima organizacional como el conjunto de condiciones estructurales y percepciones que tienen los miembros de una organización acerca de su lugar de

trabajo y que generan una serie de conductas o actitudes positivas o negativas que generarán la sinergia necesaria para llevar a dicha organización y sus integrantes a lograr sus objetivos, tanto personales como grupales.

Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento, por lo que el clima organizacional y sus efectos no pueden ser iguales de una organización a otra. Las actitudes son los mejores indicadores de cómo influye el clima organizacional en los resultados.

Los sentimientos como el compromiso, motivación, trabajo en equipo, lealtad, etc. se manifiestan a diario en las organizaciones; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con clientes y proveedores, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional.

Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que "la gente feliz entrega mejores resultados".

Un clima organizacional agradable, es una inversión a largo plazo. La gente aprecia el lugar de trabajo que le brinda espacios de realización y sana convivencia, donde son valorados y mantienen una relación satisfactoria con compañeros que buscan los mismos objetivos: aportar sus talentos, crecer como personas y profesionales y obtener mejoras económicas.

El personal gusta de trabajar en empresas exitosas que obtienen resultados superiores en cada período y que les permite ser parte de ese éxito, sabiendo que la gente es el capital más importante de la organización. Con un entorno como el descrito, es fácil predecir que el nivel de compromiso aumentará y que el logro de resultados puede ser garantizado.

Por el contrario, una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, con alto enfoque a procesos y resultados y con poca atención a la satisfacción de la gente, sólo obtendrá logros en el corto plazo, pero no asegura su sustentabilidad en el futuro.

Los líderes de las empresas deben percatarse de que el ambiente de trabajo o clima organizacional forma parte importante de la organización y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.

La medición del clima organizacional es un proceso indispensable para monitorear el grado de satisfacción del personal, detectar los aspectos positivos que están siendo bien manejados por la empresa, así como los aspectos críticos que pueden ser detonadores de graves problemas organizacionales.

El clima organizacional puede ser evaluado mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de toda la organización o de algún área específica dentro de ella. Además, enriquece mucho realizar entrevistas con personas clave y sesiones de

diálogo con grupos de personas representativas de las áreas y diferentes niveles de la empresa, a través de los cuales se puede complementar la medición y comprender mejor los aspectos que pueden estar generando disfuncionalidad en el desempeño y desarrollo organizacional.

En resumen, el clima organizacional, tendrá consecuencias positivas o negativas que impactarán de manera importante en el funcionamiento de la empresa.

Algunos efectos del Clima Organizacional son:

Clima Organizacional adecuado	Clima Organizacional inadecuado
• Satisfacción • Adaptación • Afiliación • Actitud positiva • Creatividad • Mayor productividad • Logro de objetivos y metas • Baja rotación y ausentismo	• Inadaptación • Poca innovación • Baja productividad • Actitud negativa • Conductas indeseables • Lentitud • Alta rotación • Ausentismo

Fuente: Elaboración propia con base en la aportación de los diversos autores.

En la actualidad, el tema de clima organizacional es manejado por diversos autores como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados y se refiere tanto a la parte física como emocional.

En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el trabajador, e investigar la influencia sobre sus experiencias y conductas individuales.

La percepción por parte de la organización y del personal que forma parte de ella, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva, en virtud de esta percepción, el trabajador efectúa una descripción de la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representan su situación laboral, y este medio ambiente, se denomina clima organizacional.

El clima organizacional en una empresa, determina la forma en que un individuo percibe su trabajo. Su desempeño, productividad y satisfacción, está directamente relacionado con la felicidad y según un estudio de la consultora crecimiento sustentable, los empleados felices son 88% más productivos.

Las empresas de clase mundial buscan constantemente identificar oportunidades de mejoras y puntos fuertes, basándose en estudios para cerrar las brechas de satisfacción entre empresa y empleado. La comunicación organizacional es la herramienta mediante la cual un negocio analiza estas áreas de oportunidad y pone en marcha estrategias para resolverlas.

Un mal clima organizacional puede ocasionar mayores situaciones de conflicto y bajo rendimiento de los trabajadores. Los profesionales en comunicación organizacional son los expertos para conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad dentro de una organización.

Sin embargo, existen algunas acciones que pueden mejorar sustancialmente y para bien, el clima organizacional:

- Tener vínculos importantes en nuestras relaciones con los demás es la base para lograr el trabajo en equipo que cualquier organización necesita.

- La conversación puede generar valor o desperdicio, si logramos crear valor con las conversaciones tendremos también un mayor grado de poder, efectividad y calidad.

- Escuchar las ideas de los miembros de tu equipo puede dirigir tu empresa hacia la innovación.

- Medir la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores, verifica que cada empleado ofrece y recibe un trato a la medida.

- Reconocer el trabajo de tus colaboradores, cuando nunca se reconoce, aparece la apatía y el clima organizacional se deteriora progresivamente.

- El dinero tiene una fuerte influencia en la felicidad y por ello es importante saber que a cada empleado se le paga de forma proporcional al trabajo que realiza. Méndez M. (2013)

Recientemente se publicó en internet un artículo acerca de las empresas que mejor calificación obtuvieron al evaluar el clima organizacional que impera en cada una de ellas:

Las 148 firmas del ranking 2013 de la revista Expansión, lograron afinar su cultura y su clima organizacional; la metodología fue desarrollada por la empresa consultora experta en recursos humanos The Top Companies.

Los clásicos problemas de las organizaciones podrían ser descritos a través de cada uno de los factores evaluados en esta encuesta, que en conjunto analizan el buen o mal clima y cultura organizacional.

Identificados sus problemas, las organizaciones deben empezar a desarrollar las prácticas, políticas y procedimientos que poco a poco van subsanando estos efectos no deseados.

No hay una fórmula secreta, no existe un 'Manual de clima y cultura', porque cada empresa es como una persona, con un carácter propio. La dificultad y el mérito de estar en esta lista residen en que estas firmas lograron afinar todos estos factores a decir de los propios empleados.

Los factores de clima organizacional que fueron considerados para realizar este estudio son:

Liderazgo, resonancia, cohesión organizacional, satisfacción laboral, comunicación, motivación al logro, crecimiento, aplicación de políticas, procedimientos y prácticas, relación laboral desgastada, responsabilidad social, motivación, justicia, condiciones de trabajo, organización del trabajo, herramientas para mejorar el desempeño, salarios e incentivos.

Como ya se mencionó, esta metodología fue desarrollada por la consultora especialista en recursos humanos The Top Companies, y se basa en dos herramientas de medición. Primero, un cuestionario de 100 preguntas diseñado para capturar la percepción de los empleados acerca de estos factores. Segundo, la revisión y evaluación de las políticas, prácticas y procedimientos de la compañía, que se le solicita a cada empresa al inicio del proceso. Los empleados otorgan 80% de la evaluación final, mientras que los documentos aportan el 20% restante.

Con el objetivo de comparar empresas con desafíos de recursos humanos semejantes, las compañías son presentadas en tres listados: el primero agrupa a las empresas de más de 3,000 empleados, el segundo, a las que tienen de 500 a 3,000 empleados, y el tercero, a las de menos de 500 empleados. Así las posiciones son compartidas en ternas de súper empresas, comparables en los estándares de cultura y clima.

Este año (2013) se evaluaron 537 compañías, con un total de 1,205,092 encuestas a colaboradores. De ellas, 398 empresas no fueron certificadas por presentar inconsistencia en sus prácticas, políticas o procedimientos, o porque sus empleados reprobaron a la compañía en estos factores. Las compañías certificadas en 2013 fueron 148. Ellas son super empresas. Aránguiz, G, Revista Expansión, (2013)

Otro artículo publicado en internet nos habla del caso General Motors, empresa que se ubicó en el séptimo lugar del Top Ten de las “Super Empresas”.

“México, DF. General Motors de México anuncia que ocupó la séptima posición en la categoría de empresas con más de 3,000 empleados en el ranking Super Empresas Expansión, siendo además la única armadora en aparecer en el listado.“

La del 2013 es la sexta edición del ranking Super Empresas Expansión en el que destacan las compañías con las mejores prácticas de recursos humanos en México.

“En General Motors estamos muy contentos de estar posicionados en el Top 10 de este estudio que ha demostrado su seriedad y calidad ya que es auditado por PriceWaterhouseCoopers. “

Sin duda esto es reflejo del gran compromiso de nuestro equipo de trabajo y de la pasión que les inspira a dar lo mejor de sí cada día", mencionó Mauricio Kuri, Director de Relaciones Públicas y Gubernamentales.

Este año participaron 537 compañías y se aplicaron un total de 1,205,092 encuestas a sus empleados, de ahí solo 148 empresas lograron afinar factores culturales y de clima organizacional que son las que obtuvieron la certificación.

En 2013 las variables principales fueron transformación cultural, liderazgo, importancia de la comunicación y alineación estratégica, que se traduce en un mejor clima laboral y por consiguiente compromiso de los colaboradores.

La revista Expansión cita como una de las mejores iniciativas de comunicación el sitio web de General Motors www.facesofgmmexico.com en donde la empresa promueve a través de historias de sus empleados (entre otras audiencias) el orgullo por la compañía.

De acuerdo con Expansión, el estudio arrojó que las empresas de más de 3,000 empleados fomentaron la cohesión organizacional, y buscaron en sus estrategias la capacitación de los trabajadores. Las Super Empresas Expansión 2013 son las mencionadas en la tabla 1:

SÚPER EMPRESAS EXPANSIÓN 2013
Más de 3,000 empleados

#	Empresa	Sector
1	Grupo Financiero Scotiabank	Servicios financieros
2	McDonald's	Restaurantero
3	Grupo Compartamos	Servicios financieros
4	Unilever	Consumo
5	P&G	Consumo
6	PepsiCo	Alimentos y bebidas
7	General Motors	Automotriz
8	Restaurantes Toks	Restaurantero
9	AM Resorts	Hotelería y turismo
10	Nextel	Telecomunicaciones
11	Office Depot	Comercio especializado
12	AXA	Suguros y fianzas
13	Grupo Financiero Banamex	Servicios financieros
14	Nestlé	Alimentos y bebidas
15	Cinépolis	Entretenimiento
16	Softtek	Computación y servicios
17	Caja Popular Mexicana	Servicios financieros
18	Comercial Mexicana	Autoservicio
19	Jabil	Electrónica
20	Grupo Jumex	Alimentos y bebidas
21	Telvista	Servicios profesionales
22	OfficeMax	Comercio especializado
23	Vitro	Manufactura de vidrio
24	Bio Pappel	Celulosa y papel

Tabla 1. Lista de Super Empresas Expansión 2013. Recuperado de http://www.vanguardia.com.mx/gmeneltop10delrankingsuperempresasexpansion-1749381.html

Determinación de variables de clima organizacional

Decidimos utilizar las siguientes variables como modelo de determinación basado en la investigación realizada en el Hospital Regional de Talca, debido a la claridad y oportunidad que presentan para su valoración.

Las variables seleccionadas como representativas del clima organizacional a partir del estudio y comparación de las diversas propuestas teóricas contrastadas fueron las que presentaron el mayor número de menciones entre los autores estudiados que se mencionan en el cuadro 1.

En relación al aspecto organizacional, las variables seleccionadas fueron ***Estructura*** que representa la percepción que tienen los funcionarios acerca de la claridad y limitaciones de las reglas, regulaciones, procedimientos y trámites que enfrentan en el desarrollo de su trabajo. ***Responsabilidad*** por cuanto evidencia la percepción de las personas respecto de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, relacionado directamente con la supervisión que recibe el empleado y ***Recompensa*** con relación a la percepción de la adecuación que las recompensas recibidas tienen respecto del trabajo realizado.

En lo operativo, el ***Riesgo*** dice relación con el sentimiento que las personas tienen de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida cómo se promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos. Así mismo, la ***Calidez*** hace referencia a la percepción por parte de los individuos de la existencia de un ambiente bueno y amistoso, como puede ser, la celebración de festividades de aniversario entre otras actividades similares.

Complementariamente, la variable ***Apoyo*** pone de manifiesto la percepción de las personas sobre la existencia de una relación amistosa y de ayuda mutua en la organización.

En lo que a la gestión corresponde, las variables fueron, entre otras, ***Administración del Conflicto*** como expresión de la percepción, tanto pares como de superiores, en torno a la aceptación de las opiniones discrepantes y al hecho de no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. En estrecha relación con ***Estilo de Supervisión*** que orgánicamente debe existir en las organizaciones complejas y que los empleados son capaces de percibir y aquilatar. Además de la gestión de equipos expresada en la ***Motivación Laboral*** como el grado en que los empleados muestran interés por su trabajo, si tratan de prosperar y si están comprometidos con su trabajo y con la organización como un todo. A las variables citadas, se agrega, ***Equipo y distribución de personas y material*** por cuanto se refiere al grado en que el equipo y la distribución de personas y de material permiten operaciones de trabajo eficientes y efectivas con relación al stock de recursos personales e institucionales disponibles en la organización.

En lo individual, variables como ***Identidad***, fueron reconocidas entre los más importantes y valiosos componentes del desempeño general, como es la

sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Variable a la que se suma, la necesaria ***Estabilidad Laboral***, representativa de grados mínimos de seguridad en la permanencia laboral y la disposición opciones de ***Oportunidad de Desarrollo*** que los individuos sienten y valoran que su trabajo les puede transferir para su crecimiento personal, ya que pueden llegar a percibir sus funciones y tareas, como variadas, desafiantes y dignas de ser realizadas.
Por último, es preciso señalar, la variable ***Comunicación*** en consideración a que es uno de los elementos claves para que los desempeños sean efectivamente fluidos y los contactos realmente oportunos, especialmente, entre directivos y funcionarios.[1]

Es necesario realizar un instrumento de evaluación para cada organización, proponemos basarse en estas variables para diseñarlo y que los resultados sean fehacientes para la toma de decisiones

Halpin y Crofts (1963) 1. Cohesión entre el cuerpo docente 2. Grado de compromiso del cuerpo docente 3. Moral de grupo 4. Apertura de espíritu 5. Consideración 6. Nivel afectivo de la relaciones con la dirección 7. Importancia de la producción	**Forenhad y Gilbert (1965)** 1. Tamaño de la organización 2. Estructura organizacional 3. Complejidad sistemática de la organización 4. Estilo de organización 5. Orientación de fines	**Likert (1967)** 1. Métodos de mando 2. Naturaleza de las fuerzas de motivación 3. Naturaleza de los procesos de comunicación 4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción 5. Toma de decisiones 6. Fijación de los objetivos y directrices 7. Procesos de control 8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento
Litwin y Stringer (1968) 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Riesgo 5. Calidez 6. Apoyo 7. Normas 8. Conflicto 9. Identidad	**Schneider y Bartlett (1968)** 1. Apoyo proveniente de la dirección 2. Interés por los nuevos empleados 3. Conflicto 4. Independencia de los agentes 5. Satisfacción 6. Estructura organizacional	**Meyer (1968)** 1. Conformidad 2. Responsabilidad 3. Normas 4. Recompensa 5. Claridad organizacional 6. Espíritu de trabajo
Friedlander y Margulies (1969) 1. Empeño 2. Obstáculos o trabas 3. Intimidad 4. Espíritu de trabajo 5. Actitud 6. Acento puesto sobre la producción 7. Confianza 8. Consideración	**Pavneetal (1971)** 1. Tipo de organización 2. Control	**Pritchard y Karasick (1973)** 1. Autonomía 2. Conflicto contra cooperación 3. Relaciones sociales 4. Estructura organizacional 5. Recompensa 6. Relación entre rendimiento y remuneración 7. Niveles de ambición de la empresa 8. Estatus 9. Flexibilidad e innovación 10. Centralización 11. Apoyo
Lawleretal (1974) 1. Competencia, eficacia 2. Responsabilidad 3. Nivel práctico concreto 4. Riesgo 5. Impulsividad	**Gavin (1975)** 1. Estructura organizacional 2. Obstáculo 3. Recompensa 4. Espíritu de trabajo 5. Confianza y consideración de parte de los administradores 6. Riesgos y desafíos	**Steers (1977)** 1. Estructura organizacional 2. Refuerzo 3. Centralización del poder 4. Posibilidad de cumplimiento 5. Formación y desarrollo 6. Seguridad contra riesgo 7. Apertura contra rigidez 8. Estatus y moral 9. Reconocimiento y retroalimentación 10. Competencia y flexibilidad organizacional

Newman(1977)	Campbell y Col (1979)	James y Jones (1979)
1. Estilo de supervisión 2. Característica de la tarea 3. Relación entre el desempeño y recompensa 4. Motivación laboral 5. Equipo y distribución de personas y materiales 6. Entrenamiento 7. Políticas sobre toma de decisiones 8. Espacio de trabajo 9. Presión para producir 10. Responsabilidad e importancia del trabajo	1. Autonomía individual 2. Estructura 3. Orientación de la recompensa 4. Consideración, calidez y apoyo	1. Categoría Características de trabajo y rol 2. Categoría Característica de liderazgo 3. Categoría Característica de grupo de trabajo 4. Característica de la organización

Cuadro 2. Cuadro comparativo de las dimensiones del clima organizacional

Conclusiones

Al revisar las lecturas encontramos la importancia que reviste la el clima organizacional y la percepción que los trabajadores tienen de él, podemos asegurar que la subsistencia de cualquier organización depende en gran número del factor humano y a las relaciones que se desarrollan dentro de ella, con dicha evaluación encontraremos oportunidades de desarrollo y definición de satisfactores para que el personal desarrolle las actividades encomendadas de manera eficaz y con la satisfacción de sentirse involucrado en los logros colectivos y no solo tener la idea de cumplir una jornada laboral para obtener un salario.
El instrumento que se diseñó para evaluar el clima organizacional de cualquier organización se debe realizar a la medida de cada una, nuestra sugerencia es valorar las 14 dimensiones mencionadas arriba y que en nuestro juicio son las más representativas y que mayor efecto tienen; al obtener los resultados de la aplicación del instrumento, estaremos en posibilidades de detectar oportunidades de mejora y de dar el golpe de timón para optimizar el funcionamiento de la organización.

Ninguna área de la estructura organizacional debe ser dejada sin revisión, en cualquier lugar que esté presente el factor humano debe formar parte de la muestra a la que será aplicado el instrumento.

Sugerimos que la medición del clima organizacional debe ser periódica debido a los factores cambiantes como pueden ser incrementos o disminución en la producción, rotación de personal o de turnos, cambios significativos en cuestiones salariales, modificación de la estructura organizacional, utilización de servicios de outsourcing, sustitución o modernización de maquinaria, etc.

BIBLIOGRAFÍA

1. Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.

2. Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

3. Anzola, M. O. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.

4. Seisdedos, N. (1996). “El clima laboral y su medida”, Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” (Núm. 2).

5. Dessler, G. (1979). Organización y Administración. Editorial Prentice-Hall.

6. Méndez Álvarez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario.

7. Aranguiz G. Revista Expansión, (2013)

8. http://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional

9. www.facesofgmmexico.com

10. http://www.vanguardia.com.mx/gmeneltop10delrankingsuperempresasexpansion-1749381.html

11. http://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional

12. Trabajo Doctoral del Maestro José Luis Moreno Rivera

13. Bustamante, Judith, & Loreto, 2010. Análisis del Clima Organizacional en el Hospital Regional de Talca: Revista Estudios seriados en gestión de salud; año 5 número 11, 1-25

Optimización de los esfuerzos de las Empresas Emergentes a nivel Internacional, a través del uso del Desarrollo Organizacional.

Andrés Garibaldi Munguía, Sergio Rivera Lara.
Universidad Estatal de Sonora, Unidad San Luis.

Abstract
Las empresas emergentes, han venido a dar una nueva manera de concebir el ámbito empresarial y el que hacer administrativo tanto en el ámbito nacional como internacional.

Ante el despertar de las masas como resultado de una mayor preparación y un sentido mas critico, se a propiciado que los interesados en hacer de la actividad empresarial su modus vivendi, partan con una visión no tan negativa, ni falta de oportunidades como se venia haciendo en las generaciones anteriores. Pues no era difícil que al momento de que una persona externara su inquietud por dedicarse al ámbito empresarial, se encontrara rodeado de comentarios poco alentadores, que lograban desmoralizarlo en la mayoría de los casos.

Y si bien la experiencia, a puesto en claro que la condición cambiante del entorno (principalmente la economía), a dejado a mas de un par de empresas que tradicionalmente se consideraban grandes o macroempresas, en una situación desconcertante, es necesesario recordar que dichos cambios, por la naturaleza propia de las empresas emergentes y que regularmente se componen del sector de Micro Pequeña y Mediana Empresa (MIPyMEs), los estragos son mayores.

Una de las características de las empresas emergentes y tal vez la mas importante, es su condición limitada de recursos, de tal manera que si se enfrenta a competidores que incluyen en sus ventajas competitivas tecnología de punta, muy probablemente el mercado de la MIPyMEs, se vera mermado considerablemente y esta no podrá incluir la tecnología que considera y sabe que le hace falta para estar a la altura de sus competidores, por falta de financiamiento.

Tanto en México como en America-Latina, el apoyo otorgado a las MIPyMEs, se ha reducido a generar centros “paraestatales” dedicados a la asesoría, a la capacitación y adiestramiento de los equipos de trabajo (que frecuentemente son familia), pero ¿que pasa con el apoyo real para estos pequeños centros de producción?, la verdad no va mas halla del apoyo moral y de discursos motivacionales bien intencionados, en la actualidad la publicidad que deja en claro el conocimiento por parte del gobierno de la inquietud de la ciudadanía por poner su propio negocio, al momento de referirse a los “Pepes y Luises”, que abrigan la ilusión de ser empleadores lejos de empleados y que con la promesa de las fuentes de financiamiento disponibles a su realidad y además a la vuelta de la esquina, no hace más que jugar con las esperanzas de las mayorías.

Tópicos y Palabras Clave: Empresas emergentes, Competidores , MiPyMes, Tecnología, Despertar de las masas, Modus Vivendi , Ventaja Competitiva, condición cambiante, Competidores, Financiamiento , Apoyo Real.

Los hallazgos de las investigaciones realizadas en las últimas décadas en lo que a ciencias administrativas se refiere, sugieren que para que una empresa ya sea industrial, comercial o de servicios, pueda ingresar, mantenerse o crecer en el mercado, es necesario que esta cuente con una ventaja competitiva, entendiendo por ventaja competitiva una estrategia que permita a la empresa ir un paso delante de sus competidores o dicho de otro modo, que facilite el posicionamiento de la misma en el o los segmentos de mercado a los cuales enfoca sus esfuerzos mercadológicos (Michael E. Porter. 1985).

Las aportaciones al respecto plantean tres grandes áreas en las cuales se debe basar una organización para el desarrollo de una ventaja competitiva, las áreas en cuestión son las siguientes:

La cadena de valor: En este sentido la fortaleza puede consistir en llevar a cabo un meticuloso análisis de los costes en los que se incurre durante el proceso de la generación de sus productos (bienes o servicios) con la finalidad de optimizar la inversión hecha durante el giro normal de la empresa y así poder determinar el costo total del producto.

El determinar el costo total del producto, no necesariamente implica que la empresa pretenda penetrar en el mercado con el precio mas bajo conocido también como precio líder, esto dependerá del posicionamiento que se quiera hacer del producto, ya que en contraposición al precio líder, existe también la opción de fijar al producto el precio mas alto en su genero, con la finalidad de posicionarlo como un producto exclusivo, el cual ira dirigido a un segmento de mercado reducido que este dispuesto a pagar un precio alto digno de la elite a la que pertenece, a esta estrategia se le conoce como “Precio de desplume”. También se cuenta con la opción de fijar el precio promedio y esto consiste, como su nombre lo sugiere, en tomar el precio mas alto del mercado y el mas bajo para sacar un precio promedio logrando así un precio al cual se le denomina “Justo”, por ultimo se cuenta con la opción (y probablemente la mas utilizada) de fijar el precio considerando el costo total, es la de fijar un precio aproximado al precio de venta del producto líder, siempre y cuando el costo resultante del análisis lo permita.

Lo anterior es una de las acepciones de la cadena de valor, ya que también puede referirse al desarrollo de alianzas o acuerdos con los proveedores de materia prima, mano de obra, suministros y demás empresas que intervienen en el canal de distribución, esta estrategia permite una consolidación de la operación de las organizaciones desde antes de la producción de sus satisfactores, hasta hacerlos llegar al consumidor final.

Diferenciación: El desarrollo de la estrategia o ventaja competitiva basada en la diferenciación, consiste en lograr que el bien o servicio que ofrece la organización a sus consumidores, debe contar con una característica positiva que lo distinga del resto de los competidores alcanzando así el posicionamiento por si mismo, la característica distintiva puede ir desde la presentación (variedad de medidas en las que se ofrece o bien consistencias del producto pasta, gel, cremas, etc.), versiones (fragancias, sabores, colores, etc.) o cualquier otra innovación.

En ocasiones una compañía logra la diferenciación a través de contar con un producto único dentro de su mezcla de productos, a este se le conoce como producto diferenciado, por ejemplo, la compañía Unilever de México S. de R.L. de C.V., dentro de su familia de marcas cuenta con la marca Maizena y esta marca es la única que ofrece la fécula de maíz.

El contar con un producto diferenciado o único en su genero, ofrece numerosas ventajas como lo es baja o nula inversión para mantener su lugar en el mercado, esto como consecuencia de ser único, de tal manera que no cuenta con competencia directa, siendo la competencia mas cercana la que se da con productos sustitutos, por ejemplo: en el caso de citado de maicena, dependiendo del uso que se le vaya a dar, contara con competencia únicamente de productos sustitutos, es decir, si es para espesar, se podrá utilizar harina de trigo o maíz.

Enfoque: Por ultimo Michael E. Porter, sugiere la utilización del enfoque para trabajar en el diseño de la estrategia competitiva, el enfoque consiste precisamente en focalizar alguno de los aspectos en lo que a satisfacción de necesidades se refiere, por una parte la empresa puede enfocarse en el producto o la mezcla de productos que serán la base de su operación, esto implica la especialización de toda la organización en los distintos aspectos de los productos que maneja ya sean bienes o servicios, permitiendo así una fortaleza al cumplir con una de las premisas de ventas “conoce tu producto”.
El enfoque también se puede llevar a cabo en la segmentación clara y puntual de la parte del mercado a la que se va a dedicar, para ello se sugiere la utilización de los criterios básicos para la segmentación de mercados sugeridos por Philip Kotler y Gary Armstrong que son:

Geográficas. Consiste en definir el mercado al cual se dedicara la empresa en función de la extensión territorial que tanto su capacidad económica como administrativa, le permiten atender de manera óptima.

Demográfica. En este aspecto, para segmentar el mercado se toman las variables que tradicionalmente describen a una población como lo son: sexo, edad, etapa de vida (niñez, adolescencia, adultez, etc.), nivel académico, tamaño de la familia, ingresos, entre otros.

Psicográfica. Otra manera de determinar el tipo de cliente a quien se puede dirigir una organización es considerar el estilo de vida, personalidad y la clase social a la que pertenece.

De la conducta. En este sentido se considera la frecuencia de uso del producto, el uso que se le da al producto, cantidad de producto que consume, etc.

La importancia de considerar el enfoque como un área para desarrollar la ventaja competitiva es importante y su pertinencia se puede justificar partiendo de uno los principios de la economía el cual estipula que “tanto para los individuos, como para las empresas, los recursos son limitados y las necesidades infinitas”.

La experiencia ha dejado en claro la utilidad de las aportaciones de Michael E. Porter, pues hoy en día no es difícil identificar algunas de las ventajas competitivas desarrolladas tanto en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como en los grandes corporativos.

De igual manera, es fácil identificar cuando alguna empresa recién constituida o que a logrado subsistir a los cambios externos cada vez mas frecuentes y mas dramáticos, carecen de una fortaleza que los distinga y que permita al consumidor, incluirlo en su abanico de opciones al momento de satisfacer sus necesidades.

Aun con todas las bondades que ha traído la corriente porteriana, se pueden identificar los aspectos negativos que acarrea un paradigma como lo son el tomar las propuestas como marco único de acción, limitar la creatividad empresarial para reaccionar a los retos del entorno al contar con lineamientos preconcebidos los cuales se toman como verdades absolutas, infalibles e indiscutibles, en ocasiones tomar dichos paradigmas para calificar a las empresas como organizaciones eficientes, competitivas y de éxito, de ninguna manera se pretende descalificar las aportaciones de los estudiosos de la administración, pero la alta dirección no debe perder de vista que el comportamiento empresarial y los hallazgos que han surgido como resultado del estudio de dichos comportamientos, obedecen a un contexto y a una realidad específicos, de tal manera que aun cuando las aportaciones parezcan sensacionalmente innovadoras, no gozan de un carácter universal.

NATURALEZA Y EVOLUCIÓN DE LA VENTAJA COMPETITIVA

Si bien Michael E. Porter, es considerado como el primero en acuñar y definir el termino de ventaja competitiva (Competitive Strategy), es posible identificar la concepción del mismo concepto en distintas áreas de las ciencias y disciplinas de la administración, para ilustrar esta situación se rescata la evolución del enfoque mercadológico propuesto por Philip Kotler y Gary Armstrong.

Ellos definen a la Mercadotecnia, como el conjunto de actividades encaminadas a la identificación de las necesidades del cliente para desarrollar los bienes o servicios capaces de satisfacer dichas necesidades, sin embargo esta definición no siempre fue la misma.

Siempre se ha visto a la Mercadotecnia como el conjunto de técnicas que permiten a una empresa penetrar, mantenerse y crecer en el mercado para el cual trabaja, partiendo de esta premisa, la mercadotecnia ha tenido varias etapas.

Inicialmente se habla de una mercadotecnia que sugiere a las organizaciones que para poder tener una participación importante en el mercado, es suficiente contar con productos (bienes o servicios), en esta etapa inicial era todo lo que la mercadotecnia sugería como requisito para el éxito, se puede ver que en esta etapa la ventaja competitiva se centraba en el abastecimiento de satisfactores, es necesario conocer un poco mas de la situación del mercado cuando el simple hecho de tener el producto, representaba una garantía para participar en el

mercado; esta situación se prestaba, por que los centros productivos eran escasos y muy limitados, de tal manera que no alcanzaban a cubrir los requerimientos del mercado, es decir la oferta de productos, era mucho menor que la demanda, a esta etapa de la mercadotecnia se le conoce como mercadotecnia enfocada a la producción.

Posteriormente, con la llegada de la revolución industrial, los centros de producción proliferan y el crecimiento de los centros de producción no solo crecen en numero sino también en capacidad de producción, de tal suerte que los almacenes se empiezan a abarrotar como resultado de una oferta que supera la demanda, esta situación lleva a los administradores a replantear el enfoque de la mercadotecnia, concluyendo que para que una empresa lograra el éxito dentro del mercado, no bastaba con tener suficiente producto, aparte de contar con el producto era necesario capacitar a la fuerza de ventas pues es ahí en donde se encontraba el éxito de toda organización.

El ímpetu de las empresas por enfocarse a vender fue tal, que se incurren en el desarrollo de fuerza de ventas llevándolos a vender de puerta en puerta con una actitud bastante agresiva, provocando a largo plazo que los consumidores desarrollaran una animadversión contra los vendedores, esta etapa de la mercadotecnia se le conoce como mercadotecnia con enfoque a las ventas, y una vez mas es posible identificar que las organizaciones habían identificado una área para desarrollar una ventaja competitiva, la cual consistía en la forma de vender.

En una tercera etapa de la mercadotecnia, es posible identificar una evolución centrada en el producto, es decir en el diseño del mismo. Esta propuesta postula que para lograr la aceptación de las masas para poder penetrar en el mercado, la clave estaba en el diseño y desarrollo del satisfactor, no importando tanto la percepción del consumidor, sino el desarrollar estándares que sugirieran un producto superior al de la competencia y cuidando la calidad del mismo, a diferencia de nuestros tiempos la calidad no dependía de la percepción del consumidor o de la satisfacción total del cliente, la calidad dependía de el apego del producto terminado con los estándares establecidos por los distintos departamentos de control de calidad de las organizaciones, en base a lo anterior, se puede identificar a la ventaja competitiva centrada en el producto.

No obstante a todos las estrategias aplicadas en cada una de las etapas de mercadotecnia antes mencionadas, y cuyo éxito fue evidente en su momento, la mercadotecnia sigue su curso y una vez mas, el consumidor se ve bombardeado por la información que lanzan las empresas a través de los medios masivos de comunicación ofreciendo productos de una calidad garantizada.
Nuevamente las empresas sufren una disminución en el desplazamiento de sus productos y se ve en la necesidad de replantear el que hacer de la mercadotecnia, es aquí cuando surge la cuarta etapa de mercadotecnia y donde nace el concepto de “Marketing” o “Mercadotecnia, el cual sugiere que para poder lograr la penetración exitosa o representativa en el mercado, será necesario estudiar los elementos que intervienen en esta disciplina, William Stanton en su obra “Fundamentos de Marketing”, propone que la mercadotecnia se compone de cuatro grandes áreas a las cuales en su conjunto nombro “Mezcla de

Mercadotecnia" (Marketing Mix), estas áreas, también conocidas como las cuatro P's de Mercadotecnia son:

- Precio: este elemento comprende esencialmente la cantidad de dinero fijada para llevar a cabo el intercambio o transacción. Como lo mencionamos en el apartado de la cadena de valor, hay distintas manera o estrategias para fijar el precio, pues hay que recordar que el precio va íntimamente ligado a la asociación de calidad del producto, así como su exclusividad.

- Plaza (distribución): este aspecto de la mercadotecnia se encarga de estudiar donde se puede comercializar de manera optima el bien o servicio, para ello se debe considerar ¿Qué necesita el cliente?, ¿Cómo lo necesita?, ¿Dónde lo necesita? y ¿Cuándo lo necesita?, para de esta manera diseñar la logística para situar el producto en un lugar que represente mas oportunidades.

- Promoción: a través de la promoción se entabla la comunicación con el consumidor, por medio de esta se le brinda al cliente información propia de la empresa y de su producto o mezcla de productos, la manera de usarse o si es el caso, los posibles nuevos usos del producto, por ejemplo Johnson & Johnson elaboro originalmente el "aceite para bebe" para el cuidado de la piel de los bebes, pero a través de la promoción informo a un nuevo segmento de mercado (nicho de mercado) para que fuera utilizado como una opción para quitar el maquillaje.

- Producto (bien o servicio): comprende los satisfactores tangible o intangibles que se ponen a disposición de un mercado a fin de ser comercializado y esto incluye su adquisición, uso o consumo para satisfacer una necesidad o deseo. Puede llamarse producto a objetos materiales o bienes, servicios, personas, lugares, organizaciones o ideas.

Si se hace una comparación entre las aportaciones de los estudiosos de mercadotecnia y las de la administración estratégica hechas por Michael Porter, encontramos que ambas propuestas están encaminadas a desarrollar una fortaleza distintiva que permita el posicionamiento positivo de las organizaciones ante el publico consumidor, ha dicha fortaleza se le llama ventaja competitiva.

OTRAS AREAS POTENCIALES PARA EL DESARROLLO DE VENTAJAS COMPETITIVAS

Analizando otros factores o elementos que dan paso o que justifican la existencia de la administración, se puede apreciar de manera clara como el desarrollo de una ventaja competitiva difícilmente se puede sujetar o hacer exclusiva de determinadas áreas especificas, pues todo lo que tenga que ver con la empresa u organización puede representar un espacio para el desarrollo de las mismas, por

ejemplo al revisar las funciones básicas de una empresa, las cuales, tradicionalmente se clasifican en:

- Producción:

  a este departamento tradicionalmente, se le a considerado de mayor importancia, pues es el encargado de formular y desarrollar los procesos, procedimientos y métodos, mediante los cuales se coordinara de manera optima la utilización de los recursos de la organización para el logro de los objetivos.

- Mercadotecnia y Ventas:

  a través de esta función la empresa transforma los bienes y servicios resultados de la función de producción, en recursos financieros especialmente en dinero, dinero que brindara la liquidez necesaria para seguir el ciclo de vida de la empresa.

- Finanzas

  Tienen a su cargo la administración (planeación, organización, dirección y control) de los recursos financieros de la empresa, y dependiendo de la capacidad para allegarse de los fondos financieros, así como del manejo de los mismos dependerá la estabilidad de la organización.

- Recursos Humanos

  Esta función tiene a su cargo el “manejo” del Capital Humano, y valga resaltar el manejo por la connotación materialista o económica que se le dio al Recurso Humano después de la Revolución Industrial.

Recordando de manera sucinta, cada una de las funciones de la empresa y sin hacer un análisis muy concienzudo, podemos discernir que en cada una de estas funciones y de las actividades que comprenden, es posible edificar una fortaleza, una situación muy parecida encontraremos al recordar los recursos de la empresa:

- Materiales: constituido por todos los bienes y derechos tangibles que la empresa utiliza para llevar a cabo su actividad, incluyendo materias primas, suministros y activos fijos.

- Financieros: se componen, además del dinero, de todos aquellos bienes que tienen un comportamiento bursátil, acciones, valores, etc.

- Tecnológicos: aquellos que sirven como instrumentos o herramientas para la utilización de el resto de los recursos; y

- Capital Humano: sin duda alguna el recurso más valioso de la organización, partiendo de la premisa de que es el único recurso pensante y por ende, es el recurso que dispone o maneja el resto de los recursos de la empresa.

Como podemos ver, cada una de las funciones y cada uno de los recursos de la organización son áreas fértiles para llevar a cabo el desarrollo de ventajas competitivas, el siguiente reto, es no perder de vista la sustentabilidad o durabilidad de las estrategias o ventajas desarrolladas.

De acuerdo con Charles W. L. Hill y Gareth R. Jones, la durabilidad de la ventaja competitiva de una organización dependerá de tres factores, por una parte se tiene la dificultad de las barreras para la imitación, esto incluye barreras tanto externas como internas que enfrenta la competencia.

En segundo termino esta la capacidad de los competidores para imitar la innovación, esta ira en función de las fortalezas y debilidades de la competencia para responder a la acción estratégica de la organización mediante el desarrollo de una estrategia similar o superior a la que ha diseñado, y por ultimo el nivel general de dinamismo en el ambiente industrial, en este sentido, la durabilidad de la ventaja competitiva dependerá del tamaño de la industria (entendiendo por industria el conjunto de empresas dedicadas al mismo giro, por ejemplo el conjunto de empresas que se dedica a la producción de automóviles, conforman la industria automotriz, etc.), así como el grado de agresividad de las empresas que constituyen dicha industria.

Tomando en cuenta las barreras o retos que enfrenta la durabilidad de una ventaja competitiva, podemos concluir que mientras más creatividad, tiempo, dinero y esfuerzo se inviertan en el proceso para la elaboración de la estrategia, mayor será la durabilidad de la misma.

El llevar a cabo una estrategia, puede sugerir una decisión riesgosa y de alto costo, si bien esto es posible, tampoco es una regla.

Lo que la experiencia ha dejado en claro es que las innovaciones realizadas dentro de las áreas antes mencionadas concebidas con la finalidad de lograr una diferencia de una organización del resto de los competidores, regularmente si implican una inversión adicional en rediseño y reingeniería de procesos, procedimientos, infraestructura, productos, etc.

Esta situación muchas veces sitúa al desarrollo de ventajas competitivas, fuera del alcance de las empresas de nueva creación o emergentes (micros, pequeñas y medianas), sin embargo se cuenta con un área a la cual en las últimas décadas se a recurrido para el desarrollo de ventajas estratégicas y esta es la de Recursos Humanos.

El movimiento de globalización, a dado paso al neocolonialismo, esto es la presencia de los grandes corporativos tanto nacionales, multinacionales y transnacionales, en contextos donde la industria a la que pertenecen (sus competidores), se encuentran en notoria desventaja.

Los mecanismos utilizados para la expansión de la cobertura de mercado en la modalidad de franquicias, concesiones, alianzas, etc. Han propiciado en los distintos mercados, una situación empresarial excluyente de las empresas tradicionales u originarias de los mercados a los que este movimiento aborda como resultado de su falta de capacidad de reacción. Sin embargo, haciendo una recapitulación de la evolución de las empresas y economías emergentes, es posible darse cuenta que han logrado subsistir e incluso crecer a pesar del reto que representa enfrentarse a los grandes corporativos, a través de la actitud y preparación de su Capital Humano.

EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESARROLLO DE UNA VENTAJA COMPETITIVA

El termino de Capital Humano, es un termino que surge durante la Revolución Industrial y fue muy criticado por el economista Carlos Marx, en su obra el Capital.

Para Carlos Marx, la utilización del término Capital Humano, era una clara connotación del lugar que ocupaba el ser humano para los industriales dentro de sus procesos productivos, afirmando que era considerado una propiedad mas de la empresa, a la cual no se le confería ninguna consideración humana, dicho capital, tanto de manera individual como en su conjunto estaba en función de su capacidad de producir.

A la par de esta propuesta, surge la educación como inversión y no como gasto, entonces una vez mas el filósofo economista, criticaba el interés por educar al Recurso Humano, pues argumentaba que no se buscaba de manera autentica, el Desarrollo del individuo, sino el incrementar en el mismo sus capacidades de producción y rendimiento.

Como resultado, del debate marxista, se cambia el termino de Capital Humano por el de Recurso Humano con la finalidad de darle una acepción mas humanista.

Actualmente, las corrientes administrativas le dan otro sentido al termino de Capital Humano, puntualizando que si bien los individuos que conforman la fuerza de trabajo dentro de la organización no son propiedad de la misma, siguen siendo un recurso que puede y debe ser capitalizado a través del desarrollo de sus potencialidades, habilidades, conocimientos y actitudes que le otorgan tanto la educación formal, como la experiencia.

Para algunos autores, el recurso humano es el recurso mas importante de una organización, partiendo de la premisa de que este recurso es el único que puede administrar el resto de los recursos, y es por ese mismo hecho que se debe procurar tener personal que cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para obtener el máximo aprovechamiento del manejo de los recursos, con un alto grado de eficiencia y eficacia para poder ser una empresa productiva.

La experiencia ha sugerido que una ventaja competitiva, también puede desarrollarse tomando como elemento principal al capital humano, encaminando sus esfuerzos hacia el posicionamiento de la empresa mediante la calidad y calidez en el servicio.

Si se cuenta con personal que brinde un servicio de calidad en la empresa, entonces se podrá contar con una fortaleza (ventaja competitiva), la cual no necesariamente tiene que ser costosa y por tal motivo puede ser mas factible sobre todo para las empresas consideradas micros, pequeñas y medianas, y que están experimentando un crecimiento (empresas emergentes), cuya barrera principal para mantenerse en el mercado o crecer, pudiera ser el recurso financiero.

Para lograr el desarrollo de las potencialidades del capital humano en las organizaciones, es necesario llevar a cabo una evaluación diagnostico que permita determinar la posición de la empresa en relación con los requerimientos que el entorno esta demandando de ella, de esta manera los directivos de la empresa estarán en posición de tomar decisiones mas acertadas para lograr la competitividad.

Una vez que se tiene la información de la situación actual de la empresa, se puede proceder a investigar los requerimientos del contexto de la empresa a fin de determinar las debilidades donde se tiene que trabajar; para lograr tanto el diagnostico, la identificación de las debilidades de la empresa y proceder al diseño de una estrategia que permita dar respuestas al entorno de la organización, es recomendable recordar la estrategia de cambio planeado que recomendada por las ciencias administrativas y que se conoce como Desarrollo Organizacional (DO).

La propuesta de este documento, es precisamente utilizar esta herramienta administrativa (el DO) para llevar a cabo el diseño de una estrategia de cambio planeado así como el cambio mismo, que permita a las empresas emergentes poder optimizar los resultados de sus esfuerzos, así como la aplicación de recursos.

Hay que recordar que dentro del las áreas de la empresa donde se puede desarrollar una ventaja competitiva se encuentra la de recursos humanos y la de calidad en el servicio, estas dos áreas son prácticamente indivisibles e inseparables, pues al hablar de calidad en el servicio, se esta haciendo referencia al desempeño del recurso humano.

Por lo anterior se puede concluir que, es necesario aplicar un DO dentro de la organización, a fin de lograr que el personal tenga los conocimientos, habilidades y actitudes que permitan dar una satisfacción real a los clientes de la organización con un producto de calidad (bien o servicio), que permita con ello, brindar un lugar importante dentro del gusto de los consumidores (posicionamiento), para poder así llegar a una mejor lugar dentro del giro de la empresa.

Beneficios que proporciona el Desarrollo Organizacional a las Empresas Emergentes

La fundéu BBVA (fundación del español urgente), define a la empresa emergente como la “empresa o sociedad que, pese a su juventud y falta de recursos, consigue obtener resultados en el mercado y pasar a un siguiente nivel estructural al ser impulsada por otros inversores o absorbida por empresas ya consolidadas”, es decir, empresas emergentes son aquellas que aun con lo adversa que pueda parecer las condiciones de crecimiento del mercado al que pertenecen, sostienen un crecimiento constante el cual les permite brincar de una clasificación de empresa a otra clasificación superior, por ejemplo de micro empresa a pequeña empresa, de pequeña a mediana y de mediana a gran empresa.

Las empresas emergentes (también conocidas como start-up), se encuentran en importante desventaja con los competidores que han aparecido con el movimiento de globalización, pues por lo general el movimiento de globalización atrae a las grandes transnacionales y con ello se incrementan los retos para las empresas tradicionales u originarias de los mercados que son blanco de dicho movimiento.

Los estudio realizados a la micro, pequeña y mediana empresa (MIPyMES), han arrojado que este tipo de empresas encuentra entre sus múltiples retos, el de tener con muy poco capital, de tal manera que la suerte que experimentan al sortear las desavenencias que enfrenta cualquier empresa considerada grande, internacional y/o transnacional, se le debe agregar el de la falta de capital.

Aun cuando el gobierno se ha esforzado en la creación de programas que tienen como objetivo principal el dar asesoría administrativa y financiera a las MIPyMES, los empresarios de este sector, centran su atención en otras limitantes las cuales ellos consideran que son el verdadero problema y son las relacionadas con el dinero, por un lado se encuentra la liquidez y por otro la falta de solvencia.

En su obra Como Administrar Pequeñas y Medianas Empresas, Rodríguez Valencia Joaquín enuncia que la liquidez es un problema muy común dentro de las pequeñas y medianas empresas, y se refiere a tener la posibilidad de pagar las deudas, pero no se cuenta con efectivo para hacerlo. Es por ello que se deben establecer políticas de crédito, para que de esa manera se tenga un poco mas protegida a la empresa de mencionado problema.

El segundo problema relacionado con el dinero es el de la falta de solvencia, este problema resulta más dramático que la falta de liquidez, ya que esto significa que no se cuenta con lo necesario para pagar las deudas. Este problema es la principal consecuencia de no contar con una planeación dentro de la empresa.

Como consecuencia de la falta de liquidez y solvencia, las MIPyMES se ven obligadas a agudizar su ingenio y creatividad para el desarrollo de una ventaja competitiva, pues no les es factible el invertir en grandes cantidades de mercancías o materia prima que les permita una economía en escala para mejorar su precio de venta o bien el margen de ganancias.

O bien invertir en el diseño e innovación de productos únicos o diferenciados, mejorar precios, lanzar promociones atractivas que atraigan a los consumidores tanto reales como potenciales o desarrollar una fortaleza mediante el diseño de un canal de distribución optimo o invertir en equipo de reparto para vencer la barrera de el punto de venta mediante la entrega de productos a domicilio.

Y no solo es el desarrollar una ventaja competitiva pues hay que cuidar la sustentabilidad de la misma.

Las situaciones antes mencionadas sugieren que la mejor opción para el desarrollo de la ventaja competitiva es, el quipo de trabajo o capital humano y esto se puede lograr con la aplicación del DO.

El desarrollo organizacional se define como aquellas actuaciones dentro de la organización destinadas a aumentar su eficacia. Según Warren Bennis, el desarrollo organizacional es una compleja estrategia que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados y desafíos. Por tanto no es cualquier cosa hecha para mejorar una organización, ni la función de capacitación de la organización, es un tipo particular de cambio en el proceso destinado a lograr un determinado tipo de resultado final.

Con la finalidad de facilitar la visualización y comprensión de las actividades o etapas que comprenden un DO, es conveniente realizar un debate epistemológico de las tres propuestas mas aceptadas por los estudiosos de la materia de Recursos Humanos:

El modelo de Kurt Lewin.

Kurt Lewin (1940) introduce dos ideas fundamentales sobre el cambio planificado:

1) Lo que esta ocurriendo en cualquier punto en el tiempo es una resultante de un campo de fuerzas opuestas, de donde el fenómeno se presenta como un equilibrio resultante de ambas fuerzas, dicho fenómeno es el punto de equilibrio alcanzado por el empuje de las fuerzas.

Para manejar adecuadamente el cambio que se produce, y lograr el punto de equilibrio requerido, es necesario realizar un análisis del campo de fuerzas impulsoras y restrictivas.

2) El modelo de cambio planteado por Lewin, es un proceso compuesto de tres etapas: a) descongelar la antigua conducta (o la situación), b) moverla a un nuevo nivel de conducta y c) volver a congelar o recongelamiento de la conducta en el nuevo nivel.

Para implementar el modelo se requiere:

a) determinar el problema –la situación a superar- ;

b) identificar la situación actual;

c) identificar la meta por alcanzar;

d) identificar las fuerzas positivas y negativas que inciden sobre él –mediante el análisis del campo de fuerzas- ; y

e) desarrollar una estrategia para lograr el cambio de la situación actual dirigiéndolo hacia la meta.

En 1987 Edgar Schein planteo la actualización del modelo, redefiniendo las tres etapas desarrolladas por Lewin, a partir de las vivencias experimentadas en cada una de ellas. La etapa de descongelamiento se correspondería a: dolor e incomodidad, culpa y ansiedad; la etapa de mover la situación actual a un nuevo nivel de conducta, corresponde a: reestructuración cognitiva, modelado, información, beneficios; y la etapa de recongelamiento de la conducta en el nuevo nivel, se corresponde con: estabilidad del cambio, conductas y actitudes nuevas.

El modelo de Planeación de Lippitt, Watson y Westley

El modelo de estos autores plantea 7 etapas durante el proceso de cambio, dichas etapas –debido al enfoque psicológico de los autores- incluyen la necesidad de un agente “externo” al sistema –consultor-, así como una fase de “diagnóstico” inicial:

1. Exploración. El desarrollo de una necesidad para el cambio (correspondiente a la fase de descongelamiento de Lewin). Esta etapa es casi una “intuición” al interior de la organización.

2. *Entrada*. Establecimiento de una relación de cambio. Etapa en la que se necesita de un agente de cambio –mejor si es de fuera del sistema- con quien establecer una relación de trabajo.

3. *Diagnóstico*. La aclaración o el diagnóstico del problema. Etapa que permite objetivizar y aclarar la “intuición” inicial.

4. *Planeación*. Examen de rutas y metas alternativas. Es el momento de establecer metas e intenciones de acción.

5. *Acción*. La transformación de las intenciones en esfuerzos reales. (las etapas 3 a 5 corresponden a la de movimiento de Lewin).

6. *Estabilización y Evaluación*. La generalización y estabilización del cambio, correspondiente a la etapa de volver a congelar de Lewin.

7. *Terminación*. Llegar a una relación terminal, entre el cliente y el facilitador.

Como se ve, el modelo de Lippitt, Watson y Westley enfatiza el papel del facilitador, el cual es alguien externo a la organización, lo que le permite tener mayor objetividad el momento de apoyar y guiar el cambio. Este modelo es uno de los primeros modelos en DO, y muestra claramente el rol del consultor como alguien externo a la organización.

Modelo de Faria Mello: Este está dividido en fases o etapas de consultoría como los demás modelos de cambio. Ella dice que: Contacto, contrato y entrada se funden en una gran fase inicial de multicontactos, precontratos y subcontratos, con diferentes grados de profundidad o como extensión de entrada.

Así el Desarrollo Organizacional (DO) puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía, así como la reflexión, la mejora de los sistemas, la planificación y el auto-análisis.

Gracias al DO, es posible conocer cuales son los requerimientos de un entorno cambiante en las distintas variables o fuerzas externas que rodean a una organización como lo son la economía, el ámbito político-legal, los cambios tecnológicos, culturales, etc. para poder así identificar la situación de la empresa y de este modo diseñar estrategias o planes de acción que permitan optimizar los esfuerzos de la organización para satisfacer de la mejor manera los requerimientos en cuestión.

Una vez que se inicia el proceso de DO, es posible identificar las áreas de oportunidad de la empresa y se empieza a trabajar en ellas, de tal manera que a través del diagnostico, descongelamiento, inserción de la nueva conducta o cultura organizacional, una vez que se han sugerido los cambios deseados para la nueva postura de la organización, se procederá al congelamiento, los pasos del proceso que se acaban de citar se llevan a cabo por medio de la intervención del agente de cambio.

Conclusiones

- El DO, no necesariamente implica grandes inversiones para poderse llevar a cabo, esta situación ofrece una alternativa confiable para poder desarrollar una ventaja competitiva tomando como base el Capital Humano.

- El Do, permite potencializar al Capital Humano al formarlo mediante la capacitación y otras intervenciones, para que desarrolle los conocimientos,

habilidades y actitudes que coadyuven al logro de los objetivos de la organización.

- Conociendo los requerimientos del entorno, es posible que las empresas pertenecientes a la MIPyMES (emergentes), puedan optimizar sus esfuerzos y aplicación de recursos al enfocar los mismos a satisfacer necesidades claramente identificadas.

- A través de un cambio en el Capital Humano, es posible despertar un sentido de compromiso con la organización que permita asegurar la calidad en el servicio.

- Es importante destacar que de acuerdo con el cliente, un servicio de calidad puede amortiguar el impacto negativo de las deficiencias en la calidad de un producto, sin embargo, un producto de calidad difícilmente puede amortiguar el impacto negativo de las deficiencias en la calidad de un servicio.

- Si bien el DO, no se limita únicamente a la capacitación del capital humano, la capacitación sigue siendo una de las estrategias de intervención más importantes dentro del DO.

- El contar con un capital humano con la preparación que le permita reaccionar a un entorno cambiante, brinda a las MIPyMES una ventaja competitiva que le permitirá hacer frente incluso a los retos que representa el enfrentarse a los grandes corporativos.

Bibliografía

- Dirven, M. (1995), "Propuesta para inclusión en el "paper" sobre innovación tecnológica en el agro", (Mimeo) CEPAL, Santiago de Chile.

- Fleury, A. y J. Humphrey, (1993), "Human Resources and the diffusion and adaptations of new quality methods in Brazilian manufacturing", IDS, Sussex.

- Gitahy, L. y F. Rabelo (1991), "Educacáo e desenvolvimento tecnológico: o caso da industria de autopecas", UNICAMP, Textos 12ara Discussáo N'1 1

- Lynch, L. (1994) "Training and the Private Sector", National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press, Chicago.

- Moock, P. y R. Bellew (1988), "Vocational and Technical Education in Peru", The World Bank, Washington.

- Ramos, J. (1979) "Tecnología Capacitación y Empleo" en PREALC: México: "La pequeña industria en una estrategia de empleo productivo , Serie Investigaciones sobre empleo, N. 17, OIT, Santiago

- --------- (1994) "Síntesis del planteamiento de la CEPAL sobre la equidad y transformación productiva", en serie Desarrollo Productivo, N'1 7, CEPAL, Santiago de Chile.

- Schiefelbein, E. y J. Farrel (1 982), "Eight years of their lives: Through schooling to labor market in Chili", IDRC, Otawa, Canada
-
- Unesco. (1994) Anuario Estadístico, París

Bibliografía electrónica

- http://www.fundeu.es/recomendacion/una-start-up-es-una-empresa-emergente-835/
- http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/69508a81215c1944961855c574b9f0a1
- http://dovaloresdemocraticoshh.blogspot.es/

Importancia de las redes de investigación en la generación de conocimiento en México.

Felipe Hernández Hernández, Adriana Carro Olvera,
María de Lourdes Sánchez Gómez, Efrén Ramírez Bribiesca,
Tomas Atonal Gutiérrez, Elza Carrasco Lozano.
Facultad de Ciencias de la Educación,
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Resumen

El sector científico en México al igual que la gran mayoría de los sectores de la economía ha transitado por diferentes etapas en pro de su desarrollo, el proceso histórico resulta clave para comprender tales vicisitudes por lo que este trabajo busca comprender la importancia de la conformación de redes de investigación en México, a través de un breve recorrido por el desarrollo del sector de ciencia y tecnología en América Latina para aterrizar en el caso particular de nuestro país, identificar los parámetros de crecimiento del sector, destacando que en el caso del tema educativo existen un número importante de redes temáticas constituidas y registradas cuya existencia permite el fortalecimiento de cuerpos académicos que interesados buscan su incorporación.

Introducción

Hace mucho tiempo y en distintos foros académicos, políticos u organizados por la sociedad civil se ha hecho énfasis en la necesidad de una mayor inversión en dos temas principales y a la vista de gran relevancia: la educación y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, ambos considerados como motores del crecimiento económico y social de cualquier sociedad que se trate.

Los procesos de cambio que en materia de Ciencia y Tecnología han tenido lugar en los países latinoamericanos en general y de manera particular en el caso de México, dan muestra del interés y la convicción de la importancia de establecer bases que permitan incrementar el presupuesto asignado a este sector.

Uno de los cambios más recientes es el que se refiere a la constitución de redes en investigación para la generación de conocimiento. Este concepto aplicado en sus inicios a temas informáticos ha sido trasladado a diversos ámbitos conservando la esencia de su conceptualización la cual de acuerdo con Castells, 1999 citado en Sánchez D. (2009) es un conjunto de nodos interconectados, ilimitados, con la capacidad de integrar nuevos nodos y tantos como la capacidad de comunicación lo permita, en el cual el papel de las nuevas tecnologías de información es determinante para acelerar el proceso de generación del conocimiento.

Autores como Sebastián (1999) y Pimienta (2000) conceptualizan de manera general a las redes de investigación y desarrollo (I + D) como asociaciones de grupos de investigadores de universidades y centros de investigación tanto públicos como privados que buscan generar actividades de investigación y desarrollo tecnológico a partir de proyectos de investigación conjuntos cuyo principal objetivo es lograr resultados comunes, para producir conocimiento de vanguardia e impactar de manera positiva en el área temática de que se trate para lograr un beneficio social.

Sin embargo su análisis y estudios ha llevada a considerar que las redes de investigación implican mucho más que un o varios grupos de investigación que analizan un mismo objeto de estudio, es decir, actualmente las redes buscan involucrar la relación de uno o más actores interesados en desarrollar un determinado objeto de investigación A fin de orientar esfuerzos, intereses, recursos humanos y financieros, hacia el desarrollo de una línea de investigación conjunta y vinculada estrechamente a un centro formal de investigación, es decir son más que una simple interconexión temática e informativa de grupos de investigadores sobre un tema común ya que se constituyen como una estrategia reciente para el desarrollo de los sistemas de ciencia y tecnología a escala mundial, como mecanismo de apoyo inter y transdisciplinario en el avance de los sistemas de investigación.

Origen de las redes de investigación

De acuerdo con Royero (2005) las redes de investigación nacen formalmente con el avance y desarrollo de la ciencia a partir de los cambios en sus concepciones y la creación de los Sistemas Nacionales de ciencia y tecnología en el siglo XX, sentando las bases iniciales para el desarrollo de los principios de la inter y transdisciplinariedad al ubicar el estudio de cualquier objeto de investigación a partir de la visión y apoyo de las distintas disciplinas. Uno de los aspectos coyunturales que acelera el proceso de constitución de redes temáticas de investigación es el surgimiento en la década de los 90 del modelo de desarrollo globalizador implantado en América Latina, aunado al boom tecnológico sin precedentes de los sistemas de información y comunicación impulsados grandemente por internet, es que se estrechan las relaciones de cooperación y desarrollo tecnológico interinstitucionales.

De acuerdo con Sánchez (2004) los cambios gestados en las políticas de ciencia y tecnología en América Latina fueron impulsados por organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina (**CEPAL)**, el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (**SELA)**, el Banco Interamericano de Desarrollo (**BID)** y la Organización de Estados Americanos (**OEA)** a mediados de los años noventa siendo base de estos cambios la reorganización institucional de la gestión en los sistemas de ciencia y tecnología y la legislación que le daba a los Estados una mayor **RESPONSABILIDAD** en el apoyo y fomento de las actividades de Investigación y Desarrollo.

Algunas de las manifestaciones más contundentes de estos cambios fueron el aumento que los países latinoamericanos tuvieron en el gasto del Producto Interno Bruto en relación a la Investigación y desarrollo (I+D), al pasar en 1990 de un 0,49% a un 0,64% en el 2001 aunque sin comparación con dos de los países denominados desarrollados: Canadá cuyo gasto en este mismo rubro representó el 1,88% y Estados Unidos cuyo monto asignado para investigación y desarrollo en ese mismo año fue del 2,64 %.

Otro de los indicadores que mostró un incremento importante fue el crecimiento positivo que se observo en el número total de investigadores latinoamericanos al pasar de 164,677 en 1990, a 248,109 investigadores para el año 2002 (RICYT, 2005), es decir se dio un incremento porcentual superior al 50%.

Los productos de investigación también se vieron modificados de manera favorable ya que se observó en esas mismas fechas -1990 y 2003- un incremento porcentual de casi 220% en el número de publicaciones en el Sciencie Citation Index al pasar de 11,046 a 35,299 artículos publicados y registrados.

De la misma manera se dio un incremento importante en el total de solicitud de productos patentados los cuales en 1990 fueron 25,468 duplicándose para el año 2000 y registrándose un total de 55,286 patentes (117.08ˆ%).

Factores que propiciaron el desarrollo de las redes de investigación en México

En el caso de México los factores que influyeron para la constitución y desarrollo de de las redes de investigación fue la generación y puesta en marcha de la Ley para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica (LFICyT), actualmente denominada Ley de Ciencia y Tecnología, el Programa Especial de Ciencia y Tecnología, el incremento en el Presupuesto federal en Ciencia y Tecnología con apoyo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la creación de diversos Fondos con aportaciones concurrentes de diversos sectores sociales, empresas y entidades federativas, de manera determinante fueron los artículos 6-VIII; 17-II y; 30 de la Ley de Ciencia y Tecnología la cual da un mandato al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para implantar el Sistema Nacional de Redes de Grupos y Centros de Investigación (SNRGCI). Toda esta legislación y apoyos surgen ante la necesidad de insertar el conocimiento y la innovación como motor de la economía y el desarrollo social.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y las Redes Temáticas de Investigación

El CONACyT busca conjuntar en grupos de investigación a investigadores, tecnólogos y empresarios, que tengan intereses en común y tengan la disposición para colaborar y aportar sus conocimientos, habilidades y capacidades de manera colectiva para impulsar sinérgicamente soluciones a problemas y temas estratégicos para el desarrollo del país. Para ello ha planteado dos grandes objetivos de las redes:

- Promover y fortalecer la construcción y desarrollo de redes científicas nacionales en temas estratégicos que respondan a problemas (científicos, tecnológicos y sociales) y procuren la vinculación entre la academia, el gobierno y la sociedad.

- Alcanzar soluciones articuladas con enfoque multidisciplinario y multi institucional, y estructuradas de manera que contribuyan al desarrollo nacional y al bienestar de la población.

¿QUIENES PUEDEN SER PARTE DE LAS REDES Y QUÉ BENEFICIOS TIENEN?

Pueden ser parte de la Red de Investigación los investigadores, tecnólogos, empresarios, grupos de investigación y demás personas que cuenten con experiencia, conocimiento y prestigio reconocido en el tema de la Red. La inclusión de los interesados en pertenecer a la Red Temática, se realizará mediante la solicitud respectiva estipulada en la convocatoria anual que se publica en la página electrónica del CONACYT.

Los integrantes de las Redes de Investigación podrán colaborar en la planeación, fortalecimiento y actividades de la Red Temática de la que sean parte; además contaran con el apoyo para proponer e integrarse creativamente a los proyectos que coadyuven al crecimiento y consolidación de la Red. Actualmente el CONACyT tiene registradas 20 redes temáticas:

Cuadro 1. Redes temáticas del CONACyT

1. Agua	11. Tecnologías de la Información
2. Código de Barras de la Vida	12. Modelos Matemáticos y Computacionales
3. Complejidad, Ciencia y Sociedad	13. Ecosistemas
4. Fisica de Altas Energías	14. Materia Condensada Blanda
5. Fuentes de Energía	15. Etnoecología y Patrimonio Biocultural
6. Red de Pobreza	16. Ciencia y Tecnología Espaciales
7. Medio Ambiente y Sustentabilidad	17. Robótica y Mecatrónica
8. Nanociencias y Nanotecnología	18. Desastres Hidrometeorológicos y Climáticos
9. Desarrollo de Fármacos y Métodos Diagnósticos	19. Envejecimiento, Salud y Desarrollo Social
10. Biotecnología para la Agricultura y la Alimentación	

Fuente: Elaboración propia en base a: CONACyT 2013

El Sistema Nacional de Redes de Grupos y Centros de Investigación (SNRGCI)

Como se mencionó antes, derivado de algunos artículos de la Ley de Ciencia y Tecnología surge el sistema nacional de redes de grupos y centros de investigación cuyos objetivos son:

- Integrar soluciones científico–tecnológicas a problemáticas complejas que requieren proyectos multinstitucionales y multidisciplinarios

- Potenciar recursos humanos y financieros
- Optimizar infraestructura
- Propiciar intercambios
- Concentrar esfuerzos en áreas relevantes para el desarrollo nacional
- Establecer criterios y estándares de calidad institucional para la evaluación del ingreso y permanencia en la Red Nacional de Grupos y Centros de Investigación y su clasificación y categorización
- Generar modelos conceptuales y operativos
- Fortalecer y multiplicar grupos de investigadores y fomentar la movilidad entre ellos
- Crear redes en áreas estratégicas del conocimiento
- Formular estudios y programas orientados a incentivar la profesión de investigación

La potencialidad de las redes tiene como sustento el hecho de que en las sociedades avanzadas está comprobado que el conocimiento es el principal activo para el desarrollo y que para lograr competitividad en el mercado del conocimiento, el trabajo en red ha probado ser el mecanismo idóneo. Hay proyectos que por su complejidad o por la magnitud de los recursos humanos y materiales que requieren, sólo pueden realizarse por grupos multidisciplinarios. La integración de masas críticas en redes potencian la colaboración internacional en proyectos relevantes.

LA INVESTIGACIÓN EN MÉXICO

En el cuadro 2 podemos observar a partir de un análisis longitudinal, el comportamiento de la evolución de la investigación en veinticinco países, utilizando como indicar el número de investigadores, de esta manera se aprecia que de los 10 países con mayor cantidad de investigadores 3 son latinoamericanos (Argentina, Brasil y Chile), 2 son norteamericanos (Canadá y Estados Unidos) 2 son europeos (Alemania y España) uno pertenece a Oceanía (Australia) y dos más se encuentran ubicados en el continente asiático. Sin embargo si consideramos la distribución territorial de los 25 países considerados cerca del 54% son europeos, el 23% pertenecen al continente americano (2 de América del Norte y 4 latinoamericanos), 15% se encuentran en el continente asiático y cerca del 4% se ubican en los continentes africano y Oceanía).

México se ubica en el lugar 18 de este listado muy por debajo de países latinoamericanos como Chile, Brasil y Argentina que se ubican en las posiciones 6, 4 y 2 respectivamente, y a una distancia en el número absoluto de investigadores de casi 300,000 con respecto a Alemania que es el país que ocupa la primer posición en la tabla respecto al número total de población ocupada en el país que se dedica a la investigación.

No obstante se puede apreciar el importante incremento que en lo que se refiere a recursos humanos dedicados a la investigación ha presentado México al pasar de 23,390 investigadores en el año 2001 a 45,045 en el 2010, es decir tuvo un incremento porcentual de 93%, siendo en el año 2002 cuando el número de profesionales dedicados a la investigación aumento en cerca de 8,000 personas.

Cuadro. 2 Investigadores por país (2001-2010)

TOTAL DE INVESTIGADORES, POR PAÍS										
País	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
1. Alemania	264,385	265,812	268,942	270,215	272,148	279,822	290,853	302,467	317,226	327,500
2. Argentina	25,656	26,083	27,367	29,471	31,868	35,040	38,681	-	-	-
3.- Australia	-	73,173	-	81,192	-	87,201	-	92,379	-	-
4. Brasil	60,363	63,370	69,909	79,607	87,440	89,033	91,437	94,149	100,144	-
5. Canadá	114,601	116,032	123,297	130,399	136,768	140,656	149,308	148,983	-	-
6. Chile	-	-	-	-	-	-	5,551	5,959	-	-
7. China	742,726	810,525	862,108	926,252	1,118,698	1,223,756	1,423,381	1,592,420	1,152,311	-
8. Corea del Sur	136,337	141,917	151,254	156,220	179,812	199,990	221,928	236,137	244,077	264,118
9. España	80,081	83,318	92,523	100,994	109,720	115,798	122,624	130,986	133,803	134,653
10. EUA	1,320,305	1,342,454	1,430,551	1,384,536	1,375,304	1,414,341	1,412,639	-	-	-
11. Federación de Rusia	505,778	491,944	487,477	477,647	464,577	464,357	469,076	451,213	442,263	442,071
12. Finlandia	36,889	38,630	41,724	41,004	39,582	40,411	39,000	40,879	40,849	41,425
13. Francia	177,372	186,420	192,790	202,377	202,507	210,591	221,851	229,130	234,201	-
14. Grecia	14,371	-	15,631	-	19,593	19,907	21,013	-	-	-
15. Irlanda	8,949	9,376	10,039	11,010	11,587	12,184	12,669	14,546	14,526	14,437
16. Italia	66,702	71,242	70,332	72,012	82,489	88,430	93,000	-	101,825	105,846
17. Japón	653,021	623,035	652,369	653,747	680,631	684,884	684,311	656,676	655,530	-
18. México	**23,390**	**31,132**	**33,558**	**39,724**	**43,922**	**36,325**	**37,949**	**37,639**	**42,973**	**45,045**
19. Noruega	19,685	-	20,547	20,662	21,200	22,580	24,351	25,578	26,273	26,537
20. Países Bajos	45,599	43,875	43,805	48,402	47,854	53,150	51,057	50,727	46,958	52,066
21. Portugal	17,725	18,984	20,242	20,684	21,126	24,651	28,176	40,408	44,084	45,916
22. Reino Unido	182,144	198,163	216,690	228,969	248,599	254,009	252,651	251,932	256,124	235,373
23. Sudáfrica	14,182	-	14,131	17,915	17,303	18,573	19,320	19,384	-	-
24. Suecia	45,995	-	48,186	48,784	55,090	55,729	45,610	50,220	46,983	49,312
25. Suiza	-	-	-	25,400	-	-	-	25,142	-	-
26. Turquía	22,702	23,995	32,660	33,877	39,139	42,663	49,668	52,811	57,759	64,341

Fuente: OECD. Main Science and Technology Indicators, 2011-2. Citado en Estadísticas básicas CONACyT (2010)
Notas: Cifra de México en 2010 es estimación (-) = dato no disponible

Otro de los indicadores que nos permiten identificar la evolución de la Ciencia y la Tecnología es la que se refiere a la productividad generada por los investigadores, en el caso del número de artículos científicos publicados en un año, podemos observar en el cuadro 3, que existe una correspondencia importante (que no determinante) entre el número de investigadores y el total de artículos publicados, así tenemos que Alemania vuelve a ocupar la primer posición, que en términos absolutos lo separa de México en 81,385 documentos, es decir del total de artículos publicados a nivel mundial, Alemania produjo en el año 2011 el 7.3% en tanto México contribuyó con el 0.8% en ese mismo año.

No obstante en el mismo cuadro se aprecia el incremento de México en este indicador ya que a lo largo de casi una década ha aumentado su productividad en cerca de un 90%, siendo en los años 2007 y 2008 los que mayor productividad anual presentaron al incrementar sus publicaciones en cerca de dos mil artículos científicos.

Cuadro. 3 Artículos científicos publicados anualmente por país (2002-2011)

ARTÍCULOS CIENTÍFICOS PUBLICADOS ANUALMENTE, POR PAÍS										
País	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010 e/**	**2011 e/**
1. Alemania	67,482	73,095	69,185	79,052	77,353	75,645	86,201	87,966	89,137	91,834
2. Argentina	4,825	4,906	4,565	5,414	5,420	5,560	6,761	7,121	7,090	7,427
3. Brasil	12,885	14,261	14,942	17,643	19,236	19,451	30,306	31,603	32,168	34,863
4. Canadá	34,224	38,536	37,666	44,737	45,844	46,161	52,263	54,116	56,754	59,546
5. Chile	2,265	2,702	2,510	3,186	3,257	3,286	4,170	4,670	4,679	4,996
6. China	33,243	40,687	47,657	65,218	74,800	82,244	103,377	117,615	125,109	137,220
7. Colombia	728	743	762	954	1,066	1,075	2,004	2,364	2,220	2,443
8. Corea	17,073	21,087	22,669	27,764	28,378	27,320	35,400	38,183	39,765	42,549
9. EUA	259,240	283,220	271,783	307,209	305,004	298,885	332,858	331,298	343,242	353,143
10. España	24,582	27,058	27,349	31,492	33,458	33,902	41,405	43,285	44,831	47,501
11. Francia	47,645	52,724	48,846	56,095	54,742	53,379	63,381	63,898	64,694	66,829
12. Grecia	5,684	6,713	6,889	7,999	8,754	9,126	10,456	10,486	11,467	12,179
13. India	19,115	21,487	21,583	26,036	27,759	29,677	38,564	40,064	41,859	44,931
14. Italia	33,782	38,070	37,314	42,044	42,307	43,482	49,870	50,807	52,760	55,105
15. Japón	73,371	80,525	73,445	80,516	76,591	73,663	79,385	78,551	78,468	78,793
16. México	**5,515**	**6,234**	**6,401**	**7,364**	**7,234**	**7,497**	**9,331**	**9,488**	**9,872**	**10,449**
17. Polonia	11,285	12,927	13,389	14,615	14,726	13,644	19,401	19,175	19,635	20,688
18. Portugal	3,808	4,678	4,970	5,541	6,666	6,124	7,760	8,706	8,940	9,586
19. Reino Unido	68,774	74,983	71,866	80,744	80,101	80,762	88,823	89,378	92,258	95,109
20. Turquía	8,482	10,737	12,431	15,049	14,907	15,924	20,589	21,754	23,154	24,969
21. Venezuela	1,020	1,179	1,033	1,139	1,078	1,063	1,429	1,330	1,344	1,385
Total Mundial	**782,621**	**863,419**	**838,334**	**963,830**	**967,954**	**965,941**	**1,137,909**	**1,164,023**	**1,197,783**	**1,250,512**

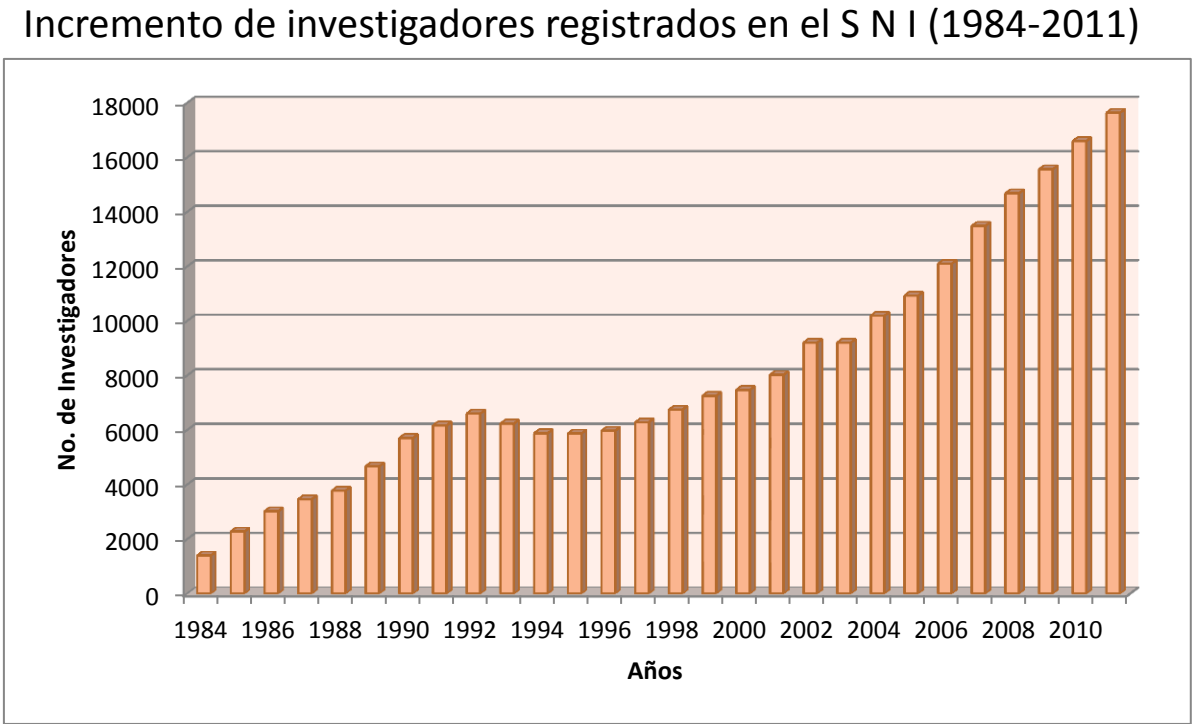
Fuente: Institute for Scientific Information, 2010. Citado en CONACyT (2010) Estadísticas básicas
e/ Datos estimados

En el caso de México, otro de los indicadores que hacen referencia al avance en materia de ciencia y tecnología es el que se refiere al número de investigadores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), el cual fue creado por Acuerdo Presidencial el 26 de julio de 1984 fue creado por Acuerdo Presidencial el 26 de julio de 1984, cuyo objetivo es de promover y fortalecer a través de la evaluación por pares académicos la calidad científica, tecnológico y la innovación que producen los investigadores en el país, otorgando estímulos económicos en función del nivel en el cual se encuentren ubicados de acuerdo a la productividad antes mencionada.

De esta manera en la gráfica 1 se puede apreciar el proceso de crecimiento de este indicador en México, el cual muestra un crecimiento sostenido y contante a lo largo de los casi 30 años que son analizados, con un crecimiento anual promedio del 11%.

Como se observa el número de investigadores registrados en el S N I independientemente del nivel en el que se ubiquen ha pasado de menos de 2000 en el año de 1984 a cerca de 18,000 en el 2011, es decir presenta un incremento porcentual del orden del 800%.

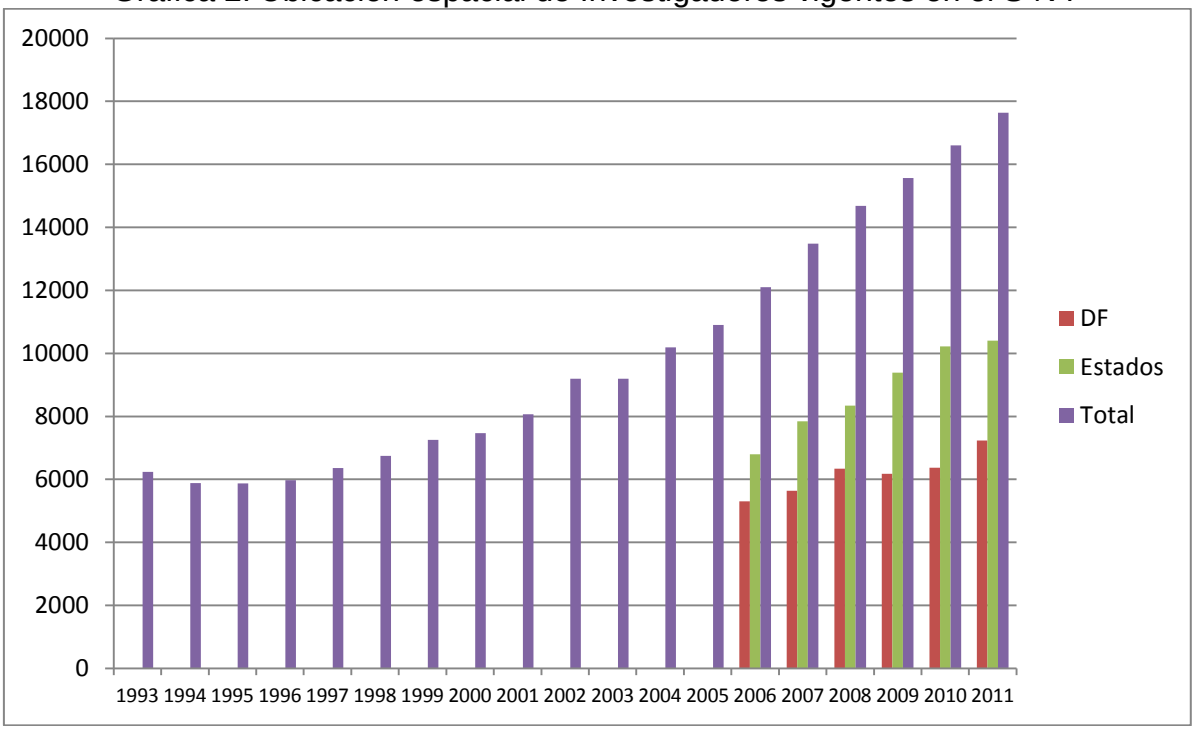
Gráfica 1



Fuente: CONACyT 2011

Muchos de los problemas sociales y económicos de México tienen como base la concentración de procesos y el caso de la investigación no escapa a esta tendencia por lo que el mayor porcentaje de investigadores con reconocimiento S N I se ubican territorialmente en el Distrito Federal, más del 55% y de manera contrastante menos del 40% de investigadores restantes se encuentran distribuidos en las 30 entidades mexicanas restantes (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Ubicación espacial de Investigadores vigentes en el S N I



Fuente: CONACyT 2011

Lo antes mencionada se explica más ampliamente en el cuadro 4 al desglosar por entidad federativa el número de investigadores registrados y su evolución en cuanto al proceso de adscripción.

En el cuadro se aprecia la concentración de investigadores en unos cuantos estados, destaca de manera indiscutible la primacía del Distrito Federal al presentar para el año 2012 un total de 6,853 investigadores, seguido por el estado de México con 1, 012, Jalisco con 959, Morelos con 864, Nuevo León con 699 y Puebla con 683 investigadores adscritos al S N I, es decir en sólo 6 de las 31 entidades que conforman el país se concentra el 62% de investigadores con S N I.

Cuadro 4

MIEMBROS DEL SNI POR ENTIDAD FEDERATIVA, 2002-2012											
Estados	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012 p/**
Aguascalientes	41	41	47	51	71	68	75	78	83	101	106
Baja California	296	296	313	353	344	417	455	490	506	525	566
Baja California Sur	129	129	132	153	160	181	191	183	185	205	217
Campeche	20	20	18	34	44	57	61	68	76	89	101
Coahuila	122	122	129	139	162	185	205	210	216	250	273
Colima	52	52	55	66	85	105	111	114	130	143	156
Chiapas	73	73	88	95	93	120	132	158	177	184	189

MIEMBROS DEL SNI POR ENTIDAD FEDERATIVA, 2002-2012											
Estados	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012 p/**
Chihuahua	62	62	82	98	123	145	177	192	223	241	278
Distrito Federal	4,290	4,290	4,831	4,974	5,376	5,895	5,940	6,174	6,331	6,645	6,853
Durango	32	32	36	34	51	60	63	68	73	96	112
México	535	535	578	575	692	800	838	936	513	1,016	1,012
Guanajuato	280	280	310	332	352	406	451	475	46	559	609
Guerrero	14	14	17	24	27	39	40	40	188	48	61
Hidalgo	75	75	106	126	151	176	187	187	883	199	222
Jalisco	373	373	430	504	573	683	742	840	995	919	959
Michoacán	236	236	236	272	327	386	417	453	489	517	524
Morelos	538	538	581	614	679	754	751	788	820	853	864
Nayarit	15	15	15	16	14	17	21	29	39	50	66
Nuevo León	230	230	291	303	387	441	495	549	617	663	699
Oaxaca	43	43	63	84	94	120	133	149	182	198	227
Puebla	402	402	442	465	495	528	539	584	596	630	683
Querétaro	209	209	224	252	255	279	301	353	386	422	453
Quinta Roo	34	34	33	35	42	48	62	69	75	87	94
San Luis Potosi	130	130	162	201	220	251	280	313	343	368	419
Sinaloa	78	78	79	88	123	146	180	193	218	232	249
Sonora	153	153	176	187	212	250	280	301	341	386	401
Tabasco	26	26	39	47	67	77	80	83	86	90	100
Tamaulipas	60	60	65	70	85	110	123	142	154	166	171
Tlaxcala	20	20	26	37	48	69	70	83	89	103	109
Veracruz	181	181	213	230	267	308	351	409	463	503	530
Yucatán	180	180	191	212	215	272	305	341	377	410	427
Zacatecas	48	48	57	72	84	92	105	129	142	150	153

* El total puede no coincidir debido a que el reporte se generó después de los resultados de reconsideración.

p/ Cifras preliminares,

Fuente: Conacyt, Base de datos del SNI, 2012.

Otro indicador que se toma en cuenta es el que se refiere al número de citas que recibe un artículo, así como al factor de impacto del mismo, en el cuadro 5 se puede observar que a excepción del estado de Nuevo León, existe plena correspondencia entre el mayor número de artículos producidos, la mayor cantidad de citas recibidas en los artículos y el factor de impacto más alto, con los estados que tienen la mayor la cantidad de investigadores adscritos al S N I.

Cuadro 5

PRODUCCIÓN E IMPACTO SEGÚN ENTIDAD FEDERATIVA DE RESIDENCIA DEL AUTOR, 2002-2011 e/			
Estado	**Artículos**	**Citas**	**Impacto**
Aguascalientes	833	1,727	2.1
Baja California	7,079	28,608	4.0
Baja California Sur	3,261	16,471	5.1
Campeche	698	2,189	3.1
Chiapas	1,488	7,319	4.9
Chihuahua	2,515	7,850	3.1
Coahuila	2,758	8,024	2.9
Colima	1,304	4,902	3.8
Distrito Federal	109,285	613,737	5.6
Durango	969	3,928	4.1
Guanajuato	7,501	34,051	4.5
Guerrero	282	779	2.8
Hidalgo	1,529	4,432	2.9
Jalisco	8,956	29,701	3.3
México	8,229	22,708	2.8
Michoacán	5,742	31,652	5.5
Morelos	13,977	97,126	6.9
Nayarit	301	601	2.0
Nuevo León	6,653	21,131	3.2
Oaxaca	757	1,359	1.8
Puebla	9,516	43,729	4.6
Querétaro	5,440	23,171	4.3
Quintana roo	1,160	4,722	4.1
San Luis Potosí	4,697	23,455	5.0
Sinaloa	2,188	7,023	3.2
Sonora	4,218	18,165	4.3
Tabasco	644	1,169	1.8
Tamaulipas	1,273	3,612	2.8
Tlaxcala	**566**	**2,041**	**3.6**
Veracruz	4,369	18,456	4.2
Yucatán	4,305	20,319	4.7
Zacatecas	1,045	3,675	3.5

Fuente: *Institute for Scientific Information*, 2010.

Como se mencionó antes, la tendencia actual es la conformación de redes de investigación, las cuales no necesariamente están conformadas por investigadores pertenecientes al S N I, aunque muchas de ellas los tienen, en el caso del tema educativo que es el que compete a nuestro cuerpo académico, hemos investigado y en México el CONACyT tiene registradas 39 Redes sobre educación, las cuales se mencionan a continuación:

Red de Investigadores sobre la Educación Superior (RISEU-UNAM)	Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar (RINACE)
Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE)	Academia Mexicana de la Ciencia (AMC)
Primera Red de Educación e Investigación Latinoamericana	Red Latinoamericana de investigación, educación y extensión en políticas públicas
Red Temática de Tecnologías de Información y Comunicación	Red de Investigación e Innovación en Sistemas y Ambientes Educativos
Red de Bachilleratos Universitarios Públicos a Distancia	Red de Investigación E-learning
Red de Investigación sobre Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación Ambiental en Iberoamérica (CTIE-AMB)	Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED)
Alianza de Redes Iberoamericanas de Universidades por la Sustentabilidad y el Ambiente (ARIUSA)	Red de Investigación sobre Justicia Social y Educación
Academia Nacional de Educación Ambiental A.C	Colegio Nacional de Pedagogos
Consorcio Mexicano de Programas Ambientales Universitarios para el Desarrollo Sustentable (COMPLEXUS)	Grupo Alternativas Pedagógicas y prospectiva en América Latina
Grupo Innovación Educativa	Observatorio Ciudadano de la Educación, A.C.
Programa de investigación La educación superior pública en el siglo XXI	Red de Investigación educativa en corporeidad, movimiento y educación física
Red de investigación educativa en Sonora A.C.	Red de Investigadores Educativos en Chiapas (RIECH)
Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia	Red de Investigadores sobre la Educación Superior (RISEU)
Red de investigadores y cuerpos académicos en Filosofía, Teoría y Campo de Educación	Red de Matemática en el Contexto de las Ciencias (REDMACOCIENCIAS)
Red de posgrados en educación A.C.	Red Iberoamericana de Investigadores sobre Currículo
Red Innovemos de la Oficina Regional de la UNESCO	Red Mexicana de Estudios sobre la Violencia en las Escuelas

Red Nacional de Investigadores en Educación y Valores (REDUVAL)	Representaciones Sociales en la Educación Superior
Seminario de Investigación, Curriculum y Siglo XXI	Seminario Permanente Interinstitucional de Análisis de Discurso Educativo
Sociedad Mexicana de Educación Comparada, Asociación Civil (SOMEC)	Sociedad Mexicana de Historia de la Educación
Red Mexicana de Investigadores de la Investigación Educativa REDMIIE	

Fuente: CONACyT (2012)

Como cuerpo académico en este momento nuestro objetivo en este mes de agosto es ser evaluados y lograr un pasar de ser considerado como cuerpo académico en formación a cuerpo académico consolidado y lograr también nuestra integración a alguna de las redes temáticas mencionadas anteriormente, como parte de la tendencia actual globalizadora y generadora de conocimiento.

Hicimos un intento por cartografiar los flujos de redes sobre educación a nivel nacional, es decir a través de líneas identificar territorialmente cada una de las interconexiones a partir de instituciones conformantes de cada uno de las 39 redes antes mencionadas, excluyendo la particularidad de una, ya que por ejemplo en el caso de algunas instituciones existen varios centros de investigación en su interior que complejizaban aún más esta tarea. Así, la misión resultó sumamente complicada, terminó en una telaraña incomprensible, sin embargo el ejercicio fue muy útil para comprender la complejidad, las dimensiones, la dinámica la infinidad de relaciones y la capacidad de cohesión que un tema en común puede generar, y con ello lograr la generación de conocimiento nuevo y vanguardista.

Conclusiones

De gran relevancia resultan los avances que en materia de ciencia y tecnología se han realizado en nuestro país, sin embargo aún hace falta mucho por hacer. La constitución de redes es de gran importancia ya que permite la unión de especialistas interesados en un mismo objeto de estudio el cual es analizado desde la multi y la interdisciplina, lo que enriquece la discusión y la generación de conocimiento así como la reducción de costos, ya que elaborar estudios comparativos de diferentes estados o países requiere de importantes cantidades de recursos humanos y materiales que muchas veces resultan difíciles de conseguir, mediante las redes estos costos se ven reducidos a desarrollar cada grupo desde su lugar de trabajo investigaciones que contribuyan a resolver problemas particulares y coadyuven a los tomadores de decisiones a generar políticas públicas adecuadas para una mejor calidad de vida de todos los habitantes.

Por otro lado queda evidenciada de manera por demás contundente que la tendencia globalizadora mundial conlleva a una estructura de nodos de investigación innumerables, ya que estas redes no sólo se dan a nivel nacional sino que muchas de ellas ya cuentan con integrantes internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- CONACyT (2010) Estadísticas básicas
- CONACyT (2011) Estadísticas básicas
- CONACyT (2012) Estadísticas básicas
- Institute for Scientific Information, 2010
- Pimienta, D. (2000) Crear redes de investigadores en países en desarrollo: es otra historia REDALC
- Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología-Iberoamericana e Interamericana. (RICYT) (2005). Estadísticas centrales de Ciencia y Tecnología. Recuperado el 15 de septiembre del 2005 en http://www. ricyt.edu.ar.
- Royero Jaim (2005) http://www.monografias.com
- Sánchez, Daza G. (2004) Los Sistemas de Ciencia y Tecnología en Tensión: Su Integración al Patrón de Reproducción Global. Convergencia, volumen 11 (035) p. 193-220
- Sánchez, Daza G. (2009) Ciencia y Tecnología en América Latina. El ALCA como proyecto hegemónico, Colección Becas de Investigación, 200p, ISBN 978-607-7541-76-9, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Benemérita universidad Autónoma de Puebla (BUAP), México.
- Sebastián, J. (2002) Análisis de las Redes de Investigación de América Latina con la Unión Europea. RECITEC, Recife, volumen 3, (2), p.308-321.
- Sebastián, J. (1999) Las redes de cooperación como modelo organizativo y funcional para la I+D. Redes, volumen 7, (15)
- https://www.comie.org.mx/v3/portal/?lg=es-MX&sc=07&sb=01
- http://www.cic.umich.mx

Marco teórico para el análisis y evaluación del desempeño administrativo en las terminales aéreas mexicanas.

Ricardo Humberto Cisneros Araujo, Edgar Hernández Zavala,
Dorie Cruz Ramírez.
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen.
El Estado mexicano es por Ley el responsable de proporcionar los medios de comunicación necesarios para satisfacer las necesidades de la población. El desempeño administrativo de las entidades que proporcionan este servicio debe ser suficiente y óptimo. En relación con el servicio público de transporte aéreo, la selección del marco teórico y contextual adecuados para analizar los factores que afectan el desempeño administrativo de las terminales aéreas en el territorio nacional es materia de una investigación en curso, la cual está orientada al desarrollo de un modelo administrativo de control unificado que permita el monitoreo constante y periódico de las variables que involucran a los factores que provocan desequilibrio económico, financiero e impacto social negativo en la red aeroportuaria.

Palabras clave: Desempeño administrativo, Sistemas de información, Calidad de servicio.

Abstract
The Mexican government has by law, the responsibility of supply the necessary media communications that must satisfy the populations necessities. The management performance of entities who give the service should be sufficient and optimum. In relationship with public air transport service, the selection of context and theoretical frame to identify and analyze the factors that affects the national airport´s management performance is matter of a running investigation, seeking the development of an unifying control´s administrative model for the periodically and constant monitoring of identified variables involving factors that provoke economic and financial instability and social negative impact in Mexican´s airports.

Keywords: Management`s performance, Information systems, Service´s quality.

---

[14] Maestro en Ingeniería con especialidad en Administración de la Construcción, Ingeniero Civil egresado del Instituto Politécnico Nacional, Alumno del Doctorado en Ciencias Administrativas en la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Correo electrónico prrowprrow@yahoo.com.mx. Tel. (55) 55-89-78-04 Tel. Cel. 04455-14-96-08-72 (quien se encargará de la correspondencia).

[15] Doctor en Desarrollo Regional, Maestría en Administración y Lic. en negocios Internacionales. Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Correo electrónico edgarhz@hotmail.com. Tel. Cel. 246-10-96-606.

[3] Maestra en Gestión Administrativa, Especialista en Impuestos, Licenciada en Contaduría, Estudiante de doctorado por la UAT, Profesora Investigadora adscrita a la Licenciatura en Contaduría en la Escuela Superior de Cd. Sahagún, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. Correo electrónico doriec@uaeh.edu.mx. Tel. Cel. 7751357154, Oficina 017717172000 ext. 5300.

Introducción

El propósito de este artículo es dar a conocer el marco teórico y contextual considerado, como parte del avance de una investigación en curso, cuyo objetivo plantea aportaciones teóricas, prácticas y metodológicas orientadas a la identificación y análisis de las variables que afectan el desempeño administrativo, proponiendo el desarrollo de un modelo administrativo de control unificado que permita el monitoreo constante y periódico de dichas variables, las cuales involucran diversos factores que provocan desequilibrio económico, financiero e impacto social negativo en la red aeroportuaria. El objeto de estudio de la investigación es la red aeroportuaria nacional y el fenómeno de estudio corresponde al desequilibrio económico y financiero observado en diversas terminales aéreas en el territorio nacional.

El problema planteado en la investigación señala la ineficiente regulación y supervisión del desempeño administrativo de la red aeroportuaria, por parte del Estado, en demérito del beneficio social.

La problemática observada se configura mediante un esquema causas-efectos. Las principales causas de la problemática involucran diversos aspectos relacionados principalmente con: necesidades sociales de medios de comunicación insatisfechas, obsolescencia e incapacidad operativa de los sistemas organizativos de administración, así como carencia de mecanismos adecuados y suficientes, para el control del desempeño administrativo y coordinación entre las entidades administrativas y gubernamentales. Los efectos de la problemática involucran a la insatisfacción socioeconómica y política por el incumplimiento de la responsabilidad social de proporcionar el servicio de transporte aéreo adecuadamente, así como el uso discrecional e irracional de recursos y la probable vulnerabilidad en la continuidad y seguridad de las operaciones aéreas.

Los fundamentos de la problemática son observables y están documentados en diversos medios: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2004, 2009), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (a*2007*, b2013), Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC.-SCT) (2011), Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) (a2006, b2006, c2005), Laboratorio de Transportes y Sistemas Territoriales.- Instituto de Ingeniería UNAM (2010), Instituto Mexicano para la competitividad (IMCO) (2007), Estados financieros de los aeropuertos nacionales (2008-2013), Instituto Mexicano del Transporte (IMT; SCT) (2006).

Los resultados preliminares que se mencionan en el presente artículo corresponden a la conformación del marco teórico y contextual del estudio, a fin de tomar en consideración lo que se ha investigado anteriormente. La elaboración del marco teórico contempló dos fases de desarrollo: 1) fase heurística y 2) fase hermenéutica. La fase heurística consistió en la búsqueda y recopilación de fuentes de información pertinentes al tema de estudio, y que involucran a los diversos factores que inciden en el objeto de estudio; la fase hermenéutica consistió en el análisis, interpretación y clasificación de la información general y

posterior selección de las ideas o puntos fundamentales con el fin de sistematizar la información bibliográfica relativa al contenido de los conceptos estudiados. La elaboración del marco contextual involucra la delimitación del proceso administrativo de las terminales aéreas, determinando a los diferentes elementos y entidades dentro de un contexto enmarcado por el entorno en el que se encuentran.

Las principales conclusiones relativas a la conformación del marco teórico y contextual del tema de estudio involucran la delimitación teórica considerada para abordar el fenómeno de estudio, determinando y describiendo a las distintas teorías generales de conocimiento de la sociedad pertinentes, así como las teorías sustantivas derivadas de ellas, estableciendo una perspectiva panorámica informativa (enfoque epistemológico), considerando la amplitud del fenómeno y el nivel de abstracción necesarios en sentido inversamente proporcional para delimitar teóricamente al objeto de estudio y estar en condiciones de establecer la discusión teórica adecuada para su aplicación al problema específico.

Material de Investigación

La red aeroportuaria está conformada por 58 aeropuertos distribuidos en el territorio nacional, la cual constituye el objeto de estudio de la investigación en curso citada anteriormente. De acuerdo con la legislación vigente, las terminales aéreas deben ser reguladas y supervisadas por el Estado Mexicano a través de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), auxiliándose por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) y el Organismo Público Descentralizado Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA).

> El concepto de "regulación" es acorde con el sistema de mercado y consiste en que el Estado deje de ser prestador para convertirse en regulador. El carácter de interés general para las actividades realizadas obliga a que el poder público dé entrada a nuevos operadores, pero asumiendo las tareas de regular, autorizar, inspeccionar, y, en su caso, sancionar las conductas que puedan contravenir el interés general (Sánchez, 2011, p. 22).

De acuerdo con los Lineamientos Generales para la Desincorporación en el Sistema Aeroportuario Mexicano (SCT, 1998) y la Estrategia de desincorporación en el Sistema Aeroportuario Mexicano (2011), a partir de 1998 se dio inicio a la apertura a la inversión en el sistema aeroportuario, buscando como principales objetivos los siguientes: 1) Conservar, modernizar y ampliar la infraestructura aeroportuaria, 2) Elevar los niveles de seguridad y eficiencia, 3) Mejorar la calidad de los servicios aeroportuarios y comerciales, 4) Fomentar el desarrollo de la industria aérea y aeroportuaria y 5) Asegurar la continuidad de la operación en los aeropuertos.

Para lo anterior, la desincorporación se realizó conforme al siguiente esquema de agrupación: Se definió la integración de 35 aeropuertos en 4 grupos regionales constituidos cada uno por una Sociedad Controladora de la cual dependerá cada aeropuerto, ya que son ellos los que tienen asignados títulos de concesión a

personas morales. La estructura final se integró de la siguiente forma: 1) Grupo Aeroportuario del Sureste (ASUR) con 9 aeropuertos, 2) Grupo Aeroportuario del Pacífico (GAP) con 12 aeropuertos, 3) Grupo Aeroportuario del Centro Norte (GACN/OMA) con 13 aeropuertos y 4) Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México (AICM) con 1 aeropuerto. Por otra parte el Organismo Público Descentralizado Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) dependiente de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) mantiene la administración, operación y mantenimiento de 20 aeropuertos y todas las estaciones de combustible que proporcionan el servicio a toda la red aeroportuaria en cada aeropuerto. También existen 3 empresas de participación estatal mayoritaria que tienen concesionado igual número de aeropuertos.

Una de las principales razones para la desincorporación del sistema aeroportuario mexicano, partió de la necesidad del Estado para la obtención de recursos financieros y fiscales, así como evitar el déficit constante por la administración deficiente de la red aeroportuaria cuando estaba directamente bajo la acción del gobierno federal. Por otra parte, también se consideró como aspecto influyente para la decisión de concesionar las terminales aéreas, el propiciar la competitividad de las regiones a través del impulso que se esperaba generar por los beneficios potenciales de desarrollo en las zonas de influencia de las terminales aéreas agrupadas.

El estudio partió de la delimitación contextual, socioeconómica y teórica, para el establecimiento de un enfoque epistemológico que involucra a las teorías generales de conocimiento de la sociedad y a las teorías sustantivas derivadas que contienen los conceptos específicos relacionados con el tema de estudio. Lo anterior permitió definir un marco teórico, el cual, de acuerdo con Sautu et al. (2005), constituye un corpus de conceptos de diferentes niveles de abstracción articulados entre sí que orientan la forma de aprender la realidad. Se ha tomado en consideración que, a partir del marco teórico se deducen los objetivos de investigación, los cuales son el vínculo entre el marco teórico y la metodología por utilizar. Asimismo, los objetivos y la selección de la metodología del proyecto de investigación deben ser congruentes con la perspectiva teórica seleccionada.

La delimitación contextual del estudio permitió determinar a los diversos elementos y entidades con los que interactúa la administración aeroportuaria, dentro de un contexto enmarcado por el entorno de influencia.

De acuerdo con Sánchez (2011), el sistema aeroportuario admitiría ser definido como el conjunto de aeropuertos ordenados en aras a garantizar un eficiente transporte aéreo y entre los que es posible apreciar una cierta jerarquía, de forma tal que acaben constituyendo un escenario propio, reconocible y singularizable, con capacidad para ofrecer a sus usuarios las mayores cotas de accesibilidad.

Para el adecuado planteamiento de los objetivos de investigación, así como para el diseño de la propuesta metodológica para responder a ellos, la delimitación socioeconómica permitió realizar un recorte de la realidad a analizar (macro-social, micro-social), a fin de dejar en claro cuál es la perspectiva analítica del estudio.

Como resultado de lo anterior, se determinó que el estudio está preponderantemente enmarcado en el aspecto micro-social, debido a que está orientado al análisis de unidades administrativas económicas, siendo éstas las primeras que resultarían beneficiadas por la investigación. Sin embargo, existe también un estrecho vínculo con el aspecto macro-social, debido a los beneficios sociales esperados, derivados de la regulación y control adecuado del servicio de transporte aéreo. Por tanto, se considera que la metodología deberá contemplar la existencia de una articulación entre ambos niveles.

La delimitación teórica para analizar el fenómeno de estudio, involucró a las siguientes teorías generales de conocimiento de la sociedad: 1. Teoría general administrativa, 2. Sistemas de información, 3. Desarrollo regional, 4. Innovación, 5. Calidad de servicio. Estas teorías generales de la sociedad, a su vez, también fueron delimitadas a teorías sustantivas aplicadas al fenómeno de estudio.

> "cada teoría administrativa surgió como una respuesta a los problemas empresariales más importantes de su época. En este sentido, todas tuvieron éxito al presentar soluciones específicas para tales problemas. En cierto modo, todas las teorías administrativas son aplicables a las situaciones actuales" (Chiavenato, 2006, p. 10).

Se ha concebido que el proceso administrativo conserva básicamente sus objetivos iniciales apoyándose en la evolución del conocimiento, así como en el aprovechamiento de las crecientes capacidades de los medios tecnológicos.

Actualmente, todos los aeropuertos de la red nacional son considerados y administrados como unidades de negocio, con fines de lucro, pero con las obligaciones sociales establecidas en los títulos de concesión. Lo anterior fue preconcebido por el gobierno federal a partir de los lineamientos generales para la apertura a la inversión en el sistema aeroportuario mexicano desde 1998, las modificaciones a la Ley de aeropuertos y su reglamento en 1995, así como la promulgación del nuevo Estatuto orgánico de Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) en 2004.

De acuerdo con Sánchez (2011), el propio concepto de "sistema" sugiere que no se está en presencia de una agrupación de elementos simplemente yuxtapuestos, sino que se requiere una estructura unitaria, es decir, un conjunto en el que sus partes se relacionen de un modo coherente, constituyendo una unidad.

Los elementos del sistema aeroportuario se caracterizan por: 1) Interdependencia.- Los elementos se exponen a recíprocas influencias, de manera que la alteración de un elemento tiende a incidir sobre los demás; 2) Dinamismo.- Cada pieza del sistema se altera de forma constante en su configuración, en el marco de un sistema permanente.

> El desarrollo de la tecnología de La información facilita en mayor grado el control organizacional a un costo relativamente bajo. El modelo de sistemas de la administración muestra que la comunicación es necesaria para

> realizar las funciones gerenciales y enlazar la organización con su ambiente externo. La comunicación y el sistema de información de gestión (SIG) son el enlace que hace a la administración posible (Koontz et al., 2008, p. 564).

"La palabra regional hace referencia a la división geográfica de un país, que puede estar determinada por factores de diversa índole tales como demográficos, históricos, culturales, económicos y climáticos, entre otros" dado (Benzaquen, Del Carpio, Zegarra y Valdivia, 2010, p. 75).

"El desarrollo regional es el proceso generador de riqueza económica, de bienestar social, así como de sustentabilidad, y cuando se manifiesta en igualdad de oportunidades para todos - personas, sectores y regiones - tiende a reflejarse en la armonía de las propias ciudades y regiones" (Miguel, Maldonado y Torres, 2007, p. 89).

Naturalmente, el "desarrollo regional" depende de las políticas públicas de los tres niveles de gobierno, y está sujeto a los cambios de directrices y lineamientos derivados de los cambios gubernamentales periódicos, por lo que generalmente no existe un seguimiento adecuado y continuo de los programas de desarrollo regional.

Se considera a la "Innovación" como el resultado de un proceso creativo que inicializa con el concepto de una nueva idea que tiene como fin el mejorar, rediseñar o construir una nueva empresa, proceso o procedimiento, y la cual debe tener como sustento el conocimiento de la situación específica a la que se refiere, y las características principales que la definen y colocan dentro de un contexto determinado.

> La innovación es un proceso multidimensional de creación y nuevos usos del conocimiento que requiere de la combinación de factores como capital, recursos humanos, infraestructura y oportunidades de mercado. Requiere, asimismo, de procesos de aprendizaje tecnológico y organizacional, así como de la exploración y explotación de oportunidades tecnológicas y comerciales… La innovación resulta de procesos interactivos donde las empresas utilizan recursos propios y externos a través de la cooperación y coordinación con otros actores de su entorno (Villavicencio y López, 2009, pp. 9-11).

Diversas organizaciones internacionales de carácter económico, como la OCDE (2001), han subrayado las ventajas de la introducción de la competencia en un determinado sector: estímulo a la innovación y la eficacia en las actividades; incremento en las posibilidades de elección por parte de los consumidores; refuerzo en la diferenciación de productos y servicios; mejor respuesta a las demandas de los consumidores y límite a una inmoderada reglamentación.

De acuerdo con Sánchez (2011), la viabilidad de establecer la competencia entre aeropuertos es una cuestión controvertida y que sólo admitiría una respuesta válida tras la valoración en cada caso concreto; sin embargo, algunos estudios

realizados permiten extraer conclusiones con cierto grado de generalización. Una serie de investigaciones realizadas en Europa han puesto de manifiesto que los grandes *hubs* aeroportuarios compiten con aeropuertos similares y, en ciertos casos, con los grandes aeropuertos regionales. Por su parte, los grandes aeropuertos regionales pueden competir con otros de las mismas características, con los grandes *hubs* y con el transporte terrestre. Según estos mismos estudios, los pequeños aeropuertos no suelen entrar en competencia con otros, salvo que estén próximos, tengan un tamaño similar y satisfagan una demanda coincidente.

Los distritos comerciales conformados en las terminales aéreas y su entorno, proporcionan un medio de desarrollo innovatorio indispensable para su éxito en el aspecto socioeconómico. Se considera que las regiones a las que presta servicio la red aeroportuaria, y debido a los beneficios socioeconómicos esperados, pueden convertirse en espacios de aprendizaje a través de la innovación generada y estimulada por el desarrollo, evolución y expansión de la industria de producción, comercial, transporte, turística, y de servicios que se agrupa alrededor de las terminales aéreas.

Se considera a la "calidad" como el cumplimiento de los requisitos del cliente, ya sean productos o servicios. Asimismo, se debe relacionar a la calidad con la confiabilidad, que consiste en la capacidad o habilidad de un producto o servicio para "continuar" cumpliendo los requisitos del cliente.

"...la gestión de la calidad se convierte en condición necesaria para cualquier estrategia dirigida al éxito de las empresas" (Gadotti y Franca, 2009, p. 176).

De acuerdo con Camisón, Cruz y González (2007), la calidad debe estar basada en las percepciones que el cliente tiene de los servicios. Las empresas utilizan distintas técnicas para conocer el grado de satisfacción de los clientes. La más frecuente es el cuestionario de satisfacción cuyo fin es conseguir información directamente del cliente apoyándose para ello en escalas de medida preestablecidas.

Determinar cuáles son los requisitos por satisfacer en la red aeroportuaria resulta de gran importancia. Principalmente, debe cumplirse los aspectos relativos a continuidad y seguridad de las operaciones aéreas, satisfacción de los usuarios de las terminales aéreas y cumplimiento de la normatividad legal.

> Las compensaciones y contribuciones entre la empresa y la sociedad deben alcanzar un cierto equilibrio que se evoluciona en el tiempo. Dicho equilibrio, en el momento actual, no se consigue únicamente en el ámbito de lo económico, se requiere ampliar la esfera de preocupaciones hacia los problemas medioambientales y sociales (Ventura, 2008, p. 51).

La responsabilidad social de proporcionar satisfactoriamente los servicios aeroportuarios es obligatoria para los concesionarios, conforme a las disposiciones legales y a los títulos de concesión de los aeropuertos.

La normatividad aplicable a la administración aeroportuaria, está contenida en preceptos genéricos emitidos por el Estado y en los títulos de concesión de las terminales aéreas. La regulación, respecto al cumplimiento de dicha normatividad está delimitada a la presentación de un Programa Maestro de desarrollo e inversión que deben presentar los concesionarios quinquenalmente, el cual se revisa para su aprobación de manera discrecional a juicio del Estado.

Considerando que, de acuerdo con Hernández et al. (2010), la teoría constituye un conjunto de constructos o conceptos vinculados, definiciones y proposiciones que presentan una visión sistemática del fenómeno, al especificar las relaciones entre variables, con el propósito de explicarlo y predecirlo, se realizó un proceso de desarrollo para la elaboración del marco teórico contextual contemplando dos fases de desarrollo: 1. Fase heurística.- consistente en la búsqueda y recopilación de fuentes de información pertinentes al tema de estudio, 2. Fase hermenéutica.- consistente en el análisis, interpretación y clasificación de la información general y posterior selección de los puntos fundamentales específicos con el fin de sistematizar la información bibliográfica relativa al contenido de los conceptos estudiados adecuados para establecer la discusión teórica.

La investigación pretende abordar únicamente el aspecto administrativo de las terminales aéreas, pero sin dejar de considerar que, de acuerdo con Herrera (2006), este aspecto se ve afectado también por La falta de suficiente capacidad aeroportuaria para cumplir con la demanda originada por el movimiento de pasajeros y aeronaves, así como el consecuente problema que se genera en la saturación de los aeropuertos y en la demora de las operaciones en los principales aeropuertos del mundo. Conforme al mismo autor, en los aeropuertos de mayor importancia en México se observan ya problemas de saturación; por ello es importante explorar diferentes alternativas de solución al problema del desequilibrio entre la capacidad del aeropuerto y la demanda en el sistema.

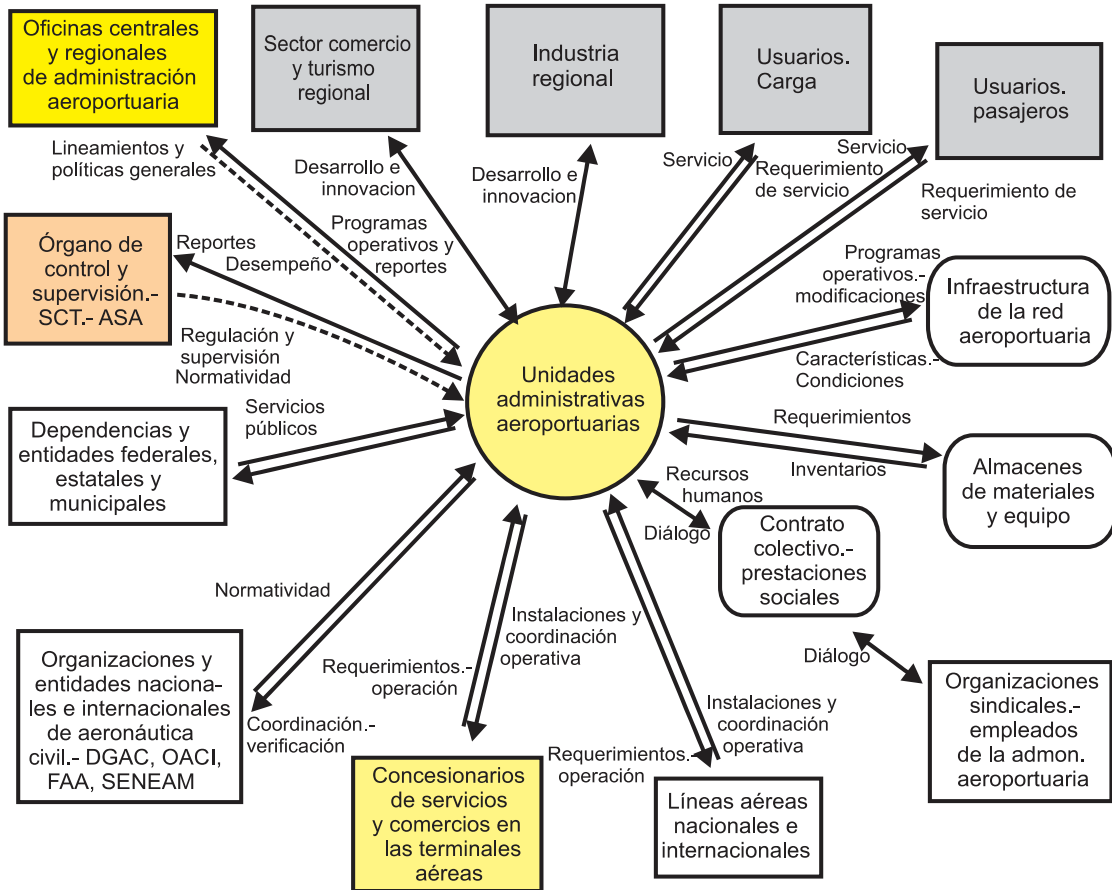
El aspecto referido en el párrafo anterior, corresponde directamente al aspecto operacional de las terminales aéreas; dicho aspecto está considerado como un elemento que forma parte del entorno al objeto de estudio, en el cual no se pretende incurrir como parte de la investigación de forma directa. Sin embargo, se considera que la propuesta de desarrollar un modelo administrativo para evaluar y controlar el desempeño administrativo representará una influencia positiva en la seguridad y continuidad de las operaciones aéreas, en relación directa con la problemática observada.

Resultados preliminares

El presente artículo presenta el avance de la investigación ya citada, en términos de la elaboración del maco teórico y contextual del estudio, planteando el enfoque epistemológico considerado como adecuado y pertinente para la descripción del estado del arte referido al fenómeno de estudio.

La delimitación del marco contextual requirió ubicar al objeto de estudio dentro de un marco ambiental, referido con los elementos y entidades con los que interactúa para señalar la delimitación considerada, expuesta en el siguiente diagrama de contexto:

Delimitación contextual



La delimitación contextual del estudio pretende abordar únicamente a los elementos que se muestran remarcados en al diagrama de contexto.

Por otra parte, se ha considerando la importancia de señalar los conceptos y cuerpos teóricos que aparecen involucrados en la literatura, para ser incorporados a la investigación, los cuales deben ser adecuados para establecer el nexo entre el plano de la teoría y la producción de evidencia empírica.

A partir del enfoque epistemológico, las fundamentaciones teóricas que se consideraron como las más pertinentes y vinculadas al tema de estudio, involucraron a diversas teorías generales de conocimiento de la sociedad, a las cuales se aplicaron criterios de demarcación necesarios para delimitarlas a teorías

sustantivas derivadas, las cuales conforman las proposiciones teóricas específicas, en un nivel de abstracción adecuado y eliminando los aspectos de obviedad, a fin de permitir el establecimiento de regularidades empíricas y conceptos observables dentro del espacio seleccionado para la medición y observación.

Por tanto, las fundamentaciones teóricas que se consideraron se indican en la siguiente tabla:

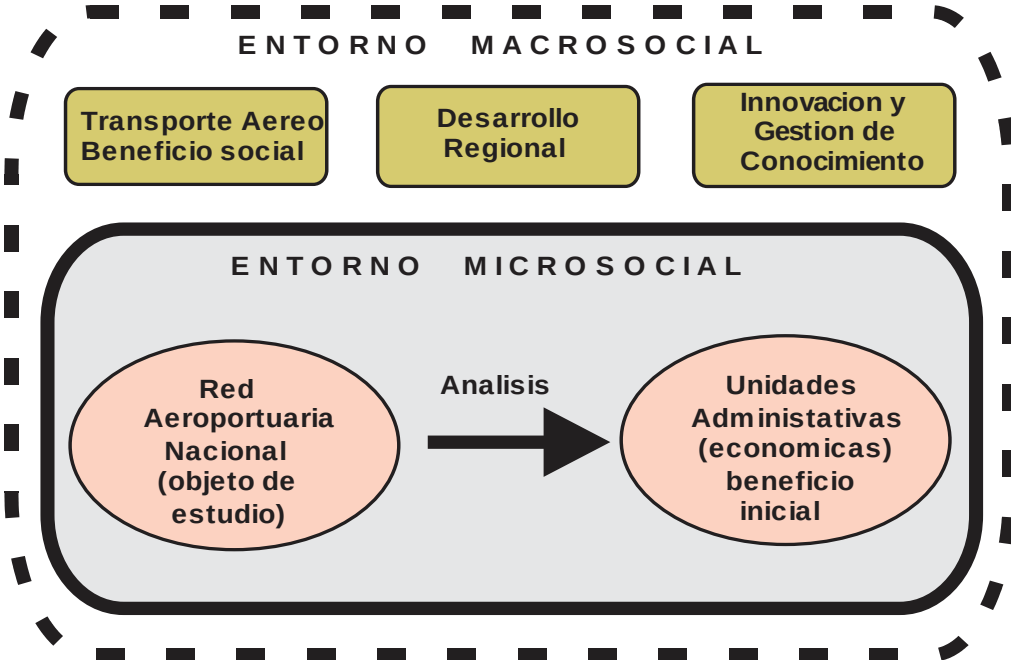
Delimitación Teórica

Fenómeno de estudio	Teorías generales de la sociedad	Teorías sustantivas
Desequilibrio económico y financiero en diversas terminales aéreas del territorio nacional, e impacto negativo en su entorno de influencia, durante los últimos cinco años	Teoría general administrativa	• Administración • Proceso administrativo • Modelo administrativo • Control
	Sistemas de información	• Conceptos de sistemas • Tipos de sistemas de información • Estructuras organizacionales • Desarrollo de sistemas • Análisis de sistemas • Ventaja competitiva
	Desarrollo regional	• Región • Niveles de desarrollo • Desigualdades e implicaciones socioeconómicas
	Innovación	• Innovación empresarial • Gestión del conocimiento • Políticas de innovación
	Calidad de servicio	• Calidad • Responsabilidad social • Normatividad

“La teoría constituye un conjunto de constructos (conceptos) vinculados, definiciones y proposiciones que presentan una visión sistemática de los fenómenos al especificar las relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos” (Hernández et al., 2010, p. 60).

Se tiene considerado que el estudio está preponderantemente enmarcado en el aspecto micro-social, debido a que está orientado al estudio de unidades administrativas (económicas), siendo las primeras que resultarían beneficiadas por la investigación. Sin embargo, existe un vínculo con el aspecto macro-social, debido a los beneficios sociales esperados, derivados de la regulación y control adecuado de la administración de las terminales aéreas como parte involucrada en el servicio público de transporte aéreo. Por tanto, se tiene contemplada la siguiente delimitación socioeconómica:

Delimitación Socioeconómica



"las regiones adquieren un papel creciente y determinante en la geografía de los procesos de globalización económica, ya sea por el aprovechamiento de las ventajas competitivas regionales y su cercanía con los mercados globalizados" (Vargas, 2007, p. 128).

"En los países desarrollados los aeropuertos, además de ser infraestructura clave de transporte, se configuran como punta de lanza de difusión y desarrollo de políticas de reestructuración territorial" (ASA a. 2006, p. 9).

Conclusiones

Conforme al avance de la investigación mostrada en el presente artículo, a partir de la elaboración del marco teórico y contextual ha sido procedente la formulación de objetivos generales y particulares, para crear un vínculo con el marco teórico y proponer la metodología adecuada para el cumplimiento de los mismos.

Los objetivos generales y particulares, así como las preguntas de investigación, formulación de hipótesis y metodología, serán planteados de tal forma que su formulación esté orientada a la aplicación de la herramienta estadística, con el fin de sustentar los análisis y resultados en términos cuantitativos.

Lo anterior implica definir la estrategia metodológica, la cual de acuerdo con García (2009) y Kazmier (2006), deberá abarcar al menos los siguientes aspectos: 1) Determinación del universo de estudio, 2) Tamaño de la muestra, 3) Unidades de análisis, 4) Selección del instrumento de medición, 5) Prueba piloto y cumplimiento de los requisitos de validez y confiabilidad del (los) instrumento de medición, 6) acopio de información y recolección de datos para la aplicación del (los) instrumento seleccionado, 7) Integración de la información, tanto documental como de campo, 8) Aplicación de las pruebas y técnicas estadísticas descriptivas para conocer el comportamiento de las variables involucradas en el fenómeno de estudio, 8) Conforme a los resultados descriptivos, la posible aplicación de las técnicas estadísticas inferenciales para contrastación de hipótesis mediante las pruebas estadísticas de comparación y de asociación adecuadas al nivel de medición.

Referencias Bibliográficas

• Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) a. (2006). *Aeropuertos para la competitividad y el desarrollo.* México, D.F. edit. autor.

• Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) b. (2006). *ASA 2001-2006*

• Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) c. (2005). *ASA: cuarenta años operando aeropuertos.* México, D.F. edit. autor

• Benzaquen, Jorge; Del Carpio, Luis Alfonso; Zegarra, Luis Alberto; Valdivia, Christian Alberto. (2010, diciembre). Un Índice Regional de Competitividad para un país. *Revista CEPAL 102.* pp. 69-86.

• Bolaños Rodríguez Ernesto. (enero-junio 2012). *Muestra y Muestreo*. Edo.de Hidalgo. México. edit. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

• Camisón, C.; Cruz, S.; González, T. (2007). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid, España. edit. Pearson Educación.

• Castañeda Jiménez, Juan, De la Torre Lozano, María Olivia; Morán Rodríguez José Manuel; Lara Ramírez, Luz Patricia. (2002). *Metodología de la* Investigación. México, D.F. edit. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

• Chiavenato, Idalberto. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* 5a ed. México, D.F. edit. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

• Gadotti dos Anjos, Sara; Franca de Abreu, Aline. (2009). La medición de la calidad de servicio: una aplicación en empresas hoteleras. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, Vol.18* num. 2 pp. 175-186.

• Estados financieros anuales 2008-2013 de los aeropuertos nacionales

• García Cabrero, Benilde. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales: Un enfoque de enseñanza basado en proyectos*. Universidad Nacional Autónoma de México; El Manual Moderno, S.A. de C.V.

• Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. México, D.F. edit. McGraw-Hill/InteramericanaEditores, S.A. de C.V.

• Herrera García, Alfonso. (2006). *Alternativas de solución para problemas de capacidad aeroportuaria.* México, D.F. edit. Instituto Mexicano del Transporte (IMT); Secretaria de Comunicaciones y Transportes (SCT).

• Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.- INEGI. *Censos Económicos 1999,2004,2009.* México, D.F. edit. autor.

• Kazmier, Leonard J. (2006). *Estadística aplicada a Administración y Economía.* 4a ed. México, D.F. edit. McGraw-Hil/Interamericana editores, S.A. de C.V.

• Koontz, Harold; Weihrich, Heinz; Cannice, Marie. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. 13ª ed. México, D.F. edit. McGraw-Hill.

• Laboratorio de Transportes y Sistemas Territoriales, Instituto de Ingeniería UNAM (2010). *Centros Logísticos de Carga Aérea: Oportunidades para Innovar la Competitividad de México.* México, D.F. edit. UNAM

• Miguel Velasco, Andrés Enrique; Maldonado Cruz, Pedro; Torres Valdez, Julio Cesar. (2007, octubre-diciembre). Desigualdad del Desarrollo Regional en México. *Problemas del Desarrollo, Vol. 38*. Num. 151. pp. 87-102.

• Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2001). *Concurrencia y reestructuración de servicios públicos.* París, Francia. edit. autor.

• Sánchez Pavón, Bernardo. (2011). Alternativas de solución para problemas de capacidad aeroportuaria. Santiago de Chile. *Revista CEPAL.- ONU.- Serie recursos naturales e infraestructura* No. 154.

• Sautu, Ruth; Boniolo, Paula; Dalle, Pablo; Elbert, Rodolfo (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina. edit. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

• Secretaria de Comunicaciones y Transportes (SCT); Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) b. (2011). *Estrategia de Desincorporación en el Sistema Aeroportuario Mexicano*. México, D.F. edit. autor.

• Secretaria de Comunicaciones y Transportes (SCT) a. (2007). *Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2007-2012*. México, D.F. edit. autor.

• Secretaria de Comunicaciones y Transportes (SCT) b. (2013). *Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes 2013-2018*. México, D.F. edit. autor.

• Vargas Hernández José Guadalupe. (enero-julio, 2007). Desarrollo multinivel: implicaciones macro-regional, local y micro-regional. *Provincia* Número 17 pp. 107-137.

• Ventura Victoria, Juan. (2008). *Análisis Estratégico de la Empresa*. 1ª ed. Madrid, España. edit. PARANINFO Cengage Learning.

• Villavicencio Carbajal, Daniel H.; López de Alba, Pedro Luis, (coordinadores). (2009). *Sistemas de Innovación en México: Regiones, Redes y Sectores.- Desarrollo Económico y Ciencias Administrativas*. Iztapalapa, México, D.F. edit. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Determinantes sociodemográficos de la intención de uso de internet.

Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés,
Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo,
María de Lourdes Morales Flores.
Universidad Autónoma del Estado de México.

Gerardo Arturo Limón Domínguez.
Universidad Pedagógica Nacional.

Agustín Méndez Martínez.
Universidad Autónoma Metropolitana.

Resumen

Se entrevistaron a 188 usuarios de una biblioteca pública de la Ciudad de México para predecir la intención de uso de internet. A partir del estado del arte se especificaron las interacciones entre variables sociodemográficas como determinantes de la intención de uso de internet. Posteriormente, se demostró la distribución normal con el parámetro de curtosis, la validez de constructo con el análisis factorial exploratorio de componentes principales, rotación varimax y pesos factoriales, la confiabilidad con el parámetro alfa de Cronbach, las covarianzas entre las variables sociodemográficas y los indicadores intencionales con el parámetro “phi” y el ajuste del modelo hipotético en referencia al modelo estructural con índices de bondad de ajuste residuales. Los resultados demuestran que el poder predictivo de la interacción entre el sexo, el ingreso económico familiar y el nivel educativo sobre la intención de uso de internet es espurio. A la luz de este hallazgo se discute su trascendencia frente a los aportes del estado del arte.

Palabras claves: Población Económicamente Activa, Tecnologías de Información y Comunicación, Internet, Sexo, Ingreso, Escolaridad e Intención de uso.

Abstract

They were interview to 188 users of a public library of the Mexico City to predict the intention of Internet use. From the state-of-the-art the interactions between determining sociodemographic variables as of the intention of Internet use were specified. Later, the normal distribution with the parameter of kurtosis, the validity of construct with the exploratory factorial analysis of principal components, factorial rotation varimax and weights was demonstrated, the intentional reliability with the parameter alpha of Cronbach, covariances between the sociodemographic variables and indicators with the parameter “phi” and the adjustment of the hypothetical model with reference to the structural model with indices of residual goodness of fit. The results demonstrate that the predictive power of the interaction between sex, the familiar economic entrance and the educative level on the intention of Internet use is spurious. In the light of this finding its importance against the contributions of the background is discussed.

Keywords: Economically Active Population, Technologies of Information and Communication, Internet, Sex, Entrance, Schooling and Intention of use.

Introducción

El objetivo del presente estudio es establecer los determinantes de las decisiones e intenciones de uso de Internet para discutir las consecuencias cognitivas. Debido a que los estudios psicológicos de las intenciones y decisiones de uso de Internet parecen circunscribirse a variables cognitivas, es menester elaborar un modelo para establecer las relaciones causales entre los factores tecnológicos, perceptuales, actitudinales e intencionales.

En principio, el uso de Internet ha sido considerado como un *conjunto de acciones de compra y venta de productos y servicios a través de protocolos electrónicos o digitales de transferencia de dinero por un bien.* En este sentido, el intercambio de información sería fundamental para los objetivos de desarrollo personal. Es decir, las ventajas competitivas en torno a la búsqueda, selección y síntesis de información a través de Internet serían un indicador de las capacidades de manejo y procesamiento de información.

La figura 1 incluye dos indicadores para explicar el uso de Internet. Se trata de la compra y contratación de servicios o productos en los que la percepción de control y las experiencias de consumo explican la consecución de objetivos. Piénsese en la satisfacción del cliente como el resultado de positivas experiencias y altas percepciones de control, las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) estarían determinadas por ambas variables.

En el caso específico de las percepciones, los estudios psicológicos del uso de Internet sostienen que la diversidad de percepciones son las determinantes principales de las decisiones de consumo electrónico y las transferencias de dinero a cambio de un producto o servicio.

A pesar de que existe sustento teórico y empírico para demostrar que las percepciones son factores esenciales en torno a la aceptación, adopción y uso de TIC’s, otras variables de orden valorativo, normativo, demográfico, tecnológico, creencial, actitudinal o intencional explicarían en mayor medida el uso de Internet (véase figura 2).

La intención de compra, la intención de uso y la intención de sistematización de una tecnología es la variable transmisora por excelencia de los efectos externos sobre el uso de una tecnología. No obstante, los estudios psicológicos del uso de la tecnología incluyen en sus modelos teóricos y modelos estructurales sólo la relación entre la intención y el uso de la tecnología soslayando el poder predictivo de las variables sociodemográficas tales como; el sexo, la edad, el nivel de estudio y el ingreso económico familiar. Sólo en los estudios de D’ambra y Wilson (2004), Porter y Donthu (2006) y Bigne, Ruíz y Sanz (2007) las variables sociodemográficas de la edad fueron establecidas como predictoras de la intención a través de las percepciones y las actitudes. Más aún, el estado del arte ha excluido la interacción entre las variables sociodemográficas en relación causal directa, positiva y significativa con la intención conductual. Es decir, el efecto

moderador del sexo, el ingreso económico familiar y el nivel educativo sobre la intención de uso de la tecnología ha sido soslayado en la TAT.

Método

Diseño. Se realizó un estudio correlacional y transversal con una muestra de estudiantes en una universidad pública.

Muestra. Se entrevistaron a 132 estudiantes; 72 mujeres y 60 hombres. 51 tienen entre 18 y 20 años, 59 tienen más de 20 años y menos de 24 años y 22 tienen más de 24 años. 70 pertenecen al área de Ciencias Sociales, 20 al área de Ciencias Básicas y 22 al área de Ciencias Biológicas y 20 al área de Artes. 90 están en soltería (40 de ellos con pareja), 20 en matrimonio y 12 en unión libre.

Instrumentos. Se utilizaron la *Escala de Percepción de Autoeficiencia Electrónica.* Incluye 12 reactivos que miden las capacidades de navegación en internet al momento de ingresar a una página web, protocolos de seguridad, transferencia electrónica y procesamiento de datos con cuatro opciones de respuesta “muy improbable”, “poco improbable”, poco probable” y “muy probable”. También se utilizó la *Escala de Percepción de Utilidad Electrónica.* Incluye 12 reactivos que miden las expectativas de logro y éxito al momento de usar alguna innovación tecnológica–computacional para comprar o vender productos y servicios con cuatro opciones de respuesta; “muy probable”, “poco probable”, “poco improbable”, “muy improbable”. Se empleó la *Escala de Actitud hacia el Consumo Electrónico.* Incluye 12 reactivos que miden las emociones en torno al uso de internet en las redes sociales con cuatro opciones de respuesta que van desde “poco emocionante” hasta “muy emocionante”. Por último, se aplicó la *Escala de Intención de Consumo Electrónico.* Electrónico incluye 12 reactivos que miden las decisiones de usar internet ante la posibilidad de comprar o vender productos y servicios así como transferir dinero electrónico con cuatro opciones de respuesta que van desde “muy improbable” hasta “muy probable”.

Procedimiento. La operacionalización de las variables se llevó a cabo a partir de la definición conceptual ad doc. Se construyeron siete reactivos para cada variable. Cada uno de los ítems fue evaluado por expertos. Una vez seleccionados los reactivos, se procedió a su aplicación en las aulas de una universidad pública del Estado de México. La selección de la muestra fue no probabilística debido a que la universidad es de reciente creación y la primera generación fue de 144 estudiantes. Antes de la aplicación de las subescalas, se les instruyó a los estudiantes para que contestaran honestamente ya que los resultados de la encuesta no repercutirían negativa o positivamente en su situación académica. Se les informó que tendrían un máximo de 20 minutos para responder y en aquellos casos en los que la respuesta se repitiese sistemáticamente o la ausencia de las mismas, podrían escribir sus razones al reverso de la encuesta. Una vez recabadas las mismas, se les agradeció su participación y se les ofreció acceder a la información una vez terminada la investigación. Los cuestionarios fueron procesados en el paquete estadístico SPSS y Amos versiones 10 y 5.0 respectivamente.

Normalidad. La distribución normal fue estimada a partir del parámetro de curtosis multivariable en la que valores inferiores a cinco fueron considerados como evidencia de normalidad. La significancia del parámetro se calculó con el estadístico bootstrap cuyo valor fue cercano a cero (véase tabla 1). Se multiplicaron los valores negativos de los reactivos por una constante para establecer su valor absoluto y poder estimar su distribución normal.

Confiabilidad. La estimación de la consistencia interna se llevó cabo a partir de las correlaciones entre ítem y subescala. El parámetro alfa de Crombach con valores superiores a .60 fue considerado como evidencia de consistencia interna. En los casos en que los valores de confiabilidad no alcanzaron el valor mínimo de .60 se procedió a eliminar el reactivo que propiciaba una baja consistencia interna.

Validez. Se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax. Los pesos factoriales superiores a .300 fueron considerados como evidencia de correlación entre reactivos y factores (véase tabla 1). Respecto a la selección de los reactivos para la interpretación de constructo, el criterio de inclusión fue un valor superior a .5 en el parámetro de adecuación Kayser-Meyer-Olkin y nivel de significancia menor a .05 en el estadístico de esfericidad Bartlett. La multicolinealidad fue considerada a partir de covarianzas superiores a .900 y la relación fue considerada espuria si las correlaciones se aproximaron a cero.

Ajuste. El estadístico chi cuadrada cercano a la unidad y nivel de significancia mayor a .05 fue considerado como evidencia de ajuste. Sin embargo, debido a que la chi cuadrada es sensible al tamaño de la muestra para el contraste de las hipótesis se consideró un valor cercano a la unidad para los índices de bondad de ajuste y próximo a cero para los índices residuales.

Resultados

Ferguson y Takane (1989: p. 72) consideran que la distribución normal indicada por la media, desviación y curtosis pertenece a la familia de estadística descriptiva conocida como momentos. El termino momento se refiere a un nivel de distribución sustentado en intervalos de clase. La curtosis sería el cuarto momento de distribución. Se trata de una masa de datos que se concentra en relación a la media. Los valores entre -3 y +3 son considerados evidencia de distribución normal. la tabla 1 muestra valores en el umbral requerido. La distribución normal es un antecedente de la validez de constructo. La normalidad de las respuestas a los reactivos de un instrumento es la primera fase y la validez es la segunda fase en la construcción de un modelo estructural híbrido. Batista, Coenders, Saris y Bisbe (2004: p. 165) definen una variable latente como el resultado de la convergencia de indicadores con un factor común. La tabla 1 muestra cuatro indicadores que convergen en un factor común. A partir de esta asunción de establecieron las covariaciones entre los indicadores y las variables sociodemográficas para demostrar el ajuste de la estructura hipotética especificada en relación a la estructura estimada.

Establecida la validez del constructo se estimó la confiabilidad o consistencia interna del instrumento que mide la intención de uso de internet. Bruton, Conway y Holgate (2000: p. 94) refieren a la confiabilidad como "*the consistency or repeatability of such* measurements." En este sentido, el parámetro alfa de Cronbach fue de .632 el cual indica una consistencia interna aceptable. Hasta aquí se han expuesto los parámetros que suponen la normalidad, validez y confiabilidad del instrumento que midió la intención de uso de internet. En adelante se exponen los parámetros que demuestran la estructura híbrida de las interacciones entre los determinantes de la intención de uso de internet.

En la demostración de la estructura híbrida, las covarianzas son fundamentales. Howell (2002: p. 252) define una covarianza como "r*eflects the degree to which two variable vary together".* Es decir, se trata de correlación con valores inferiores o superiores a la unidad. La tabla 2 muestra valores cercanos al cero entre las covarianzas de los indicadores y las variables sociodemográficas. Estos valores se interpretan como relaciones espurias.

Tabla 1. Distribución normal de la ciberintencional

Código		**Media**	**Desviación**	**Curtosis**	**Ciberintención**
Ci1	En Amazon compraría los productos en oferta.	2.48	1.199	-1.536	-.040
Ci2	En la sección amarilla contrataría los servicios en oferta.	2.93	1.003	-1.274	-.009
Ci3	En el aviso oportuno adquiriría la información en oferta.	2.48	1.031	-1.142	.061
Ci4	En google compraría productos piratas.	2.38	1.161	-1.454	.091
Ci5	En google contrataría servicios clandestinos.	1.90	1.110	-.777	.110
Ci6	En Amazon adquiriría información esotérica.	2.40	1.222	-1.553	.133
Ci7	En Amazon compraría productos de prestigio.	2.19	1.092	-1.151	.133
Ci8	En google contrataría servicios de calidad.	2.68	1.226	-1.533	.137
Ci9	En wikipedia adquiriría información relevante.	2.64	.996	-1.084	.206
Ci10	En Amazon compraría productos de moda.	2.52	1.234	-1.601	.232
Ci11	En el aviso oportuno contrataría servicios de actualizados.	2.51	1.154	-1.439	.384
Ci12	En google adquiriría información de frontera.	2.68	1.222	-1.572	.830
	Varianza explicada				9.413

Una vez establecidas las covarianzas entre los indicadores y las variables sociodemográficas, las interacciones entre el sexo, el ingreso familiar y el nivel de escolaridad son explicados por el concepto de moderación entre variables. Baron y Kenny (1986: p. 1174) consideran que la moderación: *"implies that the causal relation between two variables changes as a function of the moderator variable."* Se trata de una interacción entre una variable X y una variable Z en relación causal con una variable Y. si existe una correlación cero entre X y Y al interaccionar X con Z aumenta o disminuye la correlación entre X y Y. El modelo 1 muestra una interacción negativa entre las variables sociodemográficas que afecta su relación con el constructo intencional. Sólo en el caso del ingreso familiar, la

interacción con las otras variables sociodemográficas no produjo un incremento o disminución en la relación causal. En el caso del sexo su efecto es positivo sobre la intención de uso y en el caso de la escolaridad su efecto fue negativo. A medida que el nivel de estudios disminuye la intención de uso se incrementa. Un aumento en el nivel de estudios incide en la disminución de la intención de usar internet.

Tabla 2. Covarianzas entre los reactivos sociodemográficos y ciberintencionales

Ítem	ING	GDO	SEX	CI12	CI11	CI8	CI2
Ingreso	.573						
Escolaridad	.076	.722					
Sexo	-.007	-.074	.188				
En google adquiriría información de frontera.	.080	.240	-.084	1.485			
En el aviso oportuno contrataría servicios de actualizados.	.003	.052	-.004	.467	1.324		
En google contrataría servicios de calidad.	.123	.032	.007	.772	.361	1.496	
En la sección amarilla contrataría los servicios en oferta.	-.091	-.133	-.020	-.038	-.311	.089	1.001

Satorra y Bentler (1999: p. 3) advierten que el parámetro chi-cuadrado no puede estimar la bondad de ajuste de una distribución asintótica. Es por ello que la chi cuadrada es sólo un referente de la comparación entre la estructura hipotética especificada y la estructura estimada. El modelo 1 muestra una significancia del parámetro chi lo cual demostraría el ajuste de la estructura hipotética con la estructura estimada.

Sin embargo, Byrne (2001: p. 71) recomienda los índices de ajuste y los índices residuales como estimadores de la bondad de ajuste que pueden corroborar una especificación óptima o en todo caso develar una especificación errónea. La tabla 3 muestra los valores de los índices de ajuste que están cercanos a la unidad los cuales se interpretan con demostración de ajuste entre la estructura hipotética especificada y la estructura estimada.

Steiger (2000: p.150) señala que el valor de RMSEA cercano al cero implica un buen ajuste entre la estructura especificada y la estructura estimada. A partir de los índices de bondad de ajuste y los índices residuales es posible aceptar las hipótesis nulas planteadas. Sin embargo, la interacción entre las variables sociodemográficas propicia predicciones espurias de la intención de uso de internet.

Tabla 3. Ajuste de la estructura ciberintencional

X^2	gl	p	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA	RMR
36-430	11	.000	.952	.879	.742	.805	.788	.011	.075

A la luz del poder predictivo espurio de las interacciones entre las variables sociodemográficas es posible inferir que las características sociodemográficas de la Población Económicamente Activa son determinantes que al interactuar propician un efecto moderador que no incrementa ni disminuye sustancialmente la predicción de la intención de uso de internet.

En este sentido, la inclusión de otras variables mediadoras de la interacción entre las variables sociodemográficas podría incrementar la predicción de la intención de uso de internet. La Teoría de la Acción Razonada, la Teoría del Comportamiento Planificado y la Teoría de la Aceptación de la Tecnología incluyen variables mediadoras tales como percepciones y actitudes como transmisoras del efecto moderador de las características sociodemográficas.

Conclusión

El presente estudio ha demostrado la estructura de un modelo híbrido en el que se especifican interacciones entre variables sociodemográficas como determinantes de la intención de uso de internet reflejada por cuatro indicadores. Sin embargo, la predicción de la intención a partir del sexo, el ingreso familiar y el nivel educativo es espuria. Este hallazgo es relevante en torno a la relación tríadica del mercado, el Estado y la educación. Frente al mosaico de la historia, el mercado subyació como el eje rector de la gobernanza y política educativa. Esto propició la adhesión del Estado mexicano a un fundamentalismo educativo privatizador que sobrevalora las habilidades tecnológicas sobre el humanismo. El Estado mexicano ha sido promotor de un mito que consiste en ensalzar la formación tecnológica privada minimizando la formación humanista pública a partir de las diferencias socioeconómicas y poblacionales. La presente investigación ha demostrado que el sexo, el nivel educativo y el ingreso económico familiar inciden mínimamente en la intención de usar una TIC como internet. Es decir, ni la genética sexual o el estatus económico y educativo, al menos en la muestra encuestada, es predictora significativa de la intención de usar internet.

Sin embargo, la intención de uso de internet al estar indicada por la adquisición de productos y servicios en internet, según el estado del arte, esta en función del estatus económico y la edad. En el caso del ingreso económico, la renta o el salario, esta variable sociodemográfica ha explicado la accesibilidad a internet más que las variables perceptuales o actitudinales incluidas en las teorías del uso de internet. Ante tal discrepancia que consiste en incluir a las variables sociodemográficas como determinantes exógenas del uso de internet o en todo caso excluir su poder predictivo, es indispensable establecer las relaciones indirectas y directas, negativas y positivas, espurias o significativas entre las variables sociodemográficas, perceptuales, actitudinales, intencionales y comportamentales en torno a las Tecnologías de Información y Comunicación, principalmente internet.

Referencias

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1974). Factors influencing intentions and the intention behavior relation. *Human Relations*. 27, 1-15

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50, 179-211

Batista, J., Coenders, G., Saris, W. Bisbe, J. (2004). Simultaneous estimation of indirect and interaction effects using structural equation modeling. *Metodolozki Zvezki.* 1, 163-184

Bigne, E., Ruíz, C. & Sanz, S. (2007). Key drivers of mobile commerce adoption. An exploratory study of Spanish mobile use. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research.* 2, 48-60

Bruton, A., Conway, J. & Holgate, S. (2000). Reliability: What is it, and how is it measured. *Physiotherapy.* 86, 94-99

Byrne, B. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: comparative approaches to testing for the factorial validity of measurement instrument. *International Journal of Testing.* 1, 51-86

Comisión Nacional de Población (2010).*Situación demográfica*. México: Conapo

D'ambra, J. & Wilson, C. (2004). Explaining perceived performance of the world wide web; uncertainly and the Task Technology Fit Model. *Internet Research.* 14, 294-310

Davis, F. & Venkatesh, V. (1996). A critical assessment of potential measurement biases in the technology acceptance model: three experiments. *Human Computer Studies.* 45, 19-45

Davis, F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *Mis Quarterly.* 13, 319-340

Davis, F. (1993). User acceptance of information technology: system characteristics, user perceptions and behavioral impacts. *International Journal Man Machine Studies.* 38, 475-487

Davis, F. (2006). *On the relationship between HCI and technology acceptance research*. In P. Zhang & Galleta, D. (cords.). Human –computer interaction and management information systems: foundations. (pp. 395-401). New York: AMIS

Ferguson, G. & Takane, Y. (1989). *Statistical analysis in psychology and education.* New York: McGraw Hill

Howell, D. (2002). *Statistical methods for psychology.* CA: Pacific Grove

Kline, R. (1998). *Principles and practice of structural equations modelling*. New York: Guilford Press.

Porter, C. & Donthu, N. (2006). Using the technology acceptance model to explain how attitudes determine internet usage: the role of perceived access barriers and demographics. *Journal of Business Research.* 59, 999-1007

Satorra, A. & Bentler, P. (1999). A scale difference chi square test statistic for moment structure analysis. *Working Paper.* 1-14

Steiger, J. (2000). Point estimation, hypothesis testing, and interval estimation using the RMSEA. *Structural Equation Modeling.* 7, 149-162

Venkatesh, V., Morris, M., Davis, G. & Davis, F. (2003). User acceptance of information technology: toward a unified view. *Mis Quarterly.* 27, 425-476

Modelo de extensionismo para propiciar el crecimiento del capital humano en las organizaciones mexicanas desde las Instituciones de Educación Superior

Eva Martha Chaparro Salinas, Julio Álvarez Botello,
Cesar Enrique Estrada Gutierrez.
Facultad de Contaduría y Administración,
Universidad Autónoma del Estado de México.

Resumen:

Las instituciones de educación superior como parte de sus funciones sustantivas se encuentra la de Extender el conocimiento entre la población mediante actividades como la educación para adultos, el asesoramiento especializado y el desarrollo de proyectos productivos, todo esto coadyuvando a la mejora continua de las organizaciones y de la sociedad en lo general.

El entorno donde se propone dicha investigación se dará en el marco de las organizaciones del Valle de Toluca como muestra de la realidad que prevalece en impactar para apoyar el desarrollo del capital humano.

La propuesta es la de realizar un modelo de extensión universitaria que como función sustantiva de las Universidades y desde la perspectiva de la Universidad Pública se respalde el crecimiento y el desarrollo del capital humano en estas organizaciones.

Para poder identificar las necesidades del capital humano de las organizaciones del Valle de Toluca se realiza un levantamiento de información basado en una encuesta que se realiza basándonos en el estudio de las variables que pueden describir el capital humano y el nivel de madurez que este tiene, esto basándonos en estudios previos que se han realizado tanto en Argentina (Fritzsche:2000), como en Venezuela (García Lobo:2004) y Colombia (Castañeda:2004), en base a lo anterior se definió como variables relevantes como lo son la satisfacción, la comunicación, el clima socio-laboral, la motivación, el sentido de pertenencia e implicación, la capacidad de innovación, el liderazgo, las competencias profesionales y el trabajo en equipo.

Palabras clave: Extensión Universitaria, Capital Humano, Gestión del Conocimiento.

Introducción:

Este proyecto de investigación introduce una temática alrededor del capital humano y en las organizaciones y como es que las Universidades pueden apoyar el desarrollo de dicho capital, es también conocido que el adelanto tecnológico trae además de muchos beneficios en términos de productividad y calidad, uno negativo que es la sustitución de las actividades operativas que tradicionalmente realizaba el ser humano. En este sentido es que veo una oportunidad para incrementar el potencial del ser humano en las organizaciones y no tenga que competir con las máquinas sino que más bien sea un elemento indispensables para que estas puedan ser de utilidad (las máquinas), así es que por esta razón se propone el concepto de capital humano e intelectual, como los teóricos lo refieren, y con esto lograr desarrollar organizaciones que basen su crecimiento en el conocimiento y no solo en la producción y la eficiencia en costos e ingresos.

Objetivo general:

Desarrollar un programa de extensión universitaria que permita incrementar el crecimiento del Capital Humano en las Organizaciones del Valle de Toluca.

Objetivos específicos:

Identificar los fundamentos teóricos para el crecimiento del capital humano
Determinar las teorías actuales que aportan al capital humano
Diagnosticar el comportamiento en la actualidad del desarrollo del capital humano en la sociedad empresarial en el valle de Toluca
Diseñar el programa de extensión universitaria para desarrollar el capital humano en el Valle de Toluca

1. Sustentación teórica y epistemológica del enfoque:

El sustento teórico y epistemológico de esta investigación estará basado en el paradigma cualitativo bajo el enfoque de Investigación-acción (Briones, 2006), esto debido a que el enfoque bajo el cual se abordará la problemática es en base al estudio de un sistema de actividad humana cuyo objetivo es el de preparar el capital humano (Bueno, 1999) para desempeñarse eficientemente en las organizaciones apoyado desde un programa desarrollado por una Institución de educación Superior, la línea de investigación versará en la Administración de la Educación, y se basará en las teorías de la Educación, el Capital Humano y la Gestión de recursos humanos los cuales serán abordados suficientemente en este capítulo.

1.1 Educación Superior como apoyo a sectores productivos.

La extensión universitaria es una de las razones de ser de la vida institucional de una Institución de Educación Superior. En este sentido se hace importante clarificar el sentido y significado de esta función sustantiva de las propias universidades y que por la falta de visión de actores preocupados por la enseñanza de las profesiones y estudios de posgrado que se imparten dentro de la institución, o tal vez la preocupación actual de crecer en temas relacionados con la investigación, la función de extensión se pierde en procesos de gestión vanos y poco productivos en términos de resultado universitario.

De acuerdo a la Universidad de Carabombo, Venezuela que dentro de su revista electrónica indica lo siguiente acerca de esta función:

"…un concepto de "extensión universitaria" debe partir del hecho deontológico, ontológico y axiológico que incita su sentido, se formaliza en su parecer y compromete su hacer" (Frontera, 17/02/2009: Boletín digital universitario, Universidad de Carabobo, Venezuela).-

De lo anteriormente expuesto podemos vislumbrar la necesidad que existe en definir esta función con todo detalle.

La función de Extensión tiene relevancia desde el sentido del bienestar de la sociedad de la cual ejerce y se debe una universidad, es una obligaciçón ética y moral de una Institución de Estudios Superiores el desarrollar
"actividades encaminadas a trasladar el conocimiento científico y las técnicas que de él nazcan como un mecanismo que propicie bienestar social a las entidades de las que está formada la sociedad".

Es sin embargo de muy alta preocupación que a pesar del deseo que tienen las Universidades de acercarse y colaborar con los sectores productivos de la sociedad los resultados sean tan pobres y mal canalizados. De acuerdo a Campos, G. y Sánchez Daza, G. (2005) nos muestran la anterior aceveración, al menos como una verdad para América Latina:

" El fracaso de la vinculación de la educación superior no es un problema exclusivo de México, el mismo proceso o el mismo comportamiento se encuentra al menos en los países de América Latina. Aquí se presentan algunos de los resultados detectados en varias regiones por dos estudiosos del tema, Arocena y Sutz (2001):

En Brasil, 8.3% de las empresas encuestadas declararon que la vinculación con la universidad fue importante para el desarrollo y logro de innovaciones; sin embargo, las universidades son la opción menos mencionada como origen de ideas para la innovación […] por otro lado, en México, los acuerdos de cooperación para proyectos innovadores solo alcanzaron el 6% de las empresas encuestadas[…] A su vez, en Venezuela, las vinculaciones con universidades son 3.5%....mientras en Chile, 25% de las empresas declara haber realizado contratos con universidades;

de éstas las que declaran intensidad media o alta en la firma de contratos con universidades alcanzan 3.7% del total (Arocena y Sutz, 2001).

En este mismo estudio, los autores señalan que en Argentina, las universidades fueron mencionadas como propiciadoras de ideas para la innovación por poco más de 4% de las empresas de la muestra y, en Uruguay, la asesoría contratada a organismos públicos de carácter tecnológico alcanzaba en 1987 a 27.2% de los establecimientos, correspondiendo a la Universidad de la República 10% del total (ibid)" Campos, G. y Sánchez Daza, G. (2005)

La discusión que sobre la actividad de Extensión y la vinculación que esta ejerce sobre el entorno social de impacto de la universidad existen una serie de teóricos referencias en el material de Campos, G. y Sánchez Daza, G. (2005) el cual reproduzco como elementos complementarios que no permiten profundizar en la problemática que desarrollo en esta sección:

Debido a la creciente convergencia entre investigación científica y el desarrollo tecnológico, una de las funciones de las universidades, la de producir conocimiento, tiene que tomar significados también nuevos (...) En realidad se requiere de un esfuerzo que incluya acciones gubernamentales, de agentes y actores de los sectores productivos y del llamado sistema de ciencia y tecnología. Aunque el mismo proceso de vinculación es deseable, no es fácil de definir ni de implantar (Corona, 1994, p. 123).

Otras diferencias, más bien de tipo conceptual, son las siguientes posiciones diferenciadas:

Quienes consideran que la vinculación tiene un contenido básicamente económico.

Quienes consideran que la vinculación se resuelve exclusivamente mediante un acercamiento físico con la sociedad (visión fisicalista, que también está fuertemente asociada a una visión asistencial).

Quienes consideran que la vinculación es una nueva función sustantiva de las universidades." Campos, G. y Sánchez Daza, G. (2005)

Para fines de esta investigación y en virtud de introducirnos lo antes posible en la discusión central de esta investigación me permitiré posicionarme en el punto de vista desde el cual se desarrollará este trabajo, la postura de la extensión universitaria y la vinculación que como resultado genera la percibiremos como una "Función Sustantiva de las Universidades".

1.2 El Capital Humano y las organizaciones.

A continuación se describirá el concepto de Capital Humano desde la perspectiva de las teorías tanto económicas como de la educación.

Este término fue esbozado a mediados del siglo pasado a partir del estudio sociológico realizado por Theodore Schultz y Gary Becker. De acuerdo con el trabajo de estos autores y otros estudios posteriores, gran parte del crecimiento económico de las sociedades occidentales podía explicarse si se introducía una variable llamada capital humano, correlacionada con el nivel de formación especializada que tenían los agentes económicos o individuos de una sociedad.

Gary Becker es uno de los principales precursores del concepto de capital humano y debido a lo importante de sus documentos ha servido de base para las principales aportaciones posteriores a él, siempre basado en sus conceptos y discusiones científicas.

Este economista norteamericano fue premiado con el Nobel por trabajar con el concepto de Capital humano. Becker comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además logra definir al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber. El conocimiento se crea en las empresas, los laboratorios y las universidades; se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo y es utilizado para producir bienes y servicios. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás- educación, vivienda y salud- hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial.

2. Construcción del objeto de estudio:

Extensión Universitaria en la UAEMéx

Antecedentes:
Existen datos de acciones de Vinculación con la sociedad mediante la suscripción de convenios desde la década de los 70´s pero no es sino hasta 1990 que surge la Vinculación Universitaria de manera formal en la UAEM. En el mes de junio de 1992 se crea la Dirección de Vinculación Universitaria y a partir de 1993, forma parte de la Dirección General de Extensión y Vinculación Universitaria.

Objetivos estratégicos:

1. Fortalecer las relaciones de colaboración con organismos e instituciones de los sectores público, privado y social, a través de la formalización de convenios institucionales, que permitan reposicionar a la UAEM consolidando la venta de sus servicios y la obtención de recursos alternos.

2. Optimizar los mecanismos de vinculación de la Institución y sus miembros la sociedad, asegurando la integración y desarrollo del talento humano.

3. Fomentar la vinculación a través de la oferta, promoción y gestión de los servicios y productos que la UAEM genera, asesorando a la comunidad universitaria para la negociación y comercialización de sus servicios y productos, desarrollando el marco jurídico y administrativo que permita la convivencia armónica de los intereses de las partes involucradas.

4. Fomentar el desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial entre la comunidad universitaria, a fin de facilitar su incorporación en el sector productivo.

5. Apoyar a la comunidad universitaria y sociedad en general, asesorando a emprendedores en la creación de empresas y a empresarios en la mejora y consolidación de las ya existentes, proporcionándoles herramientas que les permitan insertase en mercados regionales, nacionales e internacionales.

3. El diagnóstico como método de trabajo:

3.1 Referentes teóricos del diagnóstico
Se realizará un levantamiento por medio de un instrumento diseñado de manera original por lo que se realizarán pilotos para corroborar su adecuado entendimiento, así también se entrevistarán personal que labore en el Valle de Toluca en diferentes tipos de organizaciones, la escala que será utilizada será de Lickert.

3.2 Objetivos del diagnóstico
Identificar el grado de incorporación del concepto de capital humano en las organizaciones y las ventajas percibidas desde el punto de vista de los patrones y de los empleados, así como probar el instrumento para esta detección.

3.3 Supuestos del diagnóstico
El capital humano es un factor de ventaja competitiva para las organizaciones dado que genera un nivel de satisfacción en el trabajo, así como un cambio en la forma de desarrollar la tarea promoviendo el empowerment entre el personal, una preocupación por la capacitación y la seguridad de los trabajadores, así como una disminución de los niveles de rotación de personal.

3.4 Dimensión del diagnóstico
El estudio se suscribe a las empresas y el personal de dichas organizaciones ubicadas en el Valle de Toluca, no importando su giro ni tamaño.

3.5 Selección de técnicas e instrumentos
Se desarrollará un instrumento que será manejado como una encuesta.
Así también se realizarán entrevistas tanto con empleadores como empleados.

3.6 Procedimiento metodológico
Se utilizarán los pasos pasos marcados por la metodología de diagnóstico de ambiente de trabajo y cultura organizacional, debido a la similitud para encontrar

información referencial, con esto se procederá a realizar una propuesta metodológica para realizar estos estudios de una manera más precisa y objetiva.

3.7 Resultados

Se aplicaron 199 instrumentos en los municipios de Toluca, Metepec, Lerma, Ocoyoacac, Zinacantepec y Santiago tianguistenco.

3.8 Conclusiones del estudio:

- La mayoría de las organizaciones entrevistadas conocen sobre alguna actividad de extensión universitaria (95%).
- Los servicios más mencionados son Diplomados (90%), incubación de negocios (15%), cursos de capacitación (10%).
- Los servicios poco mencionados son (en todos los casos menor al 5% de menciones): desarrollo de proyectos, asesoramiento, servicios especializados por laboratorios, servicios especializados por centros de investigación.
- Sólo 12% mencionó haber tenido un acercamiento con la UAEM para solicitar algún servicio de extensión y 5% utilizó los servicios.
- El 93% manifestó haber quedado satisfecho con el servicio recibido.

4. Modelo de extensión universitaria:

4.1 Ejecución del programa

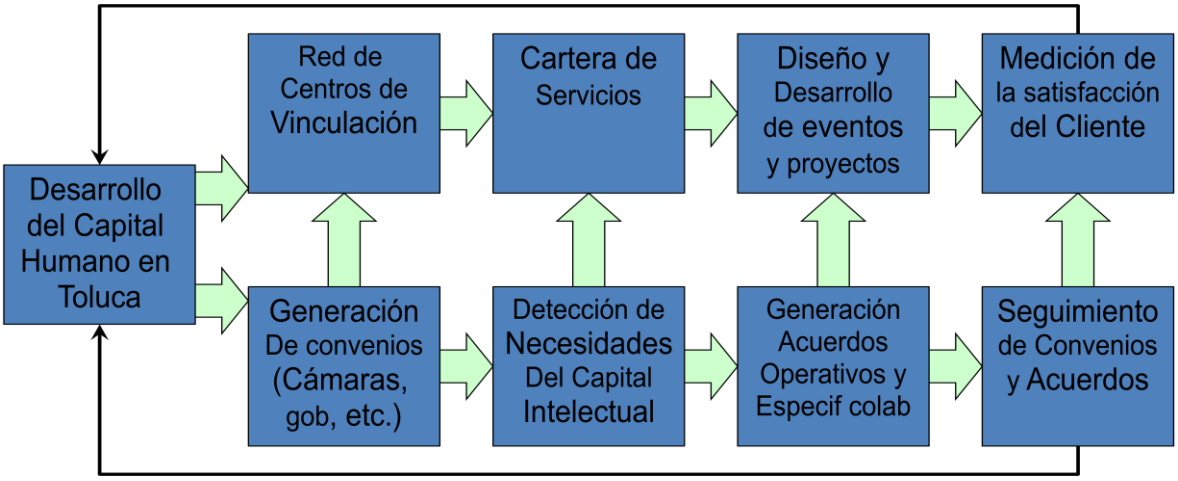


Figura 1: Modelo de Extesión Universitaria (Desarrollo del autor, 2007)

A continuación se explica brevemente la lógica del modelo y sus componentes:

El modelo persigue desarrollar una Gestión del proceso de Extensión universitaria que permita la eficiencia de esta función sustantiva, mejorar el posicionamiento respecto de las organizaciones que soliciten estos servicios y lograr impactar un volumen de proyectos que hoy están siendo atendidos por el sector rivado (asesores, despachos de capacitación, etc.) donde la Universidad tiene amplias

ventajas competitivas en cuanto a su capital humano pero no así un squema adecuado de mercadeo de estos servicios.

Generación de convenios:
Este mecanismos será el resuelto acercamiento de la IES a las instancias tanto gubernamentales, como del sector privado productivos, del sector social y artístico para mostrar los servicios y la posibilidad de converger en algunas actividades que puedan ser desarrolladas por la IES para esa organización, tales como eventos de capacitación y adisetramiento, asesoramiento y/o consultoría, realización de proyectos específicos para desarrollo de productos o servicios, infraestructura, desarrollo de procesos, software y otros que dentro de los laboratorios y centros de investigación puedan ser desarrollados por la IES. Una vez en acuerdo con los servicios y las condiciones se firmarán los convenios generales de colaboración.

Red de Centros de Vinculación:
Para dar soporte a la actividad anterior debiera existir toda una red de centros de vinculación que permita dar soporte a los servicios dentro del ámbito de impacto de la IES, formalizar y estandarizar los procesos de generaciñón de los diferentes serivicios será elemento clave de éxito para lograr impactar los sectores sociales, gubernamentales y productivos que sean planteados.

Detección de necisades del capital humano:
Con ambos antecedentes se podrá identificar las necesidades específicas mendiante instrumentos que en cada caso deberán desarrollarse en consecuencia de la actividad a realizar, utilizando normalmente la entrevista y ocasionalmente encuestas para esta detección.

Cartera de servicios:
En función de las necesidades que se van a ir acumulando en el tiempo irán incorporando a la cartera de servicios los nuevos diseños de cursos, asesoramientos y ptipos de proyectos que sean atendidos por primera ocasión, para entonces incorporarlos a la difusión de los servicios que se pueden proporcionar. En este punto se termina desarrollándo una cotización de servicios de vinculación para ser presentada al posible cliente.

Generación de acuerdos específicos de colaboración:
Si es aceptada la cotización se procederá a formalizar el servicio de vinculación mediante los elementos legales que procedan en cada caso (para la UAEM acuerdos específicos de colaboración).

Diseño y desarrollo de eventos y proyectos:
El desarrollo de cursos desde su concepción plasmada en un manual, la preparación de los diferentes eventos, la concertación de citas para asesoramiento y la generación de los planes de trabajo y la ejecución de proyectos son algunas de las actividades que deberán ser administradas para un buen servicio y la satisfacción del cliente a atender.

Seguimiento de convenios y acuerdos:
La IES deberá tener un proceso eficiente de seguimiento de los convenios y los acuerdos operativos que permitan asegurar el buen funcionamiento del proceso de vinculación.

Medición de la satisfacción del cliente:
La medición continua de estos procesos y de cada servicio permitirá no solamente conocer la percepción de los usuarios de los servicios de la IES, sino por sobre todo el poder generar aciones de mejora para incrementar y mejorar el proceso interno y otorgar en el futuro mejores servicios.

4.2 Propuesta para la Administración Escolar de una IES:

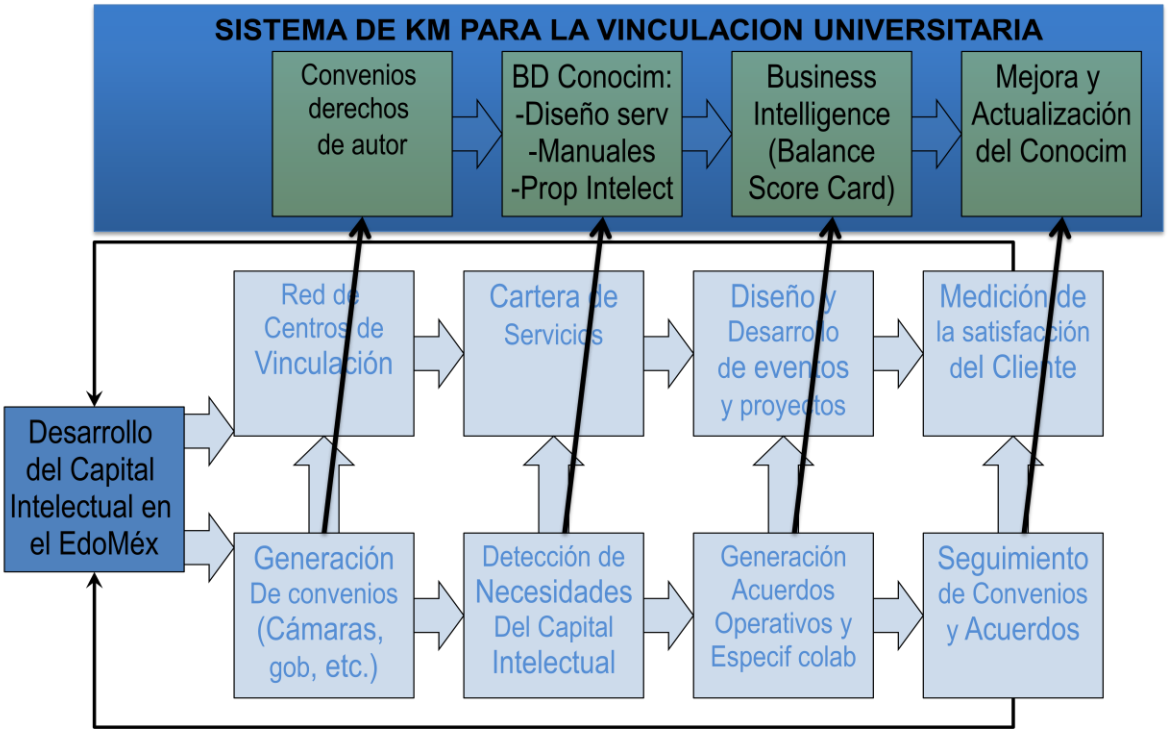


Figura 2: KM en el modelo de Extensión (Desarrollo de los autores)

Este modelo permitirá que todo el conocimiento generado por instructores, asesores y gurpos de proyectos pueda ser gestionado y permita que cada vez se tenga un aservo mayor de servicios, experiencias de asesoramiento y de proyectos específicos, para este fin se puede aplicar TIC´s que permitan esto.

Conclusiones:

Al momento que se presenta esta investigación se ha implementado en una Facultad el proyecto, la Facultad de Contaduría y Administración, la cual se tomó como prototipo obteniéndose a este momento los siguientes resultados:

Servicios de Extensión Universitaria de la FCA	2006	2007	2008
Diplomados	6	23	28
Cursos (horas curso)	140	2,600	10,428
Incubación de empresas	0	31	69
Contratos (convenios de Extensión vigentes)	2	10	23

El proyecto inició su implementación en enero del 2007 pero hasta mayo de ese año se pudo instrumentar con los primeros clientes de estos servicios.

Se puede ver un crecimiento de servicios muy amplio y sostenido, al momento los resultados en cuanto a la satisfacción de los clientes nos permiten mostrar la recurrencia de servicios por clientes anteriores, es la principal razón del crecimiento de contratos del 2007 (10) al 2008 (23), así como la cantidad de servicios que solicitaron por cada contrato.

La presente investigación se cerró en Julio del 2009 para dar continuidad a la misma ya desde la Gestión escolar y se inició una segunda etapa para incorporar este modelo a toda la Universidad Autónoma del Estado de México ampliando la cobertura al Estado de México e impactando directamente las formas e trabajo de 39 espacios académicos distribuidos en el Estado.

Bibliografía

- José German Altuve. (2002), "Capital Intelectual y Generación de valor".- Actualidad contable Faces. Universidad de los Andes, Merida,Venezuela.
- Pedro Flores Leal.- "Capital Intelectual: Conceptos y Herramientas".-Centro de Sistemas de Conocimiento, Tecnológico de Monterrey, México.
- Carmen Añez H.(2005). "Capital Intelectual: Nuevo Enfoque de la Flexibilización Laboral".- Revista Venezolana de Gerencia. Maracaibo, Venezuela.
- Alfonso Vargas Sánchez.(2002) " De la participación a la gestión del conocimiento y del capital intelectual: Reflexiones entorno a la empresa cooperativa".- Revista de economía publica, social y cooperativa, Valencia, España.
- Ligia Becerra y otros.(2005) "La Formación del Contador publico como fuente de capital humano".- Revista venezolana de gerencia, Maracaibo, Venezuela.
- Freddy Marín González.(2001) "El Capital Intelectual como activo organizacional".- Espacio Abierto Revista, volumen 10, número 3, Maracaibo Venezuela.
- Lucas, Robert (1988): "On the Mechanics of Development Planning", Journal of Monetary Economics, 22, 1 (julio), pp. 3-42.
- Sala-i-Martin, Xavier (2000): Apuntes de crecimiento económico, Antoni Bosch editor, Barcelona, ISBN 84-85855-92-2.
- Uzawa, Hirofumi (1965): "Optimal Technical Change in Aggregative Model of Economic Growth", International Economic Review, 6 (enero), p. 18-31
- Campos, G. y Sánchez Daza, G. (2005). La vinculación universitaria: Ese oscuro objeto del deseo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7* (2). Consultado el 20 de Febr de 2009 en: http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-campos.html

Estudio comparativo del uso de las tecnologías de información y comunicación en las organizaciones educativas de nivel superior en el Valle de Toluca.

Juan Alberto Ruíz Tapia, Minerva Martínez Ávila,
María de la Luz Sánchez Paz.
Facultad de Contaduría y Administración,
Universidad Autónoma del Estado de México.

Resumen

Esta propuesta de investigación pretende desarrollar una metodología que permita valorar el efecto del inventario de la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), a través del estudio de un conjunto de indicadores. Para este fin, el diseño metodológico incluye la construcción de instrumentos de medición y valoración de impacto social, tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa.

El proyecto de investigación se centra en la creación de su metodología indicada. Su objetivo no es la aplicación directa del inventario de las TIC's para la evaluación de un proyecto particular, sin embargo, como parte del desarrollo de la metodología y de su validación, se llevará a cabo un estudio de aplicación, que permita valorar las bondades y limitaciones de la propuesta. Si bien ésta se centrará básicamente en ámbitos que incluyen a las TICs en los procesos educativos, se busca que la metodología sea suficientemente general para ser aplicada en campos diversos de uso y apropiación de TICs, en donde se pretenda valorar el impacto social.

Palabras clave: Uso de las TIC's, Organizaciones educativas, inventario de TICs en escuelas.

Introducción

La Administración en las Instituciones educativas.

Como actividad empírica, la administración es tan antigua como los grupos humanos; sin embargo, como actividad científica se fue desarrollando desde la primera década del siglo XX. Su desarrollo no ha sido simultáneo en las diferentes ramas de la actividad del hombre, sino sucesivamente, en aquellas que alcanzaban mayores niveles de complejidad y para lo cual resultaba necesario emplear grandes grupos humanos y una cantidad importante de recursos materiales.

En el campo educativo el desarrollo es aún más reciente. Hasta hace pocas décadas fue ejercida empíricamente por personas carentes de formación en la materia, pero a medida que las Instituciones educativas se fueron transformando en instituciones altamente especializadas y las de mayor complejidad dentro del sector educativo, con recursos humanos y materiales numerosos, diversos, calificados y de alto costo; la buena voluntad, el empirismo, la intuición, el sentido común o el buen juicio de aquellas personas, ya no resultaron suficientes para resolver los problemas y asegurar el buen funcionamiento de esas instituciones. Por ello se desarrolló primero la administración educativa y posteriormente la administración de programas educativos.

Durante décadas, en América Latina se formaron en cursos diferentes, especialistas en ambas disciplinas, sin embargo en los últimos años, consecuentemente con el enfoque integral del proceso educativo y de los servicios educativos, también se produjo un proceso integrador en la formación de especialistas en administración de servicios educativos impartido por la Universidad, proceso en el que la administración tiene un enfoque sistemático (teoría de sistemas), es decir investiga las formas generales de organización, lo cual conduce al estudio de las partes integrantes de los procesos (subsistemas) y de sus interrelaciones y propiedades. De esta forma, la administración es considerada como un sistema, donde cada función o elemento de ella (planificación, organización, integración, dirección, evaluación y control), es parte integrante del mismo, el cual funciona como un ciclo. A su vez, cada elemento puede estudiarse como un ciclo en sí mismo, constituyendo subsistemas con elementos funcionales, objetivos, jerarquías y relaciones propias; sirviendo como una disciplina con métodos que permite actuar conscientemente sobre la sociedad y sus subsistemas de manera que se alcancen determinados resultados.

El sistema de educativo es concebido como un sistema dinámico complejo. Sistema por cuanto constituye una unidad constituida por una pluralidad de elementos interconectados, los cuales se manifiestan como una unidad coherente frente a la mente del observador. Se denominan dinámicos porque tienen gran número de interacciones por unidad de tiempo y complejos porque sus elementos se encuentran muy acoplados, de tal forma que un cambio en una parte del sistema se propaga y afecta al conjunto del mismo.

De acuerdo a la teoría estructuralista de Claudi Levi Strauss y otros, dentro de los sistemas sociales se pueden considerar tres subsistemas: económico, gobierno y educativo; que se encuentran en un estado de unión, existiendo entre ellos como en los demás sistemas, una interrelación permanente y dinámica, por lo que cualquier cambio en uno de ellos, afecta invariablemente a todos los demás. El enorme significado de esto, es que el grado de eficiencia con que opere nuestro subsistema de educativo habrá de repercutir directa y proporcionalmente en los otros tres subsistemas, y por lo tanto en el macro sistema que constituye toda sociedad en general.

En la gerencia profesional de sistemas educativos, existen dos componentes fundamentales que se encuentran siempre en una relación dinámica y permanente y en un equilibrio que jamás se interrumpen, enlazados y presentes en cualquier estudio, análisis o investigación. El primero es la demanda de servicios, producto a su vez de las necesidades de educación en su población. El segundo es el sistema generador de bienes y servicios, que habrá de intentar compensar, neutralizar o satisfacer las demandas reales, sentidas o probabilísticas de esa población.

Desde el punto de vista de la Teoría General de Sistemas creada por el biólogo alemán Ludwig Von Bertalanfy, existe una condición de desequilibrio crónico entre las demandas de educación y la población, rápidamente progresivas en volumen y complejidad, en contra de los recursos destinados a satisfacerlas, que por su lado están sufriendo también un fenómeno de reducción progresiva en términos proporcionales.

También la Ley de la desproporción de Wilfrido Pareto, señala que los recursos se encuentran siempre en proporciones deficitarias, con respecto a las necesidades que deban satisfacer en las instituciones, por lo tanto se deben aplicar estratégicamente en las áreas donde ocasionen mayor impacto.
Para corregir ese desequilibrio en las condiciones actuales, existen solamente dos caminos administrativos:

1. El aparentemente fácil pero incorrecto, el que se ha seguido históricamente, con los resultados por todos conocidos: limitarnos a solicitar el suministro de cantidades adicionales de recursos; más médicos, más enfermeras, más camas, más consultorios, más de todo.

2. El aparentemente complejo pero correcto, cambiar el empirismo con el que se han manejado tradicionalmente nuestros establecimientos de educatición, por la administración científica profesional. Esto nos permitirá recuperar la eficiencia de nuestros sistemas e incrementar la utilización de los recursos existentes para elevar la calidad y la productividad de los servicios, abatir costos y lograr los objetivos y las metas de las instituciones.

La ineficiencia de un sistema de educativo representa una tremenda sangría para los recursos de cualquier nación. Las condiciones del México actual demandan medidas urgentes de comprobada eficacia como la profesionalización de los cuadros directivos del sistema de educativo. La transición es imperiosa e impostergable; debemos cambiar en empirismo por la administración científica y la ineficiencia por la calidad.

Desde 1993, Donabedian planteó la necesidad de estudiar los modelos industriales de mejora de la calidad para obtener conclusiones aplicables al campo de la educativo, dado que los estudios desarrollados en el campo de las empresas de punta entienden al conocimiento como el principal elemento

productivo. Las compañías modernas se conciben a sí mismas como organizaciones que aprenden. Peter Senge las define como estructuras en las cuales: la gente amplía continuamente su capacidad de producir los resultados deseados, que incuban nuevos y más amplios patrones de pensamiento, donde las aspiraciones colectivas se establecen libremente y la gente continuamente aprende como aprender de manera conjunta. Por ello se ha acuñado el término gestión del conocimiento para significar la articulación de las redes de seres humanos, con la tecnología informática, a fin de generar, propagar y utilizar el conocimiento avanzado en el contexto de la competencia global. Es pertinente aclarar que la gestión del conocimiento no se realiza de manera vertical y mediante un control burocrático. Por el contrario implica la transferencia neta de poder y capacidades para favorecer las decisiones y la autoorganización. Este proceso se denomina empoderamiento y es la base de la participación democrática en el proceso creativo y de innovación.

En contraste las instituciones de educación frecuentemente tienen una organización tradicional y mantienen una estructura con líneas de mando centralizadas y estructuras rígidas. Este modelo de gestión se deriva de dos factores: primero, los estilos administrativos derivados de la antigua fábrica concebida por Henry Ford, basada en la rutina y en la repetición mecánica de tareas y segundo, el modelo de la racionalidad técnica.

En general, las instituciones de educación no asumen la gestión del conocimiento en las escuelas como su principal función. En tal caso, serían más humanas porque tratarían al personal educativo como el elemento creativo y además transferirían conocimientos a los pacientes para hacerlos copartícipes de las decisiones que afectan a su educación.

El ritmo acelerado del cambio tecnológico y los retos ambientales demandan mayor adaptabilidad organizacional que en el pasado. El cambio organizacional es difícil de lograr si persiste el enfoque burocrático, inflexible y no adaptativo en las organizaciones. Las nuevas condiciones demandan la creatividad organizada para la solución de problemas. Estos problemas deben ser valorados como retos que disparan el crecimiento. Confrontarse con los retos, demanda el trabajo colectivo, la postulación de opciones, la participación conjunta del personal en la investigación y desarrollo y la instrumentación de los cambios. La motivación y un adecuado sistema de recompensas resultan indispensables para el rediseño continuo del trabajo, el enriquecimiento personal y el trabajo en equipo.

Al comparar la visión dinámica de la moderna gestión del conocimiento con los estilos de trabajo burocrático y altamente jerarquizados del sector educativo, heredados de la administración fabril de la primera mitad del siglo pasado, es notoria la contradicción que se genera entre los avances de la biología celular, la biología del desarrollo que demandan sistemas abiertos y auto organizados; con una administración obsoleta que pretende ejercer un control mecánico desde fuera. Mientras no concibamos al sistema educativo como una organización basada en la creación, transferencia y aplicación del conocimiento avanzado, no acertaremos a poner la administración al servicio del saber. No es posible una

reforma del sector educativo que no contemple la necesidad explicita de favorecer en aprendizaje organizacional.

Mejorar la calidad de los servicios educativos requiere no solamente un fuerte y convencido compromiso de los altos directivos, es necesario también que ellos entiendan el significado de su papel y el de las acciones que deben dirigir con objeto de enfocar a la organización hacia el logro de los niveles deseados de calidad.

El sistema educativo en México ha avanzado notablemente en los últimos sesenta años. Cada vez se hace más evidente un desarrollo tecnológico más acelerado, unos costos más altos y una sociedad más exigente. En esta evolución la calidad es una prioridad y la dirección, que se exprese en acciones concretas y dinámicas para adaptar al sistema a ésta y a otras prioridades, es indispensable.

La mayor importancia de la aplicación de los principios de la administración científica a los recursos educativos en países como México, radica en que el volumen de los problemas de educación y su complejidad (interrelaciones, dualidades) no están en relación con los medios de que disponemos para solucionarlos, de tal forma que la posibilidad de éxito depende en gran parte de la mejor utilización de los recursos , aunado a que el crecimiento demográfico acelerado, las recurrentes crisis económicas y un lento desarrollo social hacen cada vez más necesaria la protección educativa de la población como responsabilidad del Estado.

Sistemas y Tecnologías de la Información y la comunicación.

Un sistema es una colección de elementos como personas, recursos, conceptos y procedimientos destinados a efectuar una función identificable o a alcanzar una meta. Una clara definición de tal función es importante en el diseño de un sistema de información. Además, todos los sistemas tienen un propósito y un contexto social. Un propósito común es brindar una solución para un problema. El contexto social del sistema está compuesto por todos los valores y las creencias que determinan qué es admisible y posible dentro de una cultura de la gente y los grupos involucrados.

Un sistema de información (SI) recoge, procesa, almacena, analiza y difunde información para cumplir con un propósito específico. Al igual que cualquier otro sistema, un SI incluye entradas (datos, instrucciones) y salidas (informes, cálculos). Procesa las entradas y produce las salidas que se envían a los usuarios o a otros sistemas. Es posible incluir un mecanismo de retroalimentación que controle la operación. También como cualquier otro sistema, un SI opera dentro de un entorno.

Un SI puede ser formal o informal. Los primeros incluyen procedimientos convenidos, entradas y salidas estándares y definiciones fijas. Los sistemas informales adquieren muchas formas: desde una red de recados informales de oficina hasta un grupo de amigos que intercambian cartas electrónicamente. Es

importante entender la existencia de los sistemas informales, ya que es posible que consuman recursos de información y que a veces interfaces con los sistemas formales. También pueden desempeñar un papel importante en la resistencia y/o estímulo al cambio.

Un sistema de información basado en computadora (SIBC) es el que emplea tecnología de cómputo para efectuar algunas o todas sus tareas. Pueden incluir una computadora personal y software, o incorporar varios miles de computadoras de tamaños distintos con cientos de impresoras, graficadores y otros dispositivos, así como redes de comunicación y bases de datos. En muchos casos, un SI también incluye a las personas. Sus componentes básicos son:

- El hardware es un conjunto de dispositivos como el procesador, el monitor, el teclado y una impresora que acepta datos e información, los procesa y los muestra.
- El software es un conjunto de programas que permite que el hardware procese los datos.
- Una base de datos es una colección de archivos relacionados, tablas, relaciones y así por el estilo, que almacena datos y las asociaciones entre ellos.
- Una red es un sistema de conexión que permite que varias computadoras compartan los mismos recursos.
- Los procedimientos son conjuntos de instrucciones acerca de cómo combinar los componentes anteriores con el fin de procesar información y generar la salida deseada.
- Las personas son los individuos que trabajan con el sistema o utilizan sus salidas.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC, TICs o bien NTIC para Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación o IT para “Information Technology”), agrupan los elementos y las técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las informaciones, principalmente de informática, internet y telecomunicaciones.

La tecnología de la información, en su definición más rigurosa, se refiere al aspecto tecnológico de un sistema de información. Incluye el hardware, las bases de datos, el software, las redes y otros dispositivos. Puede considerarse como un subsistema de un sistema de información. Algunas veces, el término tecnología de la información se sustituye también por el de sistema de información, e incluso es posible usarlo de una manera más amplia para describir una serie de sistemas de información, usuarios y los ejecutivos de una organización completa**.** Su papel principal es brindar a las organizaciones educativas una ventaja estratégica que facilite la solución de problemas, incremente la productividad y la calidad, mejore el servicio a sus clientes y haga posible la reingeniería de los procesos administrativos de negocios.

A la fecha los usos de las TICs no paran de crecer y de extenderse, sobre todo en los países ricos, con el riesgo de acentuar localmente la brecha digital y social y la

diferencia entre generaciones, como están: la agricultura de precisión y la gestión del bosque, la monitorización global del medio ambiente planetario o de la biodiversidad, la democracia participativa pasando por el comercio, la telemedicina, la información, la gestión de múltiples bases de datos, la bolsa, la robótica y los usos militares, la ayuda a los discapacitados.

Las empresas y entidades pasaron a utilizar las TICs como un nuevo canal de difusión de los productos y servicios aportando a sus usuarios una infinidad de accesos. Aparecieron un segundo grupo de servicios TICs como el comercio electrónico, la banca online, el acceso a contenidos informáticos y de ocio y el acceso a la administración pública, que son servicios donde se mantiene el modelo proveedor-cliente con una sofisticación más o menos grande en función de las posibilidades tecnológicas y de evolución de la forma de prestar servicio.

Al respecto resalta que la tercera actividad que más realizan los internautas es visitar webs de servicios públicos, solo por detrás de la búsqueda de información y de los correos electrónicos. Es una realidad que cada vez mas usuarios de internet piden una administración capaz de sacar más provecho y adaptada a la sociedad de la información. La implantación de este tipo de servicios en una prioridad para todos los gobiernos de los países desarrollados.

El desarrollo de la informática ha tenido un ascenso vertiginoso dentro del sector educativo y en las Instituciones educativas ha podido crear campos muy amplios en: la evolución del expediente electrónico, los sistemas de información, la informática, la codificación de información y la evaluación de la tecnología en lo educativo.

La aplicación de la computación, ha permitido el avance de aplicaciones de sistemas expertos y redes neuronales, además de grandes adelantos, aseguramiento de la calidad en sistemas de información y en el desarrollo de la informática en diferentes áreas.

Para la dirección de los sistemas educativos, el desarrollo de los sistemas de información ha sido básico, ya que con éstos han podido obtenerse datos que ayudan a la toma de decisiones gerenciales en todos los ámbitos, además de poder aplicar sistemas de costo-efectividad, costo-beneficio, entre otros, y los sistemas de medición de la calidad, que permiten tomar mejores decisiones ante un nuevo cliente y un nuevo entorno interno y externo en el área de la educativo.
El desarrollo de material educativo, de administración, de teleducación, los cuidados en casa, la digitalización de imágenes y su desarrollo permiten ofrecer cada vez mayor educación a los usuarios en las diferentes instituciones del sector y de la comunidad. En la actualidad los sistemas electrónicos tiene la responsabilidad social de ofrecer la mejor información al usuario y esto está regulado por las Normas Oficiales Mexicanas.

Planteamiento del Problema.

La propuesta de investigación del Cuerpo académico pretende abordar un problema clave para todas aquellas instituciones que han trabajado en la introducción y apropiación social de las TICs: la evaluación del impacto social que tiene la transferencia y apropiación de estas tecnologías tienen -en sus distintas modalidades- las condiciones de vida de las instituciones educativas meta.

Cabe resaltar que este problema tiene especial relevancia para todos aquellos proyectos apoyados en el uso de las TICs, que como los educativos, se ocupan no sólo de procurar el acceso de diversas poblaciones a estos medios, sino, y sobre todo, de que dichas poblaciones puedan apropiarse de estas nuevas herramientas, y usarlas para atender a sus necesidades e intereses.

Más aún, existen en América Latina y el Caribe, proyectos educativos fundamentados en TICs, entre cuyas metas se cuenta el desarrollo de capacidades en las personas, que les ayudan a procurarse mejores condiciones de vida. Desde esta perspectiva cabe entonces preocuparse por una valoración de la contribución de estos proyectos a la utilización de las TIC's. Si bien la posibilidad de valorar los impactos educativos y sociales de los programas educativos fundamentados en el uso de TICs, constituye una preocupación que se plasma cada vez con más frecuencia en las agendas de trabajo de gran cantidad de instituciones, el desarrollo de instrumentos y tecnologías apropiadas parece insuficiente en relación con la complejidad de dichos programas, sus objetivos y sus modalidades de utilización social.

Muchas entidades públicas y privadas han dedicado una parte importante de sus esfuerzos a observar estos fenómenos de la utilización de las TIC's. Pero la mayor parte de los esfuerzos realizados resultan aislados y no han logrado desarrollar una metodología sistemática que se pueda utilizar en diferentes contextos. Generalmente estos estudios se fundamentan en experiencias específicas, como por ejemplo las evaluaciones educativas o el impacto de las TICs sobre organizaciones de la sociedad civil, con un énfasis de carácter operativo. Dentro de este panorama, es necesario aclarar que el tipo de evaluación al cual nos interesa aproximarnos es al que pueda dar cuenta del impacto social del inventario educativo que existen en las TICs, lanzados desde una perspectiva de global, para el desarrollo de las instituciones educativas.

El proyecto de investigación tiene como meta la producción de un instrumento para evaluar los inventarios educativo-tecnológicos de impacto macro, que al incluir el estudio de los efectos generados sobre las personas beneficiadas y su calidad de vida, podría ser utilizada también en proyectos de pequeña y mediana escala. En este sentido, esta propuesta adquiere importancia particular en el campo del diseño de políticas para la introducción de las TICs en el nivel local, regional, nacional e internacional, con múltiples posibilidades de aplicación por parte de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y gobiernos.

Justificación.

La necesidad de evaluar el impacto social del inventario de las TICs tiene una serie de justificantes que se pueden agrupar en tres niveles principales. Estos justificantes son derivados de la importancia de facilitar la articulación apropiada entre tecnología y uso en los modelos de desarrollo a nivel regional, nacional e internacional.

Gran parte de las entidades públicas y privadas dedicadas a la gestión del inventario educativo en América Latina, parten del supuesto de que el "acceso" a las TICs es suficiente para combatir la pobreza, crear la equidad y modificar las condiciones socio - económicas de las Instituciones educativas. Este tipo de abordaje favorece la visión de las TICs como soluciones en sí mismas.

Aunque el potencial de la era de la información y de la sociedad basada en el conocimiento para fomentar el desarrollo socioeconómico es ampliamente reconocido, pocas organizaciones e instituciones en el mundo están abordando cómo potenciar de manera sistemática, una mayor integración de los distintos sectores que intervienen en el desarrollo socioeconómico de sociedades específicas, mediante el aprovechamiento de los avances tecnológicos. Lo anterior conduce necesariamente al campo del diseño de políticas para el uso de las TICs como recursos para el desarrollo.

La prevalencia de concepciones y enfoques tradicionales sobre la función educativa de gran diversidad de proyectos de desarrollo, tiende a reproducir desfases profundos entre los sistemas educativos y las exigencias de los nuevos esquemas productivos y de integración social, toda vez que sin los sectores educativos no se sostienen la difusión y el aprovechamiento efectivos de los avances tecnológicos.

Desde esta perspectiva, la pregunta sobre cómo y para qué se aprenden y aplican tecnologías adquiere relevancia. Lo anterior cobra especial importancia cuando los países latinoamericanos han reconocido que un reto estratégico actual para el desarrollo regional, nacional e internacional es la generación de oportunidades educativas mediante el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Y más aún cuando los investigadores sociales han empezado ya a señalar la necesidad de elaborar políticas públicas en el campo de la utilización social y su inventario de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de garantizar su contribución al desarrollo social y a la consolidación de los procesos educativos, en vez de dejarlo todo en manos de las leyes del mercado, permitiendo así que estas tecnologías sólo contribuyan a aumentar las desigualdades sociales.

Hoy en día parece indiscutible que las nuevas tecnologías digitales de la información y la comunicación han tenido efectos muy significativos en las

dinámicas socioeconómicas y culturales a nivel local, regional, nacional e internacional, la mayor parte de proyectos de desarrollo carecen de instrumentos consistentes para la identificación sistemática y continua de los impactos sociales que generan.

Esta carencia operativa en la gestión de proyectos de introducción y uso de TICs para el desarrollo, se da en el contexto de una explosión de expectativas irreflexivas sobre su potencial, que hace cada vez más fuerte una especie de pensamiento mágico alrededor del tema de los usos de estas tecnologías. En este sentido, esta propuesta parte de la premisa que la simple introducción de las TICs en diversos sectores de la población -en el marco de proyectos de desarrollo social- no puede ser considerada como un fin en sí misma, aun si se piensa al acceso a las TICs como una estrategia para aliviar el problema de la brecha digital entre países con mayor y menor nivel de desarrollo y entre los sectores de la población más enriquecidos y los de mayor marginalidad económica.

Aunque se está convencido del inmenso poder de las TICs, el estrechamiento de la brecha digital va más allá de lo propiamente tecnológico, y exige de manera particular el desarrollo de destrezas intelectuales lógicas y creativas para el aprovechamiento efectivo de las TICs, en especial de una herramienta tan poderosa como internet. De manera que se hace necesario enfocar el impacto de las TICs en términos de su inventario y su mayor universalización no sólo del acceso, sino por sobre todo en términos de la potenciación de las destrezas intelectuales, de apropiación significativa de las tecnologías, de gestión de la información y aprovechamiento del conocimiento.

Esta investigación busca detectar ámbitos en los que los sujetos beneficiarios de proyectos educativos que promueven el inventario, acceso y la apropiación de TICs, se hayan visto positivamente afectados por dichos proyectos. Se pretende trabajar precisamente, en este ámbito donde las TICs actúan sobre el sector educativo.

Estamos en la posibilidad de trabajar precisamente a partir de experiencias que han involucrado a un gran número de personas en situaciones de acceso a las TICs y de desarrollo de las respectivas destrezas intelectuales, desde hace seis años. Es decir, situaciones de impacto masivo que potencian el desarrollo de capacidades en poblaciones a nivel macro. Cabe mencionar que dentro de un análisis FODA y en otras experiencias similares de introducción de TICs en los procesos de aprendizajes formales y no formales, existen algunas sistematizaciones de experiencias, que han pretendido identificar efectos de este tipo de proyectos.

Estas constataciones, sin embargo, no han contado con una metodología de análisis fundamentada en indicadores específicos que permite el seguimiento sistemático del desarrollo educativo producto del aprovechamiento de las TICs en ambientes educativos. Aunque hay elementos importantes que apuntan en esa dirección, es imprescindible contar con una metodología que permita a distintos tipos de proyectos que aprovechan las TICs identificar las distintas formas en que estas hacen aportes al desarrollo socio - económico.

Entre los principales beneficios que se vislumbran a partir de esta propuesta de investigación está el que se producirá una metodología (incluyendo diversos instrumentos de medición, valoración e indicadores cualitativos y cuantitativos) que podrá ser transferida a una amplia variedad de proyectos (educativos o no) que procuren la introducción de TICs y el respectivo uso e inventario para diferentes grupos sociales vulnerables.

Ámbitos	Categorías	Indicadores
Brechas de equidad	Acceso a las TICs	• % hogares con Computadora
	Cobertura Educativa	• Tasas de cobertura educativa • Tasas de deserción
	Fluidez tecnológica	• Escalas de actitud a la innovación tecnológica • Nivel de dominio de herramientas informáticas • Nivel de destrezas informáticas
Mecanismos de movilidad social	Nivel socioeconómico	• Salario familiar per Cápita Índice de tenencia de medios tecnológicos
	Visión de futuro	• Percepción de oportunidades. • Otros.
Integración social	Participación en la comunidad	
	Nivel de utilización de grupos	• Índices sociométricos

Objetivo General:

- Desarrollar una propuesta metodológica que permita evaluar el impacto social del inventario educativo fundamentado en la utilización de TICs.

Objetivos Específicos:

- Diseñar un sistema de indicadores para evaluar el impacto educativo de la utilización de las TICs.
- Elaborar instrumentos de medición de resultados y valoración de impacto social.

- Articular un conjunto de instrumentos y procedimientos para el levantamiento del impacto social en el uso de TICs.
- Realizar una validación de la metodología de uso de TICs: uno de carácter educativo formal de impacto macro, y otro de carácter educativo no formal, valorando el impacto social micro sobre diversas poblaciones y condición de ruralidad – urbanidad.
- Sistematizar y difundir los principales resultados de Investigación y las lecciones aprendidas.

Enfoque y Estrategia Metodológica

Dados los objetivos que se plantean en esta investigación, su naturaleza es más bien exploratoria. Si bien se tienen algunos indicios sobre posibles impactos, a partir de la recopilación de información, se pretende estructurar una estrategia de abordaje al problema con bases bien definidas. Esto tiene la necesidad de desarrollar investigación exploratoria sobre los inventarios educativos en las TIC's. Cabe destacar que los enfoques cualitativos, al priorizar el conocimiento en profundidad de los fenómenos antes que la generalización de resultados, resultan especialmente útiles en las investigaciones exploratorias, es decir, en los estudios que abordan problemas cuyo estudio sistemático es escaso o relativamente escaso. El abordaje metodológico propuesto combina técnicas cualitativas con técnicas cuantitativas de recolección de información.

Actividades del proyecto

- Exploración y selección de categorías de análisis e Indicadores
- Exploración y selección de indicadores
- Triangulación de las categorías e indicadores
- Definición de estrategias de recolección de la información
- Calibrar los instrumentos mediante la aplicación de una muestra piloto
- Elaboración del diseño de la Metodología
- Selección de una muestra en los diversos grupos para realizar la validación de la metodología.
- Aplicación de instrumentos a los sujetos de las muestras seleccionadas
- Análisis de los resultados de la aplicación de la metodología.
- Elaboración de informes sobre la aplicación de la metodología
- Discusión con el panel de expertos
- Sistematización del inventario realizado –en formato de publicación- sobre el impacto social de las TICs
- Difusión de los resultados
- Discusiones con el panel de expertos
- Elaboración de Publicaciones
- Difusión Vía Digital
- Talleres y Seminarios
- Redes de investigación

Avances y resultados.

Algunos de los resultados o productos de esta investigación hasta el momento son:

- Creación de un sistema de indicadores para el levantamiento del inventario de las TIC's: Se presentarán indicadores tradicionales y no tradicionales de impacto, cuyos temas principales son: Caracterización de los centros educativos, gestión estratégica informática, innovación tecnológica, TICs y uso de internet en los centros educativos, administración de proyectos informáticos y la seguridad informática, liderazgo, planeación estratégica, gestión de su personal informático, gestión de los medios materiales y sus procesos organizacionales, satisfacción del cliente, y su personal, impacto en la sociedad y resultados obtenidos de los centros.
- Desarrollo de instrumentos para la valoración y la medición del impacto: lo que permitirá realizar mediciones de diversas variables como el nivel de uso alcanzado por las instituciones educativas. Los instrumentos podrán ser empleados por otros proyectos que utilicen las TICs.
- Creación de una metodología de medición de impacto social: la cual se obtendrá a partir de un diseño acelerado, tal y como se describe en la metodología.
- Vinculación de las instituciones educativas con las TICs bajo el contexto del desarrollo humano integral: Los resultados de esta investigación muestran elementos sobre cómo la relación del capital humano con las TICs es capaz de influir sobre aspectos del desarrollo humano en las instituciones educativas.
- Divulgación por medio de publicaciones y websites especializados en TICs y desarrollo. Publicación de artículos en medios especializados sobre la experiencia del levantamiento del inventario de las TIC's en las instituciones educativas y su desarrollo de la metodología en Latinoamérica.
-

Con el desarrollo de esta metodología propuesta se logrará un aporte a la planificación se impactos sociales de los proyectos y programas fundamentados en la introducción de la TICS, impulsados por una gran cantidad de organismos educativos tanto de carácter público como privados. La necesidad de muchas de estas instancias de contar con instrumentos para la medición y valoración de sus inventarios es clara y de hecho, contar con herramientas metodológicas de este tipo constituye una posibilidad de magnificar impactos positivos mediante la toma de decisiones, y de identificar efectos que puedan resultar nocivos de alguna forma.

Beneficiarios Directos

- Instituciones de Educación Superior y sus institutos de Investigación.

- Entidades de Gobierno y Secretarías interesadas en la toma de decisiones y ejecución de programas con nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Bancos de Desarrollo y Organismos Internacionales.
- Organizaciones de la sociedad civil.

Beneficiarios Indirectos

Se derivan de la aplicación de la metodología más la toma de decisiones sobre el accionar programático específico a partir de las lecciones.

- Autoridades educativas de la SEP
- Asesores y tutores de informática educativa
- Tomadores de decisiones educativas para los programas operativos anuales POA.

Efectos Colaterales

- Mejoramiento de las estrategias de trabajo de los asesores, tutores, directores de instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad los procesos de investigación de la Universidad pública.
- Fortalecimiento institucional por la vía de mejores criterios para la toma de decisiones educativas.
- Facilitación de la búsqueda de recursos para financiamiento de proyectos en el caso de que se establezcan impactos positivos.

Nuestro Cuerpo Académico, aplicaría esta metodología concretamente en los siguientes proyectos:

- Programas del posgrado de la Universidad pública y privada.
- Programa de aprendizaje en la oferta educativa en línea.

Análisis e interpretación de la información.
Los Investigadores involucrados en este trabajo de investigación son considerados Coordinadores locales y responsables de la aplicación del cuestionario en su región. El análisis e interpretación de los datos serán realizados por esos coordinadores en colaboración con los demás investigadores. El acceso a las Instituciones educativas, aplicación del cuestionarios y confidencialidad de los datos serán de total y única responsabilidad del coordinador local de cada región.

Bibliografía

1. Abreu-Hernández, L. F. e Infante-Castañeda, C .B., La educación médica frente a los retos de la sociedad del conocimiento, Gac. Méd. Méx., 140 (4):381, 2004.
2. Álvarez, J.B., Chaparro, E.M.S., Ruiz, J.A.T., Una evaluación de la gestión de los sistemas y tecnologías de información en hospitales mexicanos. Caso de estudio Valle de Toluca, UAEM-ISSEMYM, 2009
3. Rico, O.S. Empowerment, una nueva filosofía de trabajo, Rev SOMAIS. 1(1):21, 2005.
4. Hernández, S. R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P., Metodología de la Investigación, 4ª. Ed., Mc Graw-Hill, México, 2006.
5. Ley General de Educativo.
6. Los Sistemas Locales de Educativo, La Dirección del Hospital, pp. 287 – 293, Pub. Cient. 519, OPS, Washington, EUA, 1990.
7. Manual General de Organización del Instituto de Educativo del Estado de México. Gaceta del Gobierno No. 125. 29 de junio del 2005.
8. Méndez, I.R., Namihira, D.G., Moreno, L.A., El protocolo de Investigación, 1ª ed., Trillas, México, 1984.
9. Navarro FR, Navarro PM, Hacia una nueva dirección de hospitales, 2ª. Ed., Trillas, México, 2008.
10. Programa Estatal de Educativo 2006-2011.
11. Programa Nacional de Educativo 2007-2012.
12. Ruelas E B, Dirección y Calidad, Rev SOMAIS, 1(1):8, 2005.
13. San Martin, H. Educativo y Enfermedad, Administración Hospitalaria, pp. 670 – 690, 4ª. Ed., 2ª. Reimpresión, La Prensa Médica Mexicana, México 1984.
14. Turban, E., McClean, E., Wetherbe, J, Tecnologías de información para la administración, 1ª reimpresión., CECSA, México, 2006.
15. Villanueva M C, Del empirismo a la administración científica y de la ineficiencia a la calidad, Rev SOMAIS, 1(1):37, 2005.

Las Competencias y los Valores en el Alumno de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEM.

Felisa Yaerim López Botello, María del Carmen Hernández, Susana Ruiz Valdés.
Facultad de Contaduría y Administración,
Universidad Autónoma del Estado de México.

Resumen.

Para elaborar la presente investigación, ha sido preciso recurrir a diversas fuentes de información, utilizando técnicas de investigación comúnmente aceptadas para este tipo de trabajos, siendo nuestro objetivo la importancia de los valores en el aprendizaje por competencias en el Licenciado en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEM.

Es importante formar profesionales éticos con capacidad para enfrentar los retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo de la administración con una visión estratégica, sentido humanista y aplicando las técnicas y herramientas administrativas bajo un enfoque sistémico en el manejo de recursos, con especial énfasis en el ser humano y su entorno.

A través de la técnica de observación y de un análisis de encuesta, se comprobó que es importante que el alumno en Administración teniendo como referencia los valores familiares y los de su universidad logre un aprendizaje por competencias que le permitan enfrentar los retos de la vida social y laboral. Realizando las tres grandes acciones de los seres humanos: Pensar, decir y hacer, esforzándose no en hacer siempre lo que se quiere, sino en querer siempre lo que se hace.

Es por eso que las instituciones educativas tienen significativas funciones sociales y culturales en la construcción de la sociedad con valores y con respecto a los importantes cambios que se están produciendo en un mundo competitivo.

Palabras Clave: Competencias, valores y alumnos.

Introducción.

El concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño, a diferencia de las modalidades de educación tradicional basadas en las horas de instrucción recibidas.

Los nexos entre la educación superior y el trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias no sólo laborales, comunicativas e intelectuales sino con valores, para el desempeño en los complejos, inestables, inciertos y conflictivos ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional.

Objetivo

La importancia de los valores en el aprendizaje por competencias en el Licenciado en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEM.

Metodología

Por lo que hace al método empleado, puede decirse que se ha recurrido tanto al método deductivo como al inductivo.

Método Lógico: Partiendo de bases conocidas, evidentes o comprobadas, me lleva a conocer la posibilidad o existencia de algo.

Método de Observación: La observación es el método fundamental, porque va implícito en todos los demás métodos.

Método Analítico: Procede por medio del análisis.

Método Sintético: Este método es el que usa de la síntesis.

Método Documental: Es el que se basa en el estudio de documentos para el conocimiento de la verdad.

Levantamiento de Información.

La educación basada en Competencias, avanza como un proyecto formativo de alcance mundial. En este proceso de transición el docente, el discente y las personas interesadas en los cambios curriculares – que van desde una educación tradicional hacia otra basada en competencias – encontraran elementos de reflexión. En el documento del Proyecto Tuning para América Latina se afirma en el sentido amplio que las competencias pueden definirse como las capacidades que todos los seres humanos necesitan para resolver, de manera eficaz y

autónoma, las situaciones de la vida (PTAL, 34) con esto se puede dar cuenta del alcance que tienen las competencias, los limites académicos que trascienden, pues las situaciones que se presentan en la vida, en la escuela, en la calle, en la casa o en el trabajo requieren de un sentido de responsabilidad, de compromiso, de disciplina, de valores.

Sin embargo cabe la importancia de completar esta aclaración: Las competencias son capacidades, pero capacidades desarrolladas y en condición de ser puestas a prueba bajo las circunstancias necesarias de la realidad. Es de ahí que se hace mención que una competencia es una capacidad, pero no toda capacidad es una competencia, por eso lo que distingue a las personas competentes, en cualquier ámbito (laboral, académico, profesional, entre otros), no son tanto los conocimientos que posee, sino la capacidad de utilizarlos de un modo pertinente, eficaz y duradero (Le Boterf, 2008:37), desde esta perspectiva se puede decir que las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades.

Es por eso que el aspirante a la Licenciatura en Administración debe contar con competencias desde el punto de vista de:

1.-Aptitudes: Intelectuales, verbales, numéricas, abstractas y preceptúales.

2.-Intereses: Científicos, servicio social, oficina, cálculo y actividades persuasivas.

3.-Valores: Teóricos, sociales, políticos y económicos.

Que den como resultado el objetivo general de la Licenciatura en Administración que es:

Formar profesionales éticos con capacidad para enfrentar los retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo de la administración con una visión estratégica, sentido humanista y aplicando las técnicas y herramientas administrativas bajo un enfoque sistémico en el manejo de recursos, con especial énfasis en el ser humano y su entorno.

El desarrollar competencias genéricas, cuyo desarrollo permite formar mejores personas, en cualquier área de estudio o trabajo; dichas competencias se pueden clasificar en tres grandes grupos que se pueden llamar de dominio simbólico, interacción social y autonomía personal. Se puede considerar a estas competencias, competencias claves para la vida.

El criterio de clasificación de estas competencias clave se formó teniendo en cuenta:

- La contribución de las competencias para producir resultados valorados por el individuo y la sociedad.
- La ayuda que brinda a las personas para abordar demandas importantes en diferentes contextos, y

- Su relevancia tanto para especialistas como para las personas en general.

La incertidumbre e inquietud que se acrecienta a medida que nos encaminamos hacia la transición a una sociedad global, en la que sabemos que los nuevos medios cambiarán nuestras vidas, encamina al Licenciado en Administración así como a todo profesional de los Negocios a realizar tres grandes acciones de los seres humanos: El pensar, decir y hacer. De ahí la importancia de que el alumno al término de su Licenciatura:

1. Tendrá la capacidad para enfrentar los retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo de la administración con una visión estratégica

2. Aplicará técnicas y herramientas administrativas bajo un enfoque sistémico en el manejo de recursos, con especial énfasis en el ser humano y su entorno.

3. Poseerá nuevos paradigmas de la ciencia administrativa como liderazgo participativo, trabajo en equipos interdisciplinarios y cultura de calidad.

4. Dispondrá de una formación que incluya conocimientos en disciplinas relacionadas con la administración, como informática, economía, ciencias sociales y el dominio de al menos un idioma extranjero, lo que le permitirá desarrollarse profesionalmente con una visión más amplia.

5. Manifestará un interés emprendedor para el diseño, creación y desarrollo de empresas.

6. Hará uso de sistemas de información para la toma de decisiones, apoyándose en tecnología informática.

7. Visualizará la unidad productora de bienes y servicios como elemento básico del desarrollo económico, analizando las relaciones concretas entre los sistemas productivos y su entorno.

8. Poseerá valores éticos y humanísticos, vocación de servicio a la sociedad y sensibilidad para detectar y proponer soluciones interdisciplinarias a los problemas económicos y sociales relacionados con su campo profesional.

9. Tendrá los conocimientos necesarios de su disciplina para desarrollarse en el entorno económico cada día más competitivo y globalizado.

10. Desarrollará la habilidad de auto aprendizaje y superación constante.

En esta época algunas cosas que el discente aprende, mañana será obsoleto, la importancia de las habilidades genéricas es que no envejecen, se desarrollan y aumentan especialmente si se obtienen en un clima liberal de aprendizaje. Los valores son el contexto en que se basan los conocimientos y en los que se cimientan las habilidades.

Para Augusto Hortal, cada ética profesional genera, en su propio ámbito, una clasificación de situaciones, asuntos, conflictos y modos de abordarlos y resolverlos, que permiten analizar lo que está en juego en la toma de decisiones.

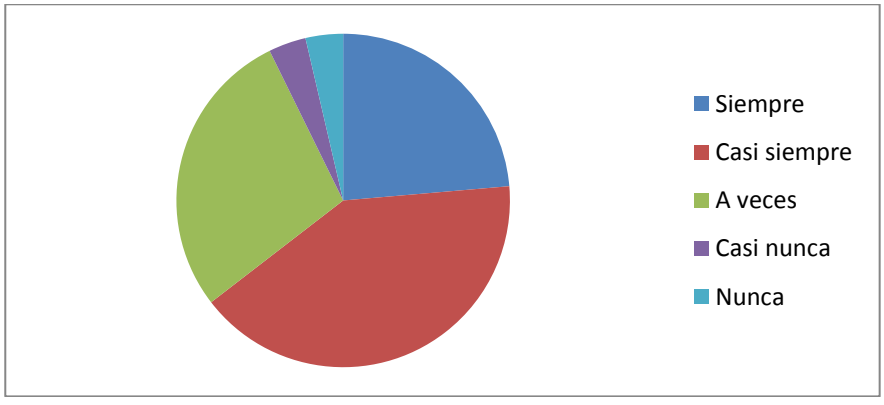
Estas decisiones tomadas, orientan acerca de lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse. Estas decisiones que pueden tomar un estudiante o un profesional teniendo como referencia los valores, nos permite vivir mejor y nos otorga algo de control sobre nuestras vidas, es por eso que hay que tomar en cuenta los valores a la hora de decidir y de enfrentar casos problemáticos.

El fin último de todo ser humano es la felicidad. Existen múltiples criterios acerca del concepto de felicidad. Estudiosos de la psicología postulan que el ser humano está hecho para el bien, para la felicidad y esta se logra a través de un aprendizaje que se sustenta en cuatro factores:

1.- Independencia: Surge a partir de la aceptación de la nuestra responsabilidad en la vida y en la de nuestra propia felicidad.
2.- Amor: El amor a la vida, a la naturaleza, a quienes nos rodean y a nosotros mismos, en una fuente de felicidad.
3.- Aprendizaje: Para alcanzar la sabiduría y la felicidad se requiere tener una actitud positiva, aprender continuamente de nuestros fracasos, pérdidas y errores, como un medio de superación.
4.- Sentido de Vida: Encontrar el propósito de nuestra vida, la razón de nuestra existencia, que nos proporcione una finalidad y nos haga sentir valiosos. (Mûnch 2009:39).

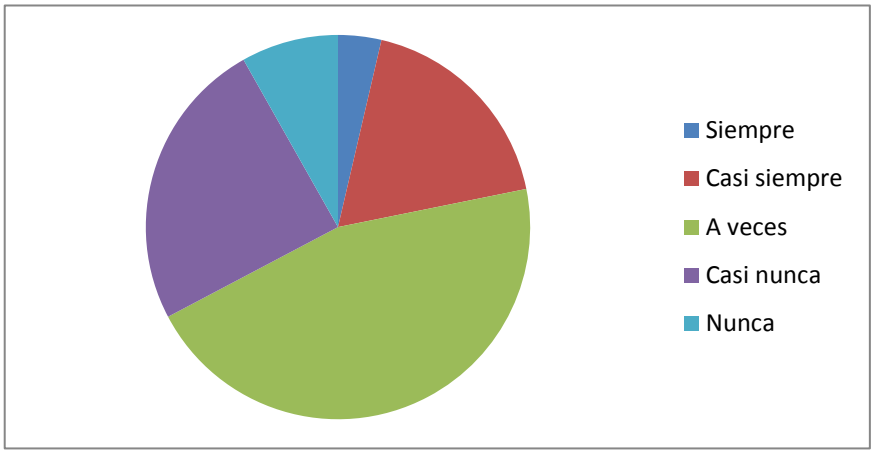
Análisis de Encuesta.

1.- El alumnado de la Licenciatura en Administración, trabaja con competencias en el aula.



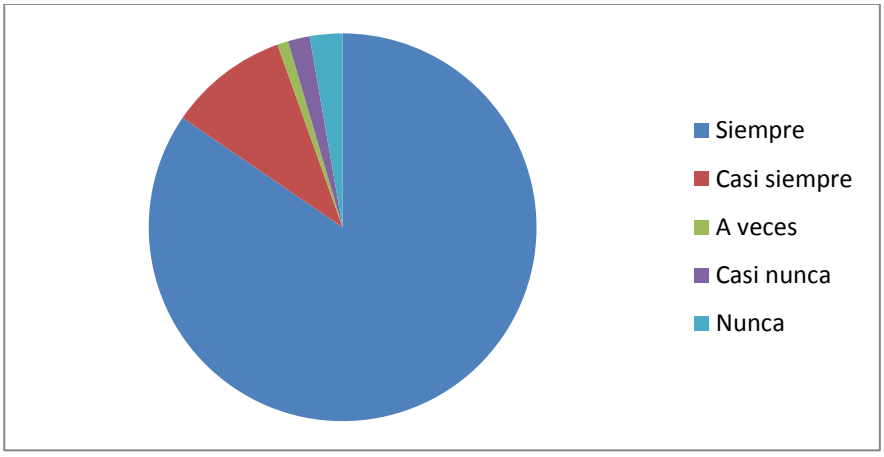
Conclusión: El 45% del total de los alumnos encuestados, casi siempre trabajan con un enfoque de competencias, así como el 4% nunca ha trabajado con dicho enfoque.

2.- Los alumnos desconocen sus habilidades.



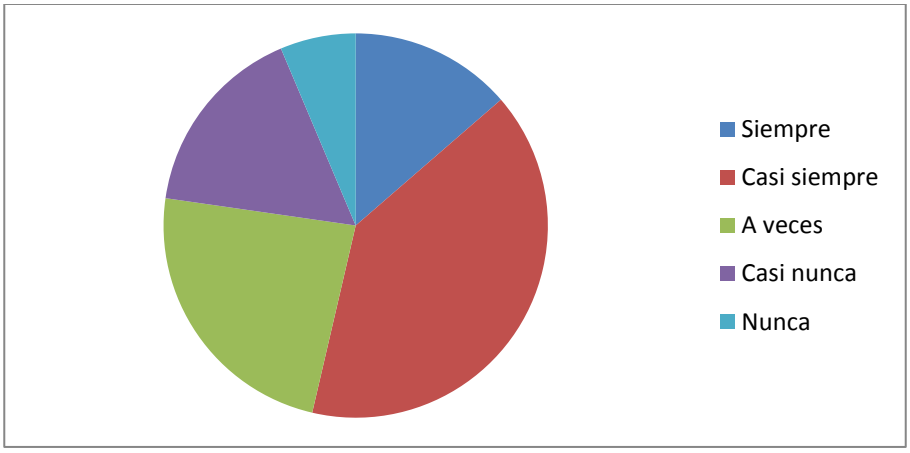
Conclusión: El 50% del total de los alumnos encuestados, desconocen las habilidades propias.

3.- Es importante que el estudiante deba conocer las competencias en el entorno laboral, académico y con valores.



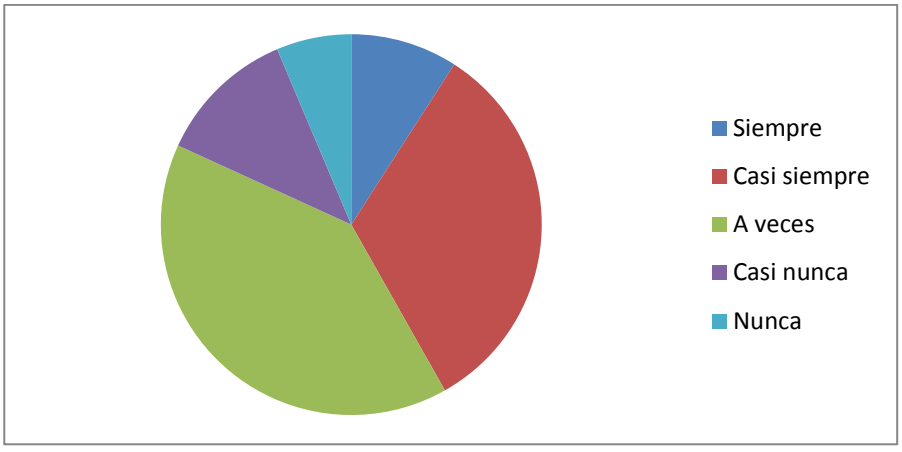
Conclusión: El 93% del total de los alumnos encuestados, conocen las competencias que prevalecen en su entorno, académico así como las exigencias laborales y los valores que prevalecen en ambos.

4.- Te evalúan bajo el enfoque de competencias.



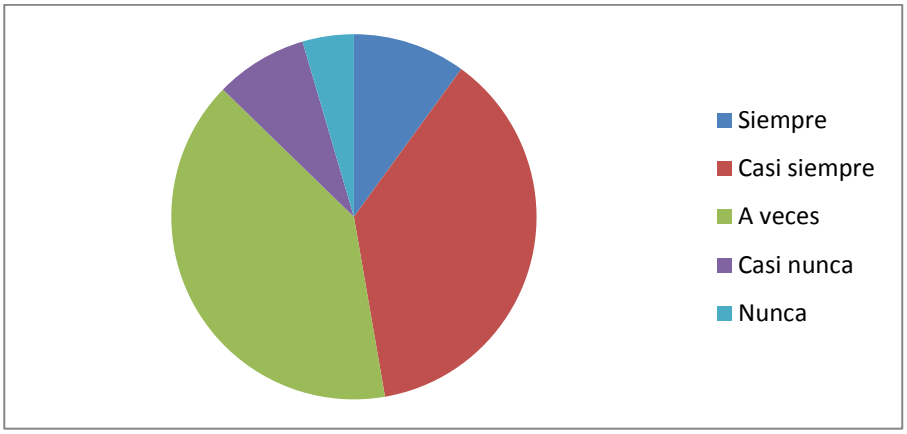
Conclusión: El 44% del total de los alumnos, casi siempre son evaluados bajo el enfoque de competencias, dependiendo de la unidad de aprendizaje.

5.- Tus profesores dan conclusiones bajo el enfoque de competencias.



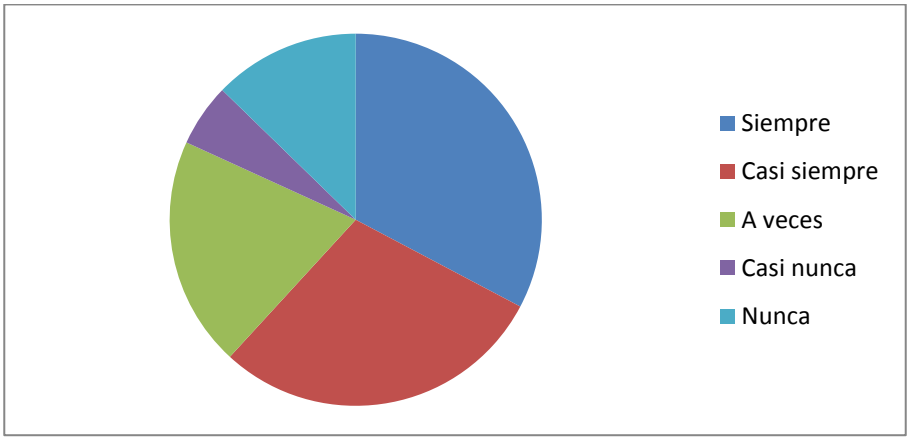
Conclusión: De acuerdo a la encuesta realizada se muestra que del total de docentes solo el 44% dan conclusiones tomando en cuenta el enfoque de competencias.

6.- En las clases los profesores, relacionan los temas bajo las competencias y valores.



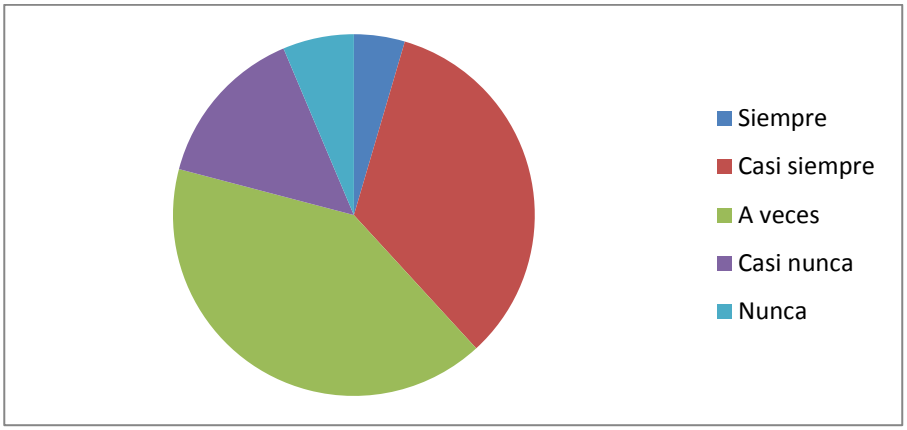
Conclusión: Solo un 44% de profesores relacionan cada tema con el enfoque de competencias y valores.

7.- La unidad de aprendizaje de valores socioculturales de la licenciatura en administración sería más enriquecedora si se llevara de forma obligatoria



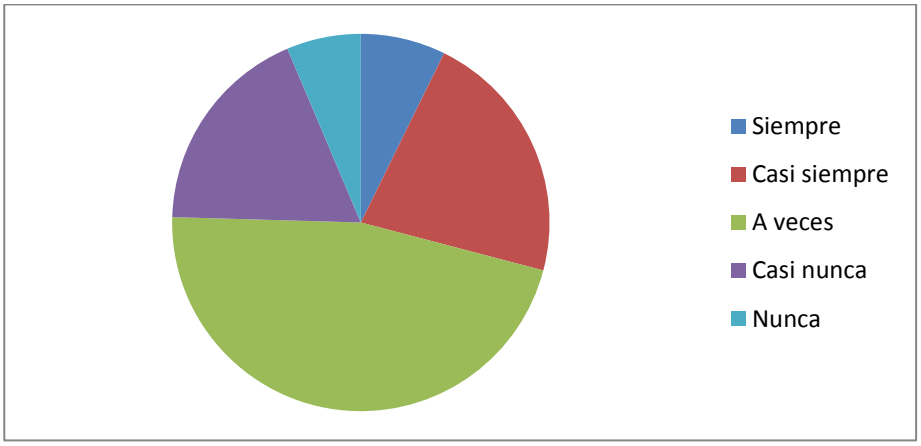
Conclusión: El 36% del total de los alumnos encuestados, opinan que la unidad de aprendizaje de valores sociocultares debiera ser obligatoria dentro del Curriculum de la licenciatura.

8.- El alumnado de la Licenciatura en Administración desconoce los valores de la UAEM



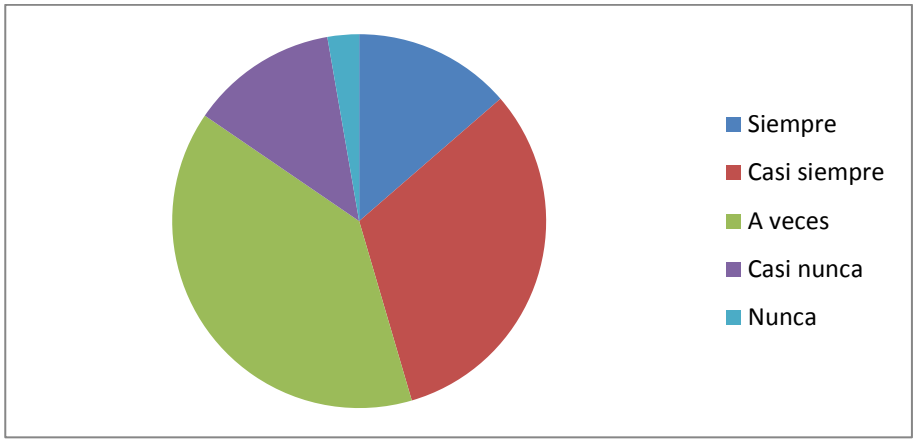
Conclusión: El 45% del total de los alumnos encuestados, mencionan que no conocen por completo los valores institucionales.

9.- En el ámbito estudiantil se carecen de valores



Conclusión: El 51% del total de los alumnos encuestados, mencionan que se carecen de valores en el ámbito estudiantil.

10.- En el ámbito estudiantil de la licenciatura de administración se aplica el código de ética.



Conclusión: El 43% del total de los alumnos encuestados, mencionan que solo a veces se aplica el código de ética.

Conclusiones.

A través de la técnica de observación y de un análisis de encuesta, se comprobó que es importante que el alumno en Administración teniendo como referencia los valores familiares y los de su universidad logre un aprendizaje por competencias que le permitan enfrentar los retos de la vida social y laboral. Realizando las tres grandes acciones de los seres humanos: Pensar, decir y hacer, esforzándose no en hacer siempre lo que se quiere, sino en querer siempre lo que se hace.

Bibliografía.

Libros:
1.- Bellocchio Mabel. (2009). *Educación Basada en Competencias y Constructivismo. Un enfoque y un modelo para la formación pedagógica del Siglo XXI.* México: ANUIES.
2.- Münch Lourdes. (2009). *Ética y Valores*. México: Ed. Trillas. Primera edición
Artículos:
3.- Revista Iberoamericana de Educación. (2004). Publicada por la OEI ISSN: 1022- 6508 – Número 35.
Fuentes electrónicas:
4.- Comisaria de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2002). Discurso pronunciado en la Conferencia de Cierre del Proyecto Tuning Fase 1, Bruselas, 31/05/2002. http://www.relint.deusto.es/TUNINGProjecT/index.htm.

El aprendizaje en equipo como factor clave para elevar el Desempeño Organizacional. Caso Universidades Politécnicas del Estado de Hidalgo.

María del Rosario López Torres, María de Jesús Espino Guevara.
Universidad Politécnica de Tulancingo.

Resumen

El aprendizaje en equipo se alcanza cuando las organizaciones logran unir a las personas en torno a una identidad y una aspiración en común. Las personas deben tener una correcta comunicación al interior del equipo, es decir, realizar intercambio de opiniones donde los participantes expongan sus puntos de vista y trabajen en forma conjunta. El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo. Mediante la presente investigación se podrá descubrir áreas de fortalezas y puntos de oportunidades en las organizaciones de Educación Superior Politécnicas Públicas del Estado de Hidalgo, que aspiran a ser organizaciones inteligentes.

Es un estudio de caso múltiple dio un conjunto de resultados que sirven para reforzar los procesos de planeación estratégica en dichas instituciones, que difieren en muchos aspectos sustanciales de las empresas productivas.

Palabras clave: *Aprendizaje en equipo, Liderazgo, Trabajo en Equipo.*

Abstract

Team learning is reached when the organizations achieve to join people around an identity and a common aspiration. People should have a correct communication inside of a team, it means, to do an interchange of opinions where participants show their points of view and work together. Team Learning is vital because fundamental unit of learning in modern organizations is not the individual, but the team. By this research it will be possible to discover strengths and weaknesses in the organizations of Polytechnic Public Higher Education from Hidalgo State that want to be intelligent organizations.

A multiple case study produced a group of results that are used for reinforcing the processes of a strategic planning in such institutions, which differ in so much fundamental aspects from the productive enterprises.

Keywords: Team Learning, Leadership, Teamwork

Antecedentes

En la actualidad la mayoría de las organizaciones continúan realizando procesos de transformación y de planeación estratégica. Por mucho tiempo los directivos han examinado nuevas formas de llevar a cabo estos procesos con el objeto de identificar ventajas competitivas, fomentando así el compromiso de las personas y el aprendizaje en equipo.

Ante esto, es importante que los líderes deban replantear y desarrollar nuevas estrategias de colaboración, de tal forma que se obtenga un mejor desempeño dentro de la organización, entendiéndose por aprendizaje en equipo el intercambio de ideas mediante los cuales las personas aprenden y aportan nuevas propuestas que serán benéficas para la organización y su crecimiento personal y profesional (Senge, 1998).

Investigaciones realizadas en España sobre las teorías en relación con el diseño organizacional y su eficacia, mencionan que es necesario comprender la importancia del aprendizaje en equipo como elementos que se relacionan con el desarrollo y el cambio de estructuras organizacionales. Si esto no se lleva a cabo, no se tendrá una visión completa de cómo hacer un diseño organizacional adecuado (Rascado et al., 2004).

Según Howell y Costley (2001) cuando los seguidores generan un vínculo fuerte con el líder, y están motivados por una visión compartida, responden positivamente a los requerimientos de este y ponen un mejor esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos, lo que explica que el liderazgo puede lograr un alto desempeño de los trabajadores, es decir, al realizar un trabajo en equipo se incide sobre la mejora de la eficacia organizacional.

Y para que esto se cumpla se requiere entre otras acciones estratégicas, modificar la forma de pensar de las personas acerca de la propia empresa o institución. El problema radica en que un auténtico cambio cultural, que nunca es rápido ni sencillo, y no siempre es bien visto por todos los miembros de la organización.

En estudios realizados por Moreira (1997), indican que el trabajo en equipo se ha convertido en un referente obligado en todo tipo de organizaciones, incluyendo a las instituciones gubernamentales. Y según Blanco y Viloria (2006), las instituciones educativas superiores, como las universidades, pueden presentar cambios en las personas que influyen en las decisiones de las mismas. En este sentido Guijarro y Chávez (2006), señalan que las instituciones deben modificar sus esquemas con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia y eficacia. Como en la Universidad de Murcia, la Universidad de Cantabria, el Instituto Tecnológico del Textil de la Comunidad Valenciana, la Universidad Politécnica de Cataluña y la Universidad Politécnica de Valencia donde se encontró que era necesaria la creación continua de conocimientos, tanto explícitos como tácitos, debido a que el

objetivo ya no es la eficacia social de la educación superior, sino la eficiencia interna de la institución frente a las demandas externas (Chiavenato,1995).

En función de los referentes anteriores se puede precisar la importancia del trabajo en equipo en todas las organizaciones; ya sean públicas, privadas o instituciones gubernamentales; como son las instituciones educativas superiores.

Tal es el caso de las Universidades Politécnicas del Estado de Hidalgo (UPEH), que inmersas en un proceso de cambio organizacional y teniendo a la vista la mejora continua, decidieron participar en dicho proyecto de investigación para que sirva para identificar puntos de oportunidad y crear una organización inteligente, impulsando la participación de los integrantes en un ambiente organizacional colaborativo con la generalización de indicadores de alto desempeño.

Lineamientos Teóricos

El interés de la presente investigación se ubica en la indagación de los aspectos relacionados con el aprendizaje colaborativo y liderazgo. A continuación se contextualizará sobre el marco conceptual de los mismos.

Aspectos relevantes de las organizaciones y su relación con el liderazgo

El líder debe estimular a los trabajadores, de tal forma que se comprometan con el logro de la misión de la organización. Debe generar un vínculo emocional fuerte con los subordinados e incentivar la motivación, de esta forma, las personas responderán de manera proactiva a los requerimientos del líder y por consiguiente se tendrá una visión compartida acompañada de autoestima y seguridad personal, lo cual garantizará un alto desempeño de los trabajadores.

Asociado a esto, las personas deben comprender que el trabajo en equipo es parte medular de la organización, ya que esto facilita el cumplimiento de los objetivos, independientemente de que sean públicas, privadas o instituciones de gobierno; como son las organizaciones educativas de nivel superior, donde las personas posiblemente tengan diferentes formas de pensar que afectan su desempeño organizacional, e impiden lograr los objetivos planteados, por lo cual es necesario considerar la estructura y la forma de actuar de la organización, ya que, si se reconoce el trabajo de los subordinados y se fomenta la toma de decisiones participativa, esto tendrá beneficios para la organización, tanto que, llevará a tener un clima laboral favorable, generando confianza, compromiso y lealtad, la cual incidirá en la motivación de los trabajadores (Mohr y Nevin, 1990).

El desempeño organizacional a partir del aprendizaje en equipo

En la búsqueda de un buen desempeño dentro de las organizaciones (DO), los líderes están continuamente preocupados por cuestiones políticas, nómina, capacitación, entre otros. Sin embargo, a menudo se deja de lado el aprendizaje

de las personas que incluyen un conjunto de filosofías, estrategias, acciones y actividades, que son fundamentales para que se tenga un buen DO,

Según West y Markiewicz (2004) cuando se diseñan organizaciones se hace implícitamente con el objetivo de incidir sobre la mejora de la eficacia organizacional, para lo cual es necesario modificar la estructura y adoptar diseños organizacionales basados en equipos de trabajo y en estructuras flexibles. Si bien es cierto que una persona tenga un buen DO, debe enriquecer su forma de pensar y el de los compañeros de trabajo, no obstante una de las dificultades más importantes al momento de hacer una reunión de trabajo, es el manejo de las diferentes formas de pensar, debido a que, cada uno de los participantes tiene la convicción de que su punto de vista es mucho más objetivo que el de los demás, y se puede dificultar el dialogo cada uno de los colaboradores no se manifiestan en forma explícita. Por lo tanto, es importante que cuando todos los participantes de la organización comprendan el problema, se realice un intercambio de puntos de vista, lo cual es benéfico para la organización y útil para el proceso de decisión (De León & Jaramillo, 2006).

Por lo tanto, es importante que en las organizaciones se disponga de tiempo para exponer y comentar abiertamente los pensamientos de cada integrante, pues la comunicación es una necesidad en toda organización, sin embargo, se debe contar con la participación del líder, pero no basta con ser líder, sino aplicar el liderazgo, para estimular la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización. Cuando los seguidores generan un vínculo emocional fuerte con el líder, y están motivados por una visión compartida acompañada de autoestima y seguridad personal, responden positivamente a los requerimientos del líder para el logro de los objetivos colectivos lo que explica porque el liderazgo transformacional puede lograr un alto desempeño de los trabajadores (Howell & Costley, 2001).

Las organizaciones educativas y el trabajo en equipo

Dentro de las organizaciones educativas el trabajo en equipo desempeña un papel de impacto. En el caso de las instituciones objeto de esta investigación, la educación no puede ser analizada al margen del desarrollo de la sociedad. En la actualidad el desarrollo científico técnico le plantea a las organizaciones educativas la necesidad de adecuarse a los tiempos que corren a una velocidad vertiginosa, lo que implica organizar la educación de manera diferente; como consecuencia se genera una oportunidad que trasciende del campo de la educación, para adentrase en el campo de los procesos productivos y de los necesarios cambios de los modelos mentales que se han mantenido por siglos en las instituciones educativas.

Es posible asegurar que el cambio del modelo educativo es similar al cambio tecnológico radical que sufren las empresas productivas, pero el modo de asumir los mismos tiene sus especificidades porque indudablemente en una organización

educativa el producto es la transformación de conocimiento, desarrollando capacidades para encarar los cambios trascendentales en las esferas de la producción y los servicios, produciendo un círculo virtuoso que redunda en el desarrollo económico y social de un país.

Para los efectos de la presente investigación, interesa abordar que se requiere de un nuevo tipo de profesional, lo que implica un cambio, orientado por un aprendizaje continuo, en equipo, y de un excelente liderazgo, de forma que el futuro especialista tenga los fundamentos básicos de su especialidad, que le permitan asimilar y dominar nuevos tipos de actividad, o lo que es lo mismo preparar a las futuras generaciones para su auto educación.

Todo ello impone un cambio radial en el proceso docente educativo, donde el educando debe asumir el rol de estudiante y profesor al mismo tiempo, es decir, tiene que aprender por sí mismo: debe tomar conciencia de qué es la actividad de estudio, que estructura tiene, qué leyes rigen ese proceso, y qué etapas debe de atravesar para lograr asimilar conocimientos y a la vez ser creativo.

Por su parte el profesor como orientador tiene que dominar todos los tipos de actividad que le permitan estructurar científicamente el proceso docente educativo para dirigirlo y controlarlo, y esto implica un drástico cambio de modelo mental, en una organización cuyo producto final es la formación de especialistas y la generación de conocimientos por medio de la investigación científico y la innovación.

Al cambiar el objetivo general de la educación es obvia la necesidad de cambiar los modelos educativos, pero se trata de todo un proceso de sustitución de paradigmas. Primero hay una quiebra del viejo y la pugna del nuevo por implantarse, Modelo de Educación por Competencias (EBC)), que debe chocar contra la normal resistencia humana al cambio (cambio en los modelos mentales). Los primeros síntomas de la ruptura del viejo paradigma en México tiene que ver con el vínculo entre educación y trabajo, coincidente con la aparición de los institutos tecnológicos, de ahí el paso a la Educación Basada en Competencia (EBC)16, modelo asumido también por diversas instituciones educativas y por las Universidades Politécnicas, que son pioneras en la implantación del nuevo modelo educativo.

En los modelos anteriores el profesor trabajaba generalmente de forma independiente, el nuevo modelo implica un cambio drástico, ya que este modelo

16.- Rocío Andrade refiere el concepto de competencia como una formación integral del ciudadano por medio de diferentes enfoques como el aprendizaje significativo en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotoras (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, aptitudes, valores) abarca todo un conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones sociales, cognitivas, culturales, afectivas.

reclama el involucramiento colectivo en los cambios de programas, necesita desaprender los estilos de enseñanza- aprendizaje y aprender nuevas formas centradas en los estudiantes. Pero los cambios no sólo gravitan sobre los docentes, los equipos de dirección institucional deben orientar esos cambios, estimulando la creatividad, involucrando a las personas en los procesos de transformación cultural, cambiando las formas de pensar. Donde el líder debe impulsar a sus seguidores a pensar sobre los problemas en formas nuevas y creativas, así como incrementar la motivación para que éstos puedan desarrollar todo su potencial y crear una visión compartida. Es importante distinguir que una organización educativa mantiene un modelo jerárquico de dirección, que debe tender a la flexibilidad, pero no perder de vista que la máxima autoridad tiene un alto peso en la toma de decisiones y en la orientación y ejecución de las políticas emanadas de los órganos de dirección del país.

Dichas políticas pueden convertirse en freno a los cambios que requiere la modernización, en un medio internacional altamente competitivo, hoy las organizaciones educativas públicas necesitan muchos recursos, que debe auto gestionar como complemento al presupuesto estatal.

Aspectos Metodológicos

La metodología de la presente investigación está basada en la propuesta de los autores Hernández et al., (2010) que consideran los siguientes elementos:

Enfoque de la investigación: Esta investigación parte del enfoque sistémico, propuesto por Peter Senge, para caracterizar las organizaciones. El estudio de caso múltiple fue asumido para esta investigación, porque se persigue el estudio intensivo de varios casos.

Se utilizó el enfoque mixto, con el empleo de la metodología cuantitativa y la cualitativa. El empleo de ambas metodologías obligó a realizar el proceso de triangulación en la fase de elaboración de los resultados.
Bajo el enfoque cualitativo se empleó el análisis de documentos, y las entrevistas en profundidad, tipo historia de vida, sobre la base de la técnica de la indagación apreciativa (Whetney y Bloom, 2003).

Alcance de la investigación: La investigación tuvo un alcance descriptivo y correlacional.

Formulación de la hipótesis: La hipótesis planteada en este trabajo es una hipótesis causal multivariada, donde se plantea una relación entre diversas variables independientes y una dependiente.

> **Hipótesis nula:** H01: La falta de Aprendizaje en equipo y Liderazgo son factores que limitan el desempeño organizacional en las UPEH.

Diseño de la investigación: El tipo de diseño que se usó en esta investigación es el transeccional, y permitió describir las variables de: aprendizaje en equipo,

liderazgo y desempeño organizacional, así como analizar su incidencia e interrelación entre las mismas.

Selección de la muestra: El desarrollo de esta investigación se realizó tomando como organizaciones objeto de estudio a la Universidad Politécnica Tulancingo (UPT), Universidad Politécnica Metropolitana (UPM), Universidad Politécnica de Francisco I. madero (UPFIM) y la Universidad Politécnica Pachuca (UPP), ubicadas en el estado de Hidalgo. La muestra fue de tipo probabilística estratificada con selección sistemática, utilizando la agrupación de personas por características homogéneas. Así mismo se usó la entrevista y observación con la finalidad de obtener información adicional a la investigación. La población de esta investigación estuvo compuesta por académicos de tiempo completo (PTC) y de tiempo parcial (PTP), así como personal administrativo, de apoyo y alumnos de los diferentes programas educativos de las UPEH. Para el tamaño de la muestra se usó una estimación a priori, con un intervalo de confianza de 95% y un error de estimación de 5%, teniendo un tamaño de la muestra de 364 instrumentos.

Procesamiento y análisis de los datos: En lo que respecta al análisis cuantitativo se elaboró una base de datos la cual contenía las variables a analizar. Posteriormente se hizo la captura de los datos correspondientes al instrumento aplicado, usando como apoyo el Software de aplicación SPSS 18.0. Se usó la estadística descriptiva en el análisis de datos y para establecer su grado de correlación y en qué condiciones se dieron. Así mismo se apoyó en la estadística inferencial para la comprobación de hipótesis.
El análisis cualitativo se empleó el análisis de documentos, entrevistas en profundidad para complementar la información obtenida con el análisis de los datos cuantitativos y dar un mayor sustento al planteamiento hipotético de la investigación. Para le entrevista en profundidad se elaboró una guía de entrevista que se aplicó a 5 sujetos que tienen liderazgo en la organización, y cuyas historias de vida revelan la capacidad de auto liderazgo.

Resultados obtenidos

En lo que respecta a la variable **de aprendizaje en equipo,** el 48.9% de las personas encuestadas se reconoce capaz de intercambiar libremente sus ideas con los compañeros de trabajo, el 83.2% supuestamente colabora en forma proactiva con el equipo de trabajo, aunado a esto la comunicación para el intercambio de opiniones es de 79.7% y las aportaciones que se hacen en beneficio de la organización y de los equipos de trabajo es de un 72.9%. Al realizar este análisis se concluye que las personas no tienen una suficiente comunicación al interior del equipo, es decir, no se realiza el intercambio de opiniones por parte de todos los participantes; y en las organizaciones la comunicación para el aprendizaje en equipo es vital.

Por lo que, es necesario que los integrantes externen sus aportaciones y se tenga una mejor comunicación inter grupal. De esta forma se tendrá como beneficio que los integrantes crezcan con mayor rapidez, intercambien ideas apoyados en los

modelos mentales compartidos, mediante los cuales las personas aprenderán y aportarán nuevas propuestas que serán benéficas para la organización.

La comunicación, debido a que el 39.7% de las personas considera que no es la adecuada, y esto trae como consecuencia que el desempeño laboral no se cumpla de forma satisfactoria.

También el 65.1% de las personas opinan que no laboran en forma proactiva con los demás integrantes de la organización. Con esto se puede inferir que posiblemente las personas no tienen una buena comunicación, quizás debido a la diferente forma de pensar, por lo que se debe motivar para que aprendan a exhumar sus imágenes internas y poder tener conversaciones abiertas donde manifiesten sus pensamientos para exponerlos con el equipo de trabajo. De esta forma se tendrá como beneficio que los integrantes de la organización tengan un mejor intercambio de ideas para tener un aprendizaje colaborativo y de esta forma alcanzar una visión compartida.

En la variable **liderazgo** se puede notar que 41.8% de las personas encuestadas mencionan que su jefe no los toma en cuenta para la toma de decisiones, asociado a esto es relevante considerar que al 39.6% del personal no se les informa de los eventos a los que asiste su jefe, el 62.9% los integrantes de la institución perciben que no son estimulados por el líder para alcanzar la misión de la organización. El personal considera que reciben capacitación en un 62.9%, pero, dicha capacitación es adecuada en un 69.13%.

Al realizar este análisis se puede inferir que una parte de las personas no se encuentran motivadas por el líder, así como que pudiera existir una oportunidad para mejorar la comunicación con los integrantes de la organización y su jefe inmediato, para tener un excelente ambiente de trabajo, es decir aplicar el liderazgo transformacional, estimulando a los trabajadores, para alcanzar la misión de la organización. De esta forma se tendrá como beneficio que los miembros de la organización se sientan motivados, produciendo cambios en los grupos y la entidad, generando vínculos emocionales fuertes con el líder, para lograr un alto desempeño de los trabajadores.

El análisis de las variables estudiadas en una primera aproximación indica que los datos obtenidos de las cuatro organizaciones de estudio, sirven para establecer posteriormente, las comparaciones de las mismas, o sea, la determinación del comportamiento de las variables evaluadas.

Conclusiones

Los resultados más significativos de la fase cuantitativa de la presente investigación se enfocan en los puntos fuertes que tienen las organizaciones educativas, donde existe semejanza en todas las Politécnicas del Estado de Hidalgo, teniendo como mayor fortaleza el desempeño del personal administrativo, esto es importante, debido al trabajo interno que se realiza entre los diferentes departamentos, a la comunicación adecuada, al trabajo en equipo, y atención a la comunidad universitaria, lo que fomenta a alcanzar la visión institucional, y al mismo tiempo incrementa el pensamiento sistémico.

Posteriormente se encuentra el desempeño de los profesores de tiempo completo, esto es significativo ya que en ellos recaen las principales actividades académicas, desde la elaboración de materiales, asesorías, tutorías, acompañamiento en el proceso de formación del estudiante, participación en cuerpos académicos, proyectos de desarrollo tecnológicos, y colaboración con el sector productivo.

Consecutivamente se tiene a los profesores de asignatura, donde su función es fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje de los diferentes programas educativos. Al igual que los profesores de tiempo completo, proporcionan asesorías y dan seguimiento a la trayectoria académica del alumno.

Enseguida se encuentra el personal de apoyo a la docencia, donde se realizan diferentes actividades para apoyar el quehacer académico, entre estas se encuentran, talleres culturales y deportivos, psicólogo, dentista, médico, servicios escolares, trámites administrativos, biblioteca, mantenimiento, entre otros.

Como última fortaleza se encuentran los alumnos de las organizaciones educativas, cabe destacar que es necesario que las organizaciones educativas trabajen con mayor énfasis en este estrato, con la finalidad de que tengan un pensamiento sistémico.

Es necesario tomar en consideración que para lograr que algunos factores no limiten el desempeño organizacional es recomendable reforzar los siguientes aspectos: sensibilizar al personal para reconocer sus equivocaciones, y puedan identificar sus debilidades, trabajar más sobre el aspecto motivacional, de tal forma que toda la comunidad universitaria se interese en todos los aspectos relacionados con la organización.

Asociado a lo anterior, el personal de las instituciones deben compartir ideas con el grupo de trabajo para la solución de problemas, así como realizar aportaciones en beneficio de la organización, y proporcionar la información laboral a los compañeros (as) de trabajo en tiempo y forma, esto permitirá incrementar el desempeño organizacional.

En lo que respecta a la variable de liderazgo es necesario destacar que los dirigentes deben de tomar en cuenta a todo su personal en la toma de decisiones, así como incentivar la motivación para lograr las metas establecidas dentro de la

organización, y sobre todo mantener informado al personal sobre los cambios que ocurren en la organización.

Los resultados antes expuestos tienden a corroborar la hipótesis nula formulada en la investigación, criterio que se refuerza con el estudio de correlaciones explicado anteriormente.

Referencias bibliográficas

ANDRADE, R. Un acercamiento al enfoque por competencias y al desarrollo curricular en la Universidad Marista de Querétaro. Junio de 2005.

BLANCO WALTER, & VILORIA ORLANDO (2006). Modelos Mentales de la usb y su influencia en el entorno al litoral central. *Journal de análisis.* 12(2), 225–243.

CHIAVENATO, E. (1995) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

DE LEÓN BELTRÁN ISAAC, & JARAMILLO RESTREPO DIEGO (2006). "Reuniones y modelos mentales; una aplicación para el manejo del trabajo en equipo". Revista g*rupo Transdisciplinario de Investigación en Ciencias Sociales*, n. 42.

GUIJARRO MAYRA & CHÁVEZ JORGE (2006). *Ética y gerencia universitaria*. Revista Venezolana de gerencia. 11(34).

HERNÁNDEZ ROBERTO, FERNÁNDEZ CARLOS & BAPTISTA PILAR (2010). *Metodología de la investigación.* México: McrawHill.

HOWELL, J., P. & COSTLEY, D. (2001). Understanding Behaviors for Effective Leadership. USA: Prentice Hall.

MOHR, J., & NEVIN, J.R. "Communication Strategies in Marketing Channels: A Theoretical Perspective". Revista of Marketing. Vol 54.

MOREIRA MARCO ANTONIO (1997). M. Modelos mentais. *Journal of Science Education*. 1(3).

RASCADO PALOMA, RAMON RICO, SÁNCHEZ MANZANARES MIRIAM, & FERNANDEZ RIOS MANUEL. (2004). Teorías Implícitas. Diseño Organizacional y Eficacia. Revista Interamericana *of* Psychology. 38(1), Recuperado el 10 Septiembre del 2003 en http://www.actualizaciondocente.ula.ve/educere.

SENGE, PETER (1998). La Quinta Disciplina(2ª ed). Barcelona, España: Editorial Granica.

WEST, M.A. Y MARKIEWICZ, L. (2004). *Building team - based working. A practical guide to organizational transformation*. Oxford,BPS: Blackwell.

WHITNEY, D. Y TROSTEN-BLOOM, A. (2003). *The Power of Appreciative Inquiry. Berrett-Koehler Publishers.*

Relación del Clima Laboral con el Capital Humano en Escuelas de Educación Superior.

José Luis Moreno Rivera, Rogelio Alberto Sánchez Cortés, Gloria Ramírez Elías.
Luis Corona Velázquez, Nelly Flores Luján.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Reyna Gómez Flores, Maritza Gómez Flores.
Western University, (London, Ontario Canadá).

Edgar Daniel Peña Rangel.
Brock University, (ST. Catharines, Canadá).

Resumen

Se resalta la importancia de medir el clima laboral en las organizaciones como una forma de mantener la motivación, la productividad y la salud de los trabajadores, se presenta el procedimiento que se siguió para conocer la validez y confiabilidad de un instrumento que está enfocado a este fin y se presentan algunos ejemplos del tipo de diagnóstico que se puede hacer.

Abstract

It highlights the importance of measuring the work environment in organizations as a way to maintain motivation, productivity and health of workers, is the procedure that was followed to determine the validity and reliability of an instrument that is focused on this order and is examples of the type of diagnosis that can be done.

PROTOCOLO

Descripción del problema

El análisis de las organizaciones se ha realizado tomando como referencia diferentes enfoques, esta investigación tiene como finalidad tomar como referencia el clima organizacional de diferentes escuelas de educación superior para realizar un análisis factorial e identificar los componentes principales existentes.

Dentro de una institución de educación superior encontramos diferentes personajes que participan en su buen o mal funcionamiento, en primer lugar personal docente, personal administrativo, personal directivo, personal de apoyo.

Cada uno se crea una imagen sobre el ambiente en el que desarrolla sus actividades, dependiendo de un conjunto de factores tales como, la relación que tiene con otros compañeros de trabajo, el tipo y la calidad de información que recibe, la relación que tiene con sus superiores, las condiciones de la infraestructura, la calidad de los equipos y del material bibliográfico.

Esta percepción se traduce posteriormente en un comportamiento personal o grupal, que al ser repetido en forma periódica, y estos a su vez se traducen en resultados que pueden ser evaluados, en cada uno de los participantes, desde los alumnos hasta el personal directivo.

Por la relación directa que existe entre docentes y alumnos, es importante conocer la percepción que tienen los académicos de las instituciones educativas a las que pertenecen, porque son los responsables directos del buen o mal servicio que se presta al estudiante.

De aquí surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción actual de los trabajadores, del clima organizacional en las escuelas de educación superior? Y ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el capital humano?

Para dar respuesta a estas preguntas se integrará el estado del arte para identificar cuáles son las aportaciones y las tendencias que han seguido otros investigadores en relación al tema.

Se tomará una muestra de docentes y personal administrativo que se encuentren vinculados con la educación superior, a los cuales se les aplicará un instrumento para medir la percepción que tienen en relación con el clima organizacional. Se realizarán algunas pruebas de estadística descriptiva y correlacional para contrastar los datos.

Los resultados permitirán diseñar un modelo de clima organizacional para las escuelas de educación superior.

Motivación por atenderlo

El clima organizacional se ha estudiado en grandes empresas tanto privadas como públicas y a nivel nacional e internacional. Existen diferentes trabajos sobre este tema como los realizados por (Garza, 2010) o (Aranda & Contreras, 2009) los enfoques de los autores son diversos pero comparten en su mayoría variables como la estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, etc., también existe un consenso en la recolección de la información que es por medio de encuestas y entrevistas, utilizando la escala de Likert siendo estos analizados por medio de estadística descriptiva.

En este contexto (Araujo María Carolina, 2007) realizó un estudio sobre “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública”, de Venezuela que fue realizada en el Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerencial de la universidad Rafael Belloso Chacin. La

investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Inteligencia emocional y desempeño laboral del nivel directivo en las instituciones de nivel superior, fue un trabajo de tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, se diseñaron dos instrumentos de escala de Likert, se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Un estudio que analizó tanto la variable del clima organizacional como el desempeño laboral fue de (Quintero, Africano, & Faria, 2008) realizada en Venezuela titulado "Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago" se realizó un diagnóstico del clima organizacional y desempeño del personal, fue un trabajo de tipo descriptivo cuantitativo con una muestra de 45 trabajadores.

En este trabajo se aplicó un cuestionario para la recolección de datos, el resultado de esta investigación fue que el personal está parcialmente motivado, además el pago otorgado por la empresa no cumple con las expectativas de los trabajadores, estos perciben un ambiente de trabajo tranquilo y agradable, sin embargo existe una gran insatisfacción por la falta de un salario justo y una supervisión intransigente en los vigilantes, lo que ocasiona que el trabajador se sienta insatisfecho lo que provocaría una baja en la eficiencia organizacional.

Las variables utilizadas en esta investigación son manejadas en diferentes trabajos como el de (Vejarano & Juardo, 2003) que se elaboró en la Universidad Señor de Sipan Sac – Chiclayo en Perú titulado "Análisis y evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño del personal administrativo" que tenía como objetivo evaluar la satisfacción y motivación de los empleados, por medio del análisis y evaluación del clima organizacional, se identificaron seis variables: objetivos y seguimiento, motivación, liderazgo, comunicación, satisfacción laboral y clima laboral, fue una investigación exploratoria y descriptiva.

Se detectó que la variable a mejorar fuese la comunicación pues los empleados de la universidad no conocen las metas y objetivos de la misma, solo el 40% de los trabajadores se encuentran satisfechos, el 60% restante no ha desarrollado una adecuado clima laboral debido a políticas adoptadas en la universidad en el tema de recursos humanos, el cual no satisface a los trabajadores, lo que provoca una escasa identificación y compromiso, influyendo negativamente en el desempeño laboral además existe multiplicidad de objetivos por parte del personal, el principal motivo por el cual los empleados prestan sus servicios es el sueldo.

En nuestro país también se han realizado estudios sobre el clima organizacional como el de (Garza, 2010) hecho en la universidad autónoma de Tamaulipas realizó un estudio sobre "El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas" esta investigación analizó el clima organizacional de la Secretaría de Seguridad Pública tomando en cuenta 16 variables como autonomía, trabajo en equipo, apoyo, comunicación, presión, reconocimiento, equidad etc.

Fue una investigación con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, además de ser de tipo no experimental, se obtuvo una muestra de 93 empleados, la

recolección de datos fue por medio de cuestionarios, en estos se consideraron la opción de respuesta múltiple utilizando la escala de Likert, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciencies), la conclusión fue que el ambiente de trabajo que se experimenta en la dirección general de ejecución de sanciones es de desacuerdo y neutral ya que los empleados no están de acuerdo con el desarrollo de las variables como apoyo, equidad, innovación, sueldos y salarios etc. solo se obtuvieron buenos resultados en variables como reconocimiento, motivación intrínseca, satisfacción general y visión.

Como se puede observar existen diferentes trabajos del clima organizacional y del desempeño laboral que se han aplicado tanto a empresas privadas como públicas, las variables en su mayoría son las mismas.

Clima organizacional

La teoría sobre el clima organizacional se remonta a Edward Chace Tolman con su concepto de los mapas cognitivos, que se entienden como el esquema individual que construyen las personas para darle sentido a su ambiente.

En 1936 Kurt Lewin introdujo el concepto de “atmosfera psicológica” siendo esta una propiedad de la situación como un todo que determinara la actitud y conducta de las personas, puesto que el ambiente y su interacción con las características personales del individuo son determinantes fundamentales de la conducta humana (Lewin, 1939).

Otro autor que estudia el tema es Rensis Likert que menciona que la conducta de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, además por sus investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, concluyó que los supervisores que se orientan hacia un mayor interés por sus subordinados más que por el objetivo, son más productivos.

Likert explica que el clima organizacional estaba influenciado por la conducta de los lideres, diciendo que el liderazgo es la variable más importante de la organización. Además propuso un modelo para estudiar la conducta del líder basado en lo que denominó: Sistemas de Administración, que describen los diferentes tipos de líder. (Cruz, 2009). Señala que existen tres variables que influyen en la organización, las variables causales, intermedias y de resultados finales. Las causales son las que indican cómo evoluciona la organización y la obtención de resultados, se encuentra la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencias etc.

Las variables intermedias reflejan el estado interno de la empresa y constituyen los procesos organizacionales de esta, como la motivación, la actitud, los objetivos, la eficiencia de la comunicación. Las variables de resultados finales son el resultado de las variables independientes e intermedias reflejan los logros obtenidos por la organización entre ellas están la productividad, las ganancias,

perdidas etc. Para este autor la interacción entre estas variables determina dos tipos de clima organizacional que parten de uno muy autoritario a uno muy participativo.

En el clima autoritario la organización se caracteriza por un orden estrictamente descendente, cuando surgen los problemas los castigos y las amenazas son la respuesta de los mandos superiores, estos tienden a tener un sentido paternalista hacia los empleados y la mayoría de las decisiones son tomadas por los altos mandos todo esto desarrollándose en una atmosfera de miedo e incertidumbre.

Mientras que el clima participativo se basa en la confianza, puesto que las decisiones se pueden tomar por los mandos inferiores, la motivación es calve fundamental de este tipo de clima, pues se caracteriza por tener recompensas, castigos ocasionales y lecciones, además existe un sentido de responsabilidad en toda la estructura de la organización, la comunicación es descendente y ascendente, lo que permite una relación de amistad entre los trabajadores, en un ambiente agradable.

Además explica que existen cuatro factores que influyen directamente en el clima organizacional: parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa por dentro de la organización, los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción, la percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización (Aranda & Contreras, 2009).

Según (Sandoval, 2004) Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1) Métodos de mando: es la forma en la que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2) Fuerzas motivacionales: son los procedimientos que ayudan al empleado a mejorar su productividad.
3) Procesos de comunicación: son los tipos de comunicación que se encuentra dentro de la organización.
4) Procesos de influencia: la interacción entre los empleados para establecer los objetivos.
5) Toma de decisiones: La manera en la que se toma las decisiones además del reparto de funciones.
6) Procesos de planificación: la forma en la que se establecen los objetivos de la organización.
7) Procesos de control: el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8) Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: es la planificación para llegar a la organización deseada.

Como lo menciona (Sandoval, 2004) Pritchard y Karasick también desarrollaron un instrumento de clima compuesto por dimensiones:

1. Autonomía: Es el grado de libertad que un individuo puede tener en la toma de decisiones.
2. Conflicto y cooperación: Es la amistad y cooperación que existe dentro de una organización.
3. Estructura: Esta dimensión son las normas y políticas a seguir de la organización.
4. Remuneración: Este la cantidad de dinero o cosa con que se paga el trabajo.
5. Rendimiento: Es la relación existente entre la remuneración y el trabajo bien hecho.
6. Motivación: Esta dimensión se refiere a los aspectos motivacionales dentro de la organización.
7. Estatus: Son las diferencias jerárquicas.
8. Flexibilidad e innovación: Es la voluntad de la organización de cambiar.
9. Centralización de la toma de decisiones: Es la manera en la que se toman las decisiones y como se delega la autoridad.
10. Apoyo: Se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas.

A partir de los estudios de Likert diferentes autores han definido y medido al clima organizacional como Schneider y Bartlett que explican que el clima organizacional es una característica de las organizaciones que se desprende de las descripciones que los sujetos realizan acerca de las políticas, prácticas y condiciones que existen en el ambiente de trabajo (Bustamante, Del pilar Hernández, & Yáñez, 2008).

Schneider afirma que las dimensiones del clima varían en función de las percepciones que se tengan en determinada posición dentro de la organización y define este como el conjunto de percepciones sumadas y mantenidas por los individuos de la organización, y estas son el resultado de la interacción entre las características personales y las características organizacionales.

Además manifestó que el clima es un atributo del individuo y por lo tanto, es una percepción que se realiza del ambiente. Desde su visión, las percepciones del clima son descripciones para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema (Bustamante, Del pilar Hernández, & Yáñez, 2008).

Dessler plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (Álvarez, 2002).

Water define al clima como las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Hall explica que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por

los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Robbins dice que es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno.

De las definiciones presentadas por los diferentes autores se puede concluir que el clima organizacional son las percepciones que los trabajadores tienen sobre su ambiente trabajo y estas influye en su conducta y comportamiento que se puede reflejar en el desempeño de sus labores.

Además el clima no es tangible sin embargó se encuentra dentro de la organización además como lo menciona (Álvarez, 2002) este está integrado por elementos como:

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, los valores, el aprendizaje.
- Los grupos dentro de la organización su estructura, cohesión, procesos, normas.
- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo.
- Liderazgo, poder, influencia, estilo.
- La estructura con su macro y micro dimensiones.
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Beneficiarios

Los resultados de este proyecto beneficiarán la imagen que tienen las escuelas de educación superior en su entorno de influencia, específicamente se tiene contemplado trabajar en un inicio con escuelas de nivel superior de la República Mexicana tales como El Instituto Tecnológico de Apizaco y la Universidad Autónoma de Tlaxcala; a su vez detectando la magnitud e importancia de este proyecto se incluirán a las Universidades de Canadá como son Western University y Brock University

De lo cual se desprende que los docentes que laboran en las instituciones educativas merecen desarrollarse en un buen clima organizacional ya que es preferible y propicia el logro de los objetivos institucionales. Al comparar los diferentes departamentos, permitirá detectar áreas de oportunidad y sugerir posibles estrategias.

Metodología

El proyecto será de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Constará de las siguientes etapas:

1. Búsqueda de información bibliográfica, revistas, bases de datos, para conformar el marco teórico y el estado de arte.
2. Descripción del marco contextual en el que se desarrollan las escuelas de educación superior en el Estado de Tlaxcala y en el extranjero particularmente Canadá.
3. Identificación y definición de las variables “clima organizacional” y “Desempeño”.
4. Estudio de campo para determinar las escuelas de educación superior que permitirán la obtención de los datos.
5. Diseño de instrumento para la obtención de datos de las variables de estudio.
6. Análisis del funcionamiento de las variables de interés para el presente estudio.
7. Generación del modelo de clima organizacional para las escuelas de educación superior en base a los factores significativos detectados en el punto anterior.
8. Presentación de resultados.
9. Elaboración de artículos para participación en congresos y publicaciones en revistas.

Cadena de valor

Búsqueda de información bibliográfica, revistas, bases de datos, para conformar el marco teórico y el estado de arte.

Descripción del marco contextual en el que se desarrollan las escuelas de educación superior en el Estado de Tlaxcala como en el extranjero (Canadá)

Identificación y definición de las variables “clima organizacional” y “Desempeño”.

Estudio de campo para determinar las escuelas de educación superior que permitirán la obtención de los datos.

Diseño de instrumento para la obtención de datos de las variables de estudio

Estudio de campo para la recolección de datos de profesores y estudiantes en las diferentes universidades.

Análisis del funcionamiento de las variables de interés para el presente estudio.

Generación del modelo de clima organizacional para las escuelas de educación superior en base a los factores significativos detectados en el punto anterior.

Elaboración de artículos para participación en congresos y publicaciones en revistas.

Validación y confiabilidad de un instrumento para medir clima laboral

Un trabajador es un ser biopsicosocial, por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio, por lo que su percepción de estos elementos es también vital Bustamante, Del Pilar Hernández & Yáñez, (2008).

Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Los trabajadores sienten que un clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido de valor personal. Buscan ser escuchados y tratados positivamente, sintiendo que la organización se preocupa por sus necesidades y problemas.

Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, lo que provoca descontento que se manifiesta de muchas formas, puede ser mediante una resistencia pasiva que se traduce en bajos rendimientos, por la falta de entrega al trabajo, ausentismo, pobre aprovechamiento de la jornada, insuficiente calidad del trabajo, entre otros.

El entorno en el que vive y trabaja el hombre es un determinante de la productividad y calidad del trabajo que realizan, las organizaciones inteligentes generan nuevos conocimientos a partir de su propio esfuerzo, pero para esto es premisa indispensable la creación de un clima organizacional favorable a la cooperación, que genera confianza y optimismo y destierre el egoísmo y las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como corporativo.

Un clima organizacional propicio incrementara las iniciativas para promover nuevos negocios, acometer nuevos proyectos y solucionar problemas; mejorara la comunicación interna; aumentará la competitividad y facilitará el gobierno de la organización.

Dentro del clima organizacional sobresalen dos aspectos: la multidimensionalidad y la sectorialidad. La primera alude al hecho de que, aún formando una estrecha unidad, el clima laboral se compone de múltiples aspectos, siendo incapaz ninguno de ellos de explicar o absorber la totalidad del concepto, de sus efectos y consecuencias (Sánchez y García, 2004), (Acosta, 2010).

La sectorialidad matiza el concepto de globalidad que tiene el clima laboral. Si bien el clima es una variable que distingue a las organizaciones como un todo entre sí, el clima no es homogéneo en toda la organización, es decir, existen “microclimas organizacionales” que responden a circunstancias, situaciones y personalidad peculiares y que hacen que departamentos de una misma organización puedan tener climas muy diferentes entre ellos.

En cuanto al clima organizacional, todas las organizaciones tienen propósito, estructura y una colectividad de persona y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. La interacción de estos componentes produce patrones de relación variadas y específicas que encajan en lo que ha denominado “Clima Organizacional” el cual está constituido por múltiples elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003), (Martínez y Ramírez, 2010).

Los estudios del clima organizacional son una herramienta fundamental para conocer cómo los empleados se desenvuelven en su área laboral, también permiten que puedan expresar su opinión acerca de cómo funciona la organización y de cómo se sienten en ella, esto genera beneficios a la institución, puesto que se conocen los principales problemas y da la pauta para poder corregirlos por medio de estrategias. Estos estudios deben ser periódicos, por su importancia y por los cambios en el entorno que influyen en la organización. A lo anterior se añade que su realización permite conocer problemas actuales y anticiparse a problemas futuros.

Un instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (Hernández, 2006).

Una investigación por encuesta, estudia poblaciones (o universos) grandes o pequeñas, por medio de la selección y estudio de muestras tomadas de la población, para descubrir la incidencia, distribución e interrelaciones relativas de variables sociológicas y psicológicas. Como tal, la investigación por encuesta puede clasificarse como estudio de campo con una orientación cuantitativa (Kerlinger, 2002).

Desarrollo

Las encuestas pueden ser clasificadas convenientemente de acuerdo con los siguientes métodos para obtener información: entrevista personal, cuestionario enviado por correo, por panel y por teléfono. Para esta investigación utilizaremos la entrevista personal, por lo que se realizó una búsqueda de los instrumentos existentes en la teoría, se tomó como referencia el propuesto por Bustamante, Del pilar Hernández & Yáñez, (2008).

Las preguntas que integran el cuestionario de evaluación son de tipo cerrado, con la escala de calificación por partidas del Modelo de Likert en el rango de 1 a 5, entendiendo como 1 a nunca y a 5 como siempre, y si la convicción al respecto no es tan concluyente se podrá contestar entre los intermedios del 2 al 4. Dicho cuestionario está conformado por 75 reactivos que miden el clima laboral en 17 categorías.

El desglose del cuestionario es el siguiente: El cuestionario tiene como encabezado el objetivo y las instrucciones a seguir. Primeramente contiene los datos particulares de identificación: Se llenan los casilleros con una (x) según su opinión. Esta categoría incluye: fecha, sexo, edad, departamento al que pertenece y grado académico.

Posteriormente está conformado por 17 categorías a medir:

1. Estructura. Que incluye descripción de funciones, asignación de actividades y tareas y toma de decisiones.
2. Responsabilidad. Conformada por delegación de responsabilidad, la confianza y problemáticas de responsabilidad.
3. Recompensa. Integrada por los reconocimientos percibidos y si son o no recibidos, las críticas y el desempeño.
4. Riesgo. El cual contiene la iniciativa y aportación de nuevas ideas y si estas son tomadas en cuenta.
5. Calidez. Mide el tipo de ambiente, indiferencia, colaboración y respeto entre los empleados.
6. Apoyo. Relacionada con la ayuda e interés de colaboración que se tiene entre compañeros y con la autoridad.
7. Administración del conflicto. Establece la relación para llegar a acuerdos y soluciones de problemáticas así como la confianza para expresarlo.
8. Identidad. Sentido de pertenencia hacia intereses propios y ajenos, así como la identificación con la Institución de Educación Superior en el Estado de Tlaxcala como en el extranjero (Canadá)
9. Estilo de supervisión. Referente al tipo de liderazgo, relación y respeto de los jefes a subordinados.
10. Motivación laboral. Evalúa el interés, esfuerzo, desempeño y compromiso con el que se realizan las funciones en el trabajo.
11. Estabilidad laboral. Se relaciona con los efectos en el trabajo y su permanencia en el mismo.
12. Oportunidad de desarrollo. Implica mejoras en el desarrollo de habilidades y destrezas, así como capacitación.
13. Comunicación. Tipo de comunicación entre la dirección, docentes, personal administrativo y toda la Institución educativa.
14. Equipos y distribución de personas y material. Encargado de medir si el personal y material disponible es el apropiado para realizar el trabajo.
15. Trabajo en equipo. Implica las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la participación y entrega de trabajos asignados.
16. Satisfacción del trabajador. Involucra el grado de satisfacción con la Institución y con lo que se recibe de la misma.
17. Capacitación. Conformada por la oportunidad de crecer profesionalmente así como los cursos de capacitación para desarrollarse y desempeñarse eficientemente.

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en el que la medición concuerda consigo misma, se relaciona con la precisión con la que un instrumento mide aquello que se desea, en otras palabras, la confiabilidad puede entenderse

como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento (Kerlinger, 2002). Otra definición propuesta por Merino nos dice que la confiabilidad en los instrumentos se refiere a la consistencia interna entre de los resultados de distintas mediciones a un mismo grupo de referencia (Merino, 2003).

La validez se refiere al grado al que el instrumento de investigación cumple la finalidad por la que fue elaborado. También se relaciona con el grado al que son verdaderas las conclusiones que se sacan de un experimento (Hair, et, al, 2004)

Para medir la validez se solicitó el criterio de especialistas para enriquecer el instrumento. En primer lugar se elaboró una matriz de validación, en donde se presenta la dimensión, los indicadores, ítems, calificación de cada ítem y un espacio para las observaciones del experto, la finalidad de esta actividad es recibir retroalimentación de personas con experiencia y conocimiento cuya evaluación nos indique sí las categorías seleccionadas y los indicadores son propicios para medir el clima laboral. Se determinó la cantidad de expertos a entrevistar con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{P(1-P)K}{i^2}$$

Donde:

- i: Nivel de precisión deseada (0,15). (Valores recomendados para encuestas).
- P: Proporción estimada de errores (0,05).
- K: Parámetro cuyo valor está asociado al nivel de confianza establecido.

Los valores predeterminados de K dependiendo el nivel de confianza se presentan en la tabla 1.

Nivel de confianza %	Valores de K
99	6,6564
95	3,8416
90	2,6564

Tabla 1. Niveles de confianza y valores de K

$$n = \frac{0{,}05(1-0{,}05)2{,}6806}{0{,}15^2} = 5{,}659$$

Redondeando el resultado anterior a 6, es la cantidad de expertos que se consultaron para contar con un nivel de confianza del 90%.

Cada experto clasificó las características asignándoles un rango aij que expresa el orden de importancia que posee la característica. El rango a evaluar es: 1.- Sin

importancia; 2.- Poco importante; 3.- Medianamente importante; 4.- Importante y 5.- Muy importante.

Con las observaciones realizadas se hicieron las modificaciones pertinentes al instrumento. La siguiente actividad fue realizar una prueba piloto, para identificar si las personas que contestan este instrumento lo entienden y si los datos que se reciben permiten describir cada una de las categorías del clima laboral. Este instrumento se aplicó a docentes y personal administrativo de las facultades de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Western University y Brock University.

Para medir la confiabilidad del instrumento en esta investigación se utilizará el indicador Alpha de Cronbach, siguiendo el procedimiento indicado en el software estadístico SPSS. Como referencia para posibles consultas, el procedimiento consiste en: Una vez que se tienen los datos tabulados, ingresar al menú y seleccionar Analizar, Escala, Análisis de Fiabilidad. Seleccionar las variables del instrumento, seleccionar Alfa y por último hacer clic en Aceptar.

Tomando como referencia 53 encuestas aplicadas a personal docente del Instituto Tecnológico de Apizaco y utilizando el software SPSS versión 18, se procedió al cálculo del índice de Cronbach para medir la confiabilidad del Instrumento, los resultados que se obtuvieron se muestran en la tabla 1.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabla 2. Resumen de casos

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	69

Tabla 3. Índice de confiabilidad del instrumento, fuente: elaboración propia SPSS versión 18.

El índice de Cronbach nos indica que a partir de .7 el instrumento es confiable, dado que el resultado que se obtuvo es de .929, podemos decir que el instrumento a emplear para la recolección de los datos es confiable.

Se realizó una prueba piloto en un hospital a 30 trabajadores, esto permitió verificar la comprensión hacia los enunciados de las preguntas y, en caso de confusión poder modificar y corregir el cuestionario. Los resultados que se obtienen de este instrumento pueden ser analizados por categoría (figura 1), por entidad (figura 2) o como un promedio general (figura3).

Estabilidad Laboral

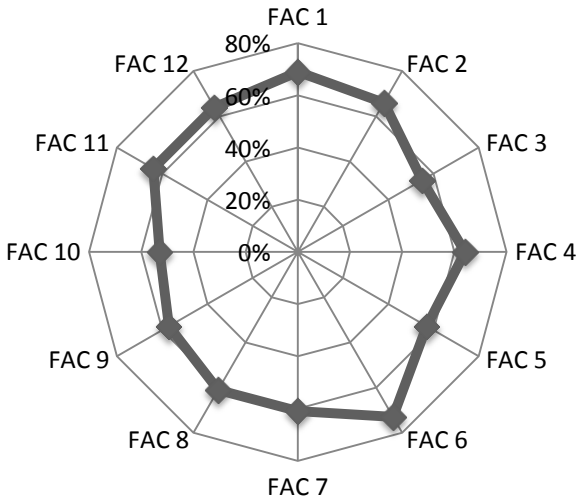


Fig. 1 Análisis por categoría

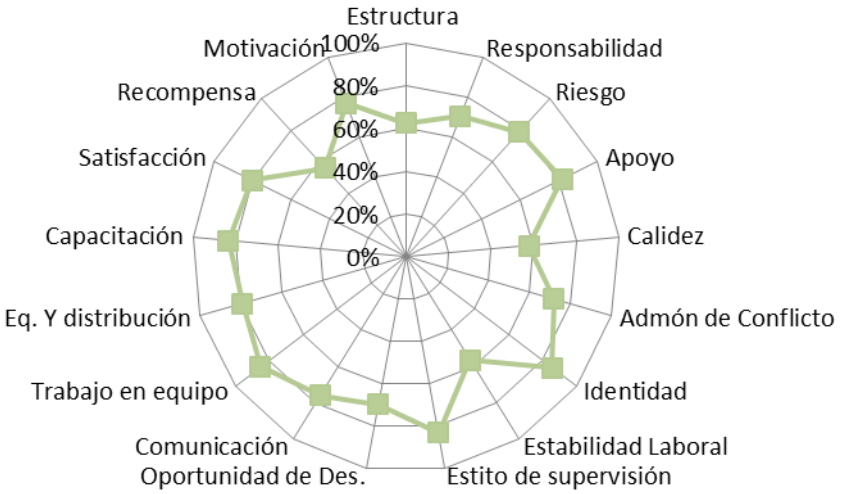


Fig. 2 Análisis por entidad

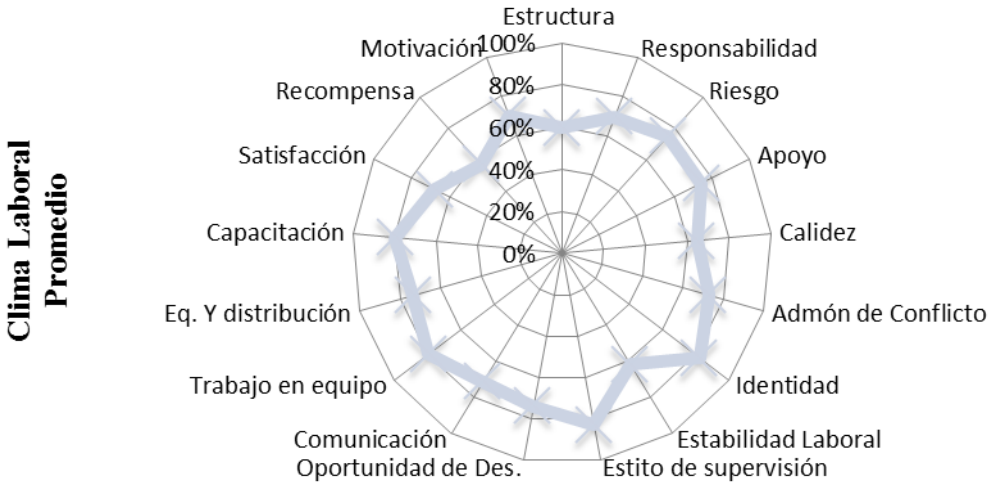


Fig. 3 Análisis general del Clima Laboral

Con esta información se clasificaron las categorías en tres grupos como se presenta en la siguiente tabla.

DEBILIDADES	ESTABLES	FORTALEZAS
Recompensa	Motivación	Capacitación
Estructura	Responsabilidad	Trabajo en equipo
Estabilidad laboral	Comunicación	Identidad
Calidez	Admón. del conflicto	Estilo de supervisión
Satisfacción	Oportunidad de desarrollo	
	Equipo y distribución	
	Apoyo	
	Riesgo	

Tabla 3. Clasificación de factores.

Conclusiones

En el clima organizacional, el factor humano es determinante para un desarrollo armónico en la consecución de los objetivos organizacionales.

Los instrumentos que le sirven al investigador para recolectar datos, deben cumplir con requisitos metodológicos de confiabilidad y validez.

Los resultados que se obtienen pueden ser utilizados por categoría, por entidad o como un promedio de todas las entidades participantes.

Es factible realizar una clasificación de los factores en tres grupos denominados: debilidades, estables y fortalezas para cada una de las entidades analizadas.

Referencias

- Araujo María Carolina, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Venezuela: centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales.

- Arias, G., & Heredia, E. (2004). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México: Trillas.

- Bustamante, U., Del Pilar Hernández, C., & Yáñez, A. (2008). Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. Revista Estudios Seriados gestión salud.

- Hernández Sampieri, Roberto. Et. Al. (2006) Metodología de la Investigación. 4ª ed. México. Mc Graw Hill. ISBN 970-10-3632-8.

- Kerlinger N. Fred & Lee B. Howard. (2002). Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México: McGraw-Hill.

- Merino, C. (2003) Comparación estadística de la confiabilidad Alfa de Cronbach: Aplicación en la medición educacional y Psicológica, en Revista de Psicología, Chile. Universidad de Chile.

Actitudes determinantes de las intenciones de voto a favor de plataformas sustentables.

Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés,
Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo,
Gerardo Arturo Limón Domínguez, María de Lourdes Morales Flores,
Agustín Méndez Martínez.
UNAM.

RESUMEN

Los estudios relativos al cambio climático, la evaluación de las políticas públicas y la participación ciudadana en el clima electoral han identificado un incremento sustancial de las movilizaciones colectivas a favor de la conservación de las especies, animales y vegetales, actuales y futuras. En tal contexto, se llevó a cabo una investigación para establecer la relación entre la situación ambiental, la acción gubernamental y las intenciones de voto en una muestra de 132 estudiantes de una universidad pública. Debido a que las variables picosociales de creencias, percepciones, actitudes, normas e intenciones fueron reportadas como mediadoras de la relación entre las esferas ambiental, política y ciudadana, se construyeron cinco escalas para su medición; normalidad (Curtosis multivariable de 4.632), confiabilidad (alfas superiores a ,60) y validez (pesos factoriales mayores a .300) y establecimiento de un modelo estructural (X^2 = 1.438; 3 gl; p = .697; RMR = .042; GFI = .987; AGFI = .935; PGFI = .197; RMSEA = .000) en el que las actitudes determinaron a las intenciones de voto (β = .45). En referencia al estado del arte los resultados fueron discutidos.

Palabras claves; Naturaleza, Política, Ciudadanía, Actitud, Norma, Intención.

ABSTRACT

Studies on climate change, the evaluation of public policies and citizen participation in the electoral climate has identified substantial increase collective mobilizations in favor of the conservation of the species, animals and plants, present and future. In this context, we carried out an investigation to establish the relationship between the environmental, government action and voting intentions in a sample of 132 students at a public university. Because picosociales variables of beliefs, perceptions, attitudes, norms and intentions were reported as mediators of the relationship between environmental spheres, political and civic, five scales were constructed for measurement, normal (multivariate kurtosis 4.632), reliability (higher alphas, 60) and validity (factor loadings greater than .300) and establishment of a structural model (X^2 = 1.438, 3 df, P = .697, RMR = .042, GFI = .987, AGFI = .935; PGFI = .197, RMSEA = .000) that determined attitudes voting intentions (β = .45). In reference to the state of the art the results were discussed.

Keywords; Nature, Politics, Citizenship, Attitude, Norma, Intent.

INTRODUCCIÓN

Desarrollo Sustentable, Democracia y Participación Sociopolítica son esferas que los estudios relativos al cambio climático (Fujiwara & Zhang, 2005), políticas públicas (Rocha, 2005) y movilización colectiva (Lynn, 2001; Schultz, Gouveia, Cameron, Tankha, Schmuck & Franek, 2005) han explicado como un tridente para plantear la relación entre naturaleza, mercado, Estado y ciudadanía (véase tabla 1).

Tabla 1. Estado del arte

Año	Autor	Muestra	Instrumento	Resultados
2001	Lynn	228 estadounidense	Estudio Nacional Electoral	La economía ambiental ocupó el cuarto tema en cuanto a los criterios de preferencia electoral (85.2%) detrás de aborto (99.4%) ayuda a la comunidad negra (91%). y gasto público (85.6%).
2002	Pato, Tróccoli y Tamayo	281 estudiantes brasileños	Escala de Valores Sociopolíticos	Establecieron la relación concomitante entre las variables universalismo y seguridad (r = .30; p < .01)
2003	Sweeney, Quiring & Fisher	349 auditores	Escala de Confianza en el Auditor y la Auditoria	La confianza en el auditor fue determinada por el tamaño de la firma (β = -.23) y la ideología política (β = -.15). A medida que la firma tenía mayor participación en el mercado y la ideología política era republicana, la muestra de auditores consideraron que la confianza en su trabajo disminuiría.
2005	Meinhold & Malkus	848 residentes norteamericanos	Escala de Autoeficacia, Actitudes y Comportamientos Sustentables	Correlacionaron la auto eficacia con las actitudes ambientales (r = .23), con los conocimientos ambientales (r = .16) y con el comportamiento pro ambiental (r = .30), las actitudes ambientales con los conocimientos ambientales (r = .18) y con el comportamiento proambiental (r = .45), los conocimientos ambientales con el comportamiento pro ambiental (r = .34) todos con una significancia menor a .001
2005	Aguilar y Valencia	166 estudiantes mexicanos	Escala de Valores Sociopolíticos	Establecieron las relaciones directas y positivas entre el Conservadurismo y el Sistemismo (r = .32), entre el Situacionismo y Pragmatismo, Eficientismo, Disidencianismo, Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (.22, .27, .37, .33, .33 y .44), entre el Pragmatismo y el Eficientismo, Disidencianismo, Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (.22, .20, .27 y .36), entre el Eficientismo y el Disidencianismo, Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (.47, .25, .26 y .40), entre el Disidencianismo y el Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (.53, .61 y .68), entre el Experimentalismo y el Normativismo y Auto conceptismo (.42 y .54) y entre el Normativismo y el auto conceptismo (.46). También encontraron correlaciones negativas entre el Conservadurismo y el Situacionismo, Eficientismo, Disidencianismo, Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (-.35, -.23, -.40, -.41, -.34 y -.42), entre el Sistemismo y el Pragmatismo, Disidencianismo, Experimentalismo, Normativismo y Auto conceptismo (-.15, -.25, -.28, -.22 y -.34).
2005	Amérigo, Aragonés, Sevillano y Cortés	212 estudiantes españoles	Escala de Valores Psicoambientales	Demostraron la correlación positiva y significativa (r = .32; p< .01) entre el egocentrismo y el biosferismo, dos dimensiones, de los valores ambientales.
2005	Schultz, Gouveia, Cameron, Tankha, Schmuck y Franek	720 residentes mundiales	Escala de Valores Sociopolíticos	Establecieron las relaciones positivas y significativas entre los valores altruistas con los valores trascendentes (r = .41; p < .01) en participantes rusos, los valores trascendentes con los valores biosféricos (r = .33; p < .01) en participantes brasileños, los valores trascendentes con los valores biosféricos (r = .35; p < .01) en participantes checos. En contraste, demostraron las relaciones negativas y significativas entre los valores altruistas con los valores individualistas (r = -.48; p < .01) en participantes rusos, los valores biosféricos con los valores individualistas (r = -.31; p < .01) en participantes checos. Sin embargo, demostraron las relaciones negativas y significativas entre los valores altruistas con los valores conservacionistas (r = -.22; p < .05) en participantes rusos, los valores biosféricos con los valores conservacionistas (r = -.21; p < .05) en participantes brasileños y la relación positiva y significativa entre los valores egoístas con los valores conservacionistas (r = .21; p < .05) en participantes checos.
2005	Fujiwara y	46 ciudades	Documentos de demanda	La demanda de transporte incidió sobre el consumo de energía (β =

Año	Autor	Muestra	Instrumento	Resultados
	Zhang		de transporte, consumo de energía, oferta de transporte, uso de suelo y la eficiencia energética del transporte	.35; p = .010). Sin embargo, cuando se estimó la incidencia de las variables sobre el consumo energético, se encontró que en la década de los ochenta, noventa y actual, la influencia de la demanda pasó de .20 a .49 hasta terminar en .15 siendo desplazada por la oferta del transporte que se incrementó en las tres décadas de .19 a .33 hasta .39
2005	Orr	613 residentes de República Checa, 247 de Slovenia, 411 de Ucrania, 675 de Latvia, 460 de Rusia 2304 de Polonia,	Ecobarómetros de Europa del Este	El apoyo a los temas ambientales fue determinado por la identidad (β = .38) en República Checa, (β = .33) en Eslovenia, (β = .82) en Ucrania, (β = -.25) en Latvia, por las prácticas democráticas (β = .46) en Rusia y (β = .25) en Polonia.
2005	Rocha	109 residentes de la Ciudad de México	Análisis de grafos	Demostró la *representación social de la política* a partir de cuestionario de frases incompletas. Encontró que la democracia está representada por indicadores de libertad (peso semántico = 185 y distancia semántica = 64%), participación (peso semántico = 125 y distancia semántica = 45%), pueblo (peso semántico = 121 y distancia semántica = 42%), justicia (peso semántico = 167 y distancia semántica = 37%), utopía (peso semántico = 98 y distancia semántica = 34%), derecho (peso semántico = 94 y distancia semántica = 32%), ideología (peso semántico = 84 y distancia semántica = 29%) y unión (peso semántico = 63 y distancia semántica = 27%). Para el caso de los partidos políticos poder (peso semántico = 128 y distancia semántica = 54%), fraude (peso semántico = 91 y distancia semántica = 38%), mentiras (peso semántico = 85 y distancia semántica = 35%), organizaciones (peso semántico = 79 y distancia semántica = 33%), lucha (peso semántico = 74 y distancia semántica = 31%), intereses (peso semántico = 68 y distancia semántica = 28%), manipulación (peso semántico = 61 y distancia semántica = 25%), dinero (peso semántico = 53 y distancia semántica = 22%) e hipocresía (peso semántico = 51 y distancia semántica = 21%). Encontraron que "los mexicanos vinculan la democracia más como forma de gobierno (...) un campo semántico relativamente pobre (...) como objeto a ser representado socialmente requiere de una mayor elaboración, difusión y practica." (p. 86).
2005	Jiménez	2048 noticias	Matrices de análisis de contenido	Demostró, mediante porcentajes, las distribuciones de los eventos de protesta ambiental (EPA) relacionadas con los framings de CO_2; 75,5 en Reino Unido, 60,2 en Alemania, 70,7 en Grecia, 69,2 en España, 45,6 en Italia, 27,4 en Francia y 48,4 en Suecia. Demostró que los EPA con más de 500 manifestantes se registraron en 23,9 en Francia, 20,2 en Alemania, 10,8 en Reino Unido, 5,3 en Grecia, 10,7 en Italia, 19,4 en España y 9,2 en Suecia. Estableció un incremento de los EPA en función de los eventos locales; 87,8 en Grecia, 72,4 en España, 44,3 en Francia, 43,7 en Italia, 38,9 en Reino Unido, 35,6 en Suecia y 28,7 en Alemania.
2006	Bechtel, Asai, Corral y González	1358 residentes del mundo; 200 japoneses, 308 estadounidenses, 450 mexicanos y 400 peruanos	Escala de Creencias; Nuevo Paradigma Ambiental y Paradigma Social Dominate	Establecieron la relación directa, positiva y significativa entre tres variables ideológicas. En Japón encontraron que las creencias en torno a un equilibrio entre las necesidades de la humanidad y las especies restantes está relacionada con las creencias referentes al crecimiento limitado de la humanidad (r = .41; p < .05). En México establecieron la relación positiva entre las creencias que sostienen la excepcionalidad de los humanos ante las leyes de la naturaleza y los limites al crecimiento (r = .17; p < .05) y ésta última variable con las creencias de equilibrio entre las necesidades humanas y las de la naturaleza (r = .42; p < .05). en Perú encontraron que los limites al crecimiento están relacionados con el balance entre la naturaleza y la humanidad (r = .84). En contraste, Tanto en Japón como en Perú las creencias sobre la excepcionalidad de la humanidad están relacionadas negativamente con las creencias de equilibrio (r -.62; p < .05 en Japón y r -.38; p < .05 en Perú). Finalmente, en éste último país, la excepcionalidad humana y los limites al crecimiento están inversamente relacionados (r -.43; p< .05)
2008	Vigoda et. al.,	2000 empleados	Escalas de percepción del Manejo de la Calidad del Sector Público, Participación en la Toma de Decisiones, Percepción de la Administración del Sector Público, Confianza en las Agencias Administrativas, Confianza en el Compromiso Institucional y	A partir de dos modelos estructurales (Burócratas: X^2 = 158.1; 67 gl; p = .000; NFI = .87; RFI = .79; TLI = .87; CFI = .91; RMSEA = .09; ECVI = 1.66 y Ciudadanos: X^2 = 134.0; 67 gl; p = .000; NFI = .90; RFI = .85; TLI = .92; CFI = .95; RMSEA = .08; ECVI = 1.52) establecieron la relación directa y significativa entre la participación política y la percepción del manejo de la calidad del sector público (β = .06 para ambas muestras), la participación en la toma de decisiones (β = .18 y β = .03 respectivamente), percepción de la administración del sector público (β = -.12 respectivamente) y confianza en la agencia gubernamental (β = -.03 y β = -.02 respectivamente)

Año	Autor	Muestra	Instrumento	Resultados
			Participación Política.	
2009	Ford et. al.,	560 residentes	Escala de Jerarquía de Valores	Establecieron diferencias entre participantes afiliados a la agroindustria y no afiliados con respecto a valores ambientales.
2010	Schoon et. al.,	8804 residentes	Escala de Actitudes Liberales	Las actitudes hacia el liberalismo social fueron determinadas por la educación (β = .25). a su vez el factor de actitudes estuvo integrado por variables manifiestas de antirracismo, liberalismo social y equidad de género (.45, .57 y .47 respectivamente).
2012	Sahin, Hamide & Teksoz	958 estudiantes	Escala de Actitudes hacia Economía, Ambiente y Sustentabilidad Social	El comportamiento favorable al medio ambiente fue explicado por las actitudes hacia el mismo (β = .67). En su caso, las disposiciones hacia los comportamientos a favor de la sustentabilidad fue determinado por la tendencia a seguir los medios de comunicación (β = .12), aunque fueron también explicados por la edad (β = -.65).
2012	Poortinga et. al.,	259 residentes	Escala de Indignación frente a Emisiones de Carbono	Las normas personales determinaron a el tamaño de la demanda de carbono y el suministro de tecnologías alternativas (β = .51 y β = .41 respectivamente). A su vez las creencias sobre el cambio climático incidió en las normas personales (β = .59). por su parte la identidad ambiental determinó a las creencias de cambio climático (β = .55)

En diferentes latitudes (Reino Unido, Alemania, Grecia, España, Italia, Francia y Suecia), la movilización ciudadana ha sido reportada por la prensa internacional, nacional o local como una indignación colectiva ante el incremento de las emisiones de CO_2 en la atmosfera (Jiménez, 2005). La información circundante en torno a los bonos de carbono y las políticas de cero emisiones para alcanzar la sustentabilidad de las ciudades ha repercutido en el sistema de creencias que los estudios transculturales han reportado en Japón, México y Perú (Bechtel, Asaí, Corral & González, 2006). En esencia, las creencias relativas al equilibrio ecológico correlacionan con las creencias alusivas al crecimiento económico sostenido. Las creencias en torno al Desarrollo Sustentable, fueron determinadas por el sentido de identidad y pertenencia local en torno al cual la acción civil se ha organizado para exigir la conservación de la naturaleza en República Checa, Eslovenia, Ucrania, Latvia, Rusia y Polonia (Orr, 2005).

Sin embargo, en el plano local, la situación de escasez de los recursos naturales, principalmente los energéticos e hídricos, la eficiencia de su administración y las políticas de conservación son los determinantes de la movilización civil disidente (Aguilar y Valencia, 2005). En este sentido, la participación sociopolítica ha influido sobre la percepción de la acción gubernamental, la confianza en la administración gubernamental y la toma de decisiones públicas (Vigoda, Mizrahi, Miller y Trevet, 2008).

En síntesis, el cambio climático parece repercutir en la participación ciudadana a través de las políticas públicas. Tal proceso está mediado por factor psicosociales tales como percepciones, creencias, normas, actitudes e intenciones (Poortinga, Spence, Demski, Pidgeon, 2012).

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales en referencia a la situación medioambiental en un contexto de comicios electorales?

Hipótesis: Las expectativas generadas por la información circundante en torno al deterioro ambiental incidirán sobre las intenciones de voto favorables a propuestas verdes. Tal relación estará mediada por la opinión pública ya que al evaluar la acción gubernamental definirá sus preferencias electorales incidiendo en las decisiones de otros sectores de la ciudadanía.

MÉTODO

Diseño. Se realizó un estudio correlacional y transversal con una muestra de estudiantes en una universidad pública.

Muestra. Se entrevistaron a 132 estudiantes; 72 mujeres y 60 hombres. 51 tienen entre 18 y 20 años, 59 tienen más de 20 años y menos de 24 años y 22 tienen más de 24 años. 70 pertenecen al área de Ciencias Sociales, 20 al área de Ciencias Básicas y 22 al área de Ciencias Biológicas y 20 al área de Artes. 90 están en soltería (40 de ellos con pareja), 20 en matrimonio y 12 en unión libre. 75 consideraron que el cambio climático es la problemática más importante, 20 consideraron a la escasez de agua y sequias, 12 a los huracanes e inundaciones, 10 consideraron a la extinción de las especies como otro tema de preocupación y otros 10 refirieron al consumo excesivo de los energéticos como otro indicador del deterioro ambiental. 65 entrevistados vieron o escucharon la información relativa a los problemas ambientales en la televisión, 50 se enteraron en Internet, 10 en la prensa y 7 en radio. 90 encuestados atribuyeron al Partido Revolucionario Institucional el deterioro ambiental elegido como el más importante, 23 identificaron al Partido Acción Nacional como responsable de la problemática seleccionada, 15 al Partido de la Revolución Democrática como gobierno omiso ante la problemática elegida y 7 a los demás partidos.

Instrumentos. Se utilizó la Escala de Creencias, Percepciones, Actitudes, Normas e Intenciones de Gobernanza Sustentable Local. La subescala de creencias incluyó aseveraciones respecto a información de voto. Cada reactivo fue medido por dos opciones de respuesta: “falso” y “verdadero”. La subescala de percepciones incluyó aseveraciones en torno a expectativas. La redacción de los reactivos fue en tiempo futuro ya que se trata de expectativas de control frente a situaciones políticas y ambientales inéditas. La evaluación de los ítems perceptuales incluyó cuatro opiniones que van desde “muy improbable” hasta “muy probable”. La subescala de actitudes incluyó aseveraciones en torno a asociaciones entre evaluaciones de conductas voto y la información circundante para llevarlas a cabo. Cada reactivo fue evaluado a partir de una escala tipo likert que va desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. La subescala de normas incluyó reactivos respecto a principios que guían el comportamiento de voto. Incluyó siete opciones de respuesta que van desde “no se parece a mi situación” hasta “se parece mucho a mi situación”. Por último, la subescala de intenciones incluyó ítems que miden las probabilidades de llevar a cabo una acción específica en una situación puntual. Fue evaluada a partir de cuatro opciones de respuesta que van desde “muy improbable” hasta “muy probable”. Todas y cada una de las subescalas obtuvieron una distribución normal establecida por un valor multivariable inferior a tres, una confiabilidad superior a .60 y una validez de constructo superior a .300 que es la mínima requerida para suponer consistencia interna entre los reactivos.

Procedimiento. La operacionalización de las variables se llevó a cabo a partir de la definición conceptual ad doc. Se construyeron siete reactivos para cada variable. Cada uno de los ítems fue evaluado por expertos. Una vez seleccionados los reactivos, se procedió a su aplicación en las aulas de una universidad pública del Estado de México. La selección de la muestra fue no probabilística debido a

que la universidad es de reciente creación y la primera generación fue de 144 estudiantes. Antes de la aplicación de las subescalas, se les instruyó a los estudiantes para que contestaran honestamente ya que los resultados de la encuesta no repercutirían negativa o positivamente en su situación académica. Se les informó que tendrían un máximo de 20 minutos para responder y en aquellos casos en los que la respuesta se repitiese sistemáticamente o la ausencia de las mismas, podrían escribir sus razones al reverso de la encuesta. Una vez recabadas las mismas, se les agradeció su participación y se les ofreció acceder a la información una vez terminada la investigación. Los cuestionarios fueron procesados en el paquete estadístico SPSS y Amos versiones 10 y 5.0 respectivamente. Se multiplicaron los valores negativos de los reactivos por una constante para establecer su valor absoluto y poder estimar su distribución normal. En los casos en que los valores de confiabilidad no alcanzaron el valor mínimo de .60 se procedió a eliminar el reactivo que propiciaba una baja consistencia interna. Respecto a la selección de los reactivos para la interpretación de constructo, el criterio de inclusión fue un valor superior a .5 en el parámetro de adecuación Kayser-Meyer-Olkin y nivel de significancia menor a .05 en el estadístico de esfericidad Bartlett. La multicolinealidad fue considerada a partir de covarianzas superiores a .900 y la relación fue considerada espuria si las correlaciones se aproximaron a cero. El contraste de las hipótesis se efectuó al observar un valor cercano a la unidad para los índices de ajuste y próximo a cero para los índices residuales.

Normalidad. La distribución normal fue estimada a partir del parámetro de curtosis multivariable en la que valores inferiores a cinco fueron considerados como evidencia de normalidad. La significancia del parámetro se calculó con el estadístico bootstrap cuyo valor fue cercano a cero (véase tabla 2).

Confiabilidad. La estimación de la consistencia interna se llevó cabo a partir de las correlaciones entre ítem y subescala. El parámetro alfa de Crombach con valores superiores a .60 fue considerado como evidencia de consistencia interna. La tabla 2 muestra valores superiores al requerido para creencias, percepciones, actitudes normas e intenciones.

Validez. Se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax y pruebas tanto de esfericidad como de adecuación con los parámetros de Bartlett y Kayser-Meyer-Olkin. Los pesos factoriales superiores a .300 fueron considerados como evidencia de correlación entre reactivos y factores (véase tabla 2). El factor de creencias fue configurado por los reactivos 2, 4 y 6 con el 15% de la varianza. El segundo factor de percepciones incluyó los reactivos 8, 11,12, 13 y 14 con el 20% de la varianza. Las actitudes fueron el tercer factor conformado por los reactivos 16, 19, 20 y 21 con el 24% de la varianza. Las normas fueron el cuarto factor que incluyó a los reactivos 22, 23, 24, 25 y 26 con el 11% de la varianza. Por último, el factor de intenciones agrupó los reactivos 29, 30, 31, 33, 34 y 35 con el 18% de la varianza.

Tabla 1. Parámetros de distribución normal, consistencia interna y validez

Código	Subescala	Media	Desviación	Curtosis	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
	Creencias (alfa = .672; varianza explicada = .15%)								
R1	La tecnología en las urnas previene fraudes contra el ecologismo	2.25	.11	.44	.214				
R2	Los eventos ambientalistas son decididos por el clientelismo	2.14	.19	.69	.**310**				
R3	El voto a favor de la ecología es ilegal en las democracias	1.61	.15	.72	.134				
R4	La ciudadanía tienen derecho a una democracia verde	3.23	.17	.41	.**381**				
R5	La participación ecológica incomoda a los neoliberales	1.45	.12	.82	-.245				
R6	El voto directo favorece al partido verde	2.24	.10	.41	-.**342**				
R7	El voto indirecto favorece a la democracia austera	2.36	.17	.62	.245				
	Percepciones (alfa = .721; varianza explicada = 20%)								
R8	La situación política requerirá de un partido verde	2.45	.16	.72		.**324**			
R9	La economía nacional demandará una plataforma sustentable	1.01	.11	.88		.213			
R10	Un candidato verde será indispensable para el desarrollo nacional	2.94	.11	.40		.215			
R11	En próximas elecciones votaré por el cambio político sustentable	1.72	.16	.47		.**567**			
R12	El partido verde será la alternativa ante la escasez de recursos	2.76	.12	.82		.**321**			
R13	La escasez de recursos repercutirá en las preferencias electorales	1.21	.19	.80		.**426**			
R14	El desarrollo económico descartará el proselitismo verde	1.56	.11	.72		-.**621**			
	Actitudes (alfa = .624; varianza explicada = 24%)								
R15	El voto verde implica un compromiso con las futuras generaciones	2.41	.14	.36			.247		
R16	Las afiliaciones ocasionales complican la gobernanza ecológica	2.45	.11	.58			.**576**		
R17	La propaganda reciclada es utilizada por candidatos inestables	2.12	.12	.71			.234		
R18	Un candidato ecológico es un problema para la democracia	1.46	.12	.52			-.**763**		
R19	El voto por la ecología es una decisión personal	1.52	.15	.27			.**456**		
R20	La solicitud de afiliación verde es una convicción egoísta	3.41	.19	.68			.**542**		
R21	El voto directo favorece a la ecología	1.71	.11	.36					
	Normas (alfa = .701; varianza explicada = .11%)								
R22	Mis amistades votan por candidatos ecologistas	3.56	.24	.56				.**325**	
R23	Mis amistades aprueban el voto verde	3.71	.81	.57				.**312**	
R24	Mi familia está abierta a que me afilie al partido verde	2.35	.41	.48				.**567**	
R25	Mis amistades tienen afiliaciones políticas ocasionales	2.45	.47	.42				.**476**	
R26	Mi familia está a favor de la ecología frente a al consumismo	4.68	.52	.50				.**468**	
R27	Mi familia está abierta a que participe con los ecologistas	3.65	.58	.62				.213	
R28	Mis amistades están en contra del partido verde	2.65	.10	.72				.214	
	Intenciones (alfa = .691; varianza explicada = 18%)								
R29	Votaría por un candidato verde si se comprometiera más conmigo	2.23	.12	.52					.**321**
R30	Apoyaría a un partido ecologista si la contaminación empeorara	1.61	.15	.62					.**467**
R31	Solicitaría la afiliación verde si hubiese estímulos fiscales	3.21	.11	.53					.**421**
R32	Interrumpiría mi consumismo si hubiese opciones verdes	1.47	.16	.58					.678
R33	Utilizaría propaganda verde si las elecciones fuesen competitivas	2.10	.12	.45					.**532**
R34	Conocería la plataforma ecológica si me ofrecieran un cargo	1.41	.19	.38					.**457**
R35	Buscaría opciones ecológicas si algún candidato las apoyara	3.71	.11	.32					.**576**

Kayser-Meyer-Olkin = .567; Prueba de Bartlett (X^2 = 12.46; 14gl; p = .000);
Curtosis Multivariable = 4.632; Bootstrap = .000

RESULTADOS

Una vez establecidas la normalidad, confiabilidad y validez se procedió a estimar las correlaciones entre los factores (véase tabla 2). Los valores cercanos a la unidad con excepción de las correlaciones entre los mismos factores fueron considerados como evidencia de colinealidad. En el caso opuesto, los valores cercanos a cero fueron considerados como evidencia de relaciones espurias en la que una tercera variable está incidiendo en la relación entre otras dos variables. En este sentido, cabe destacar las relaciones entre intenciones con actitudes (Φ = .547), normas (Φ = -.236), creencias (Φ = .179) y percepciones (Φ = -.129). Las relaciones positivas indican que un incremento en las intenciones también genera un aumento en los valores de actitudes y creencias. En contraste, las percepciones y normas tienen una disminución de valores a medida que las intenciones aumentan. Es decir, la muestra encuestada manifiesta una mayor intención de participar si la información sobre el cambio climático es considerada verdadera y sus evaluaciones hacia la situación como de la acción gubernamental son favorables. En tal sentido, las intenciones de participación sociopolítica en las urnas también está incentivada por la disminución de sus expectativas en torno al cambio climático y la disminución de las normas de participación de los grupos a los que pertenecen.

Tabla 2. Matriz de covarianzas entre los factores

Factor	Creencias	Percepciones	Actitudes	Normas	Intenciones
Creencias	,466				
Percepciones	,**117**	,496			
Actitudes	,093	,023	1,124		
Normas	,060	,093	-,060	1,050	
Intenciones	,**173**	-,**129**	,**547**	-,**236**	1,360

En menor medida, llama la atención la relación entre las percepciones y las creencias ya que el procesamiento de la información en torno a la situación medioambiental está relacionado positivamente con las expectativas a futuro que la muestra encuestada manifiesta respecto a dicha problemática de deterioro ambiental (Φ = .117).

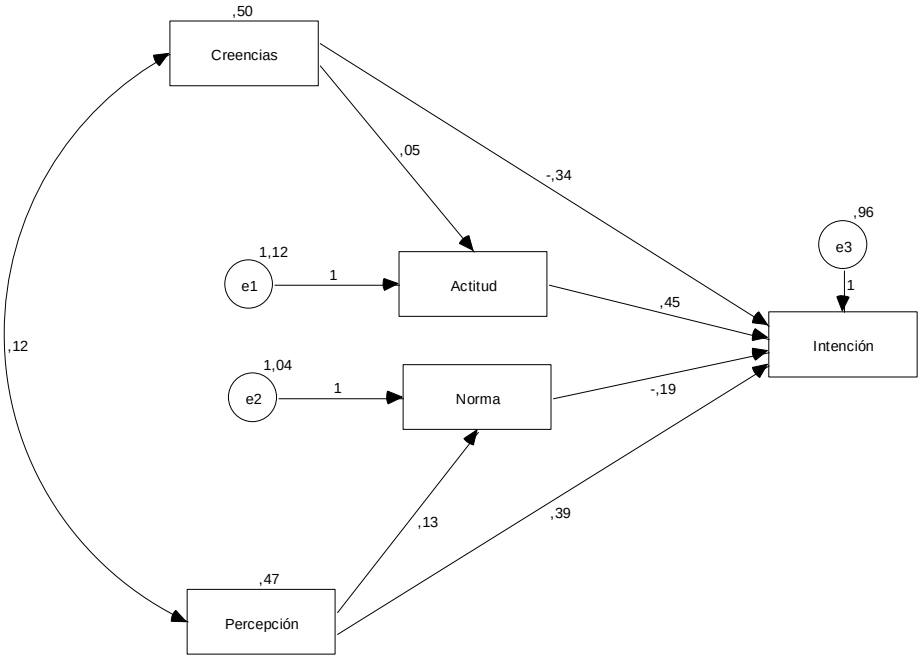
Sin embargo, al estimar la relación entre las variables en un modelo de trayectorias fue posible observar que las creencias se relacionaron negativamente con las intenciones (β = -.34) y espuriamente con las actitudes (β = .05) las cuales a su vez fueron las principales determinantes de las intenciones (β = .45). Es decir, el procesamiento de la información respecto al cambio climático y la acción gubernamental incidió negativamente sobre las intenciones de apoyar una plataforma ecológica en la administración pública como política pública frente al deterioro ambiental, aunque tal procesamiento de información fue evaluado positivamente ya que repercutió en una disposición favorable a los partidos y candidatos que se comprometieron a combatir el cambio climático.

También es posible observar que las percepciones tuvieron un mayor efecto directo sobre las intenciones (β = .39) en comparación al efecto mediador de las percepciones hacia las normas (β = -.13) y de éstas hacia las intenciones (β = -.19). En torno a las expectativas de la ciudadanía respecto a la situación mediombiental, éstas influyeron favorablemente en las intenciones de apoyar a

candidatos verdes, pero repercutieron negativamente sobre la dinámica de los grupos a los que pertenecen.

Respecto a la relación entre creencias y percepciones ésta se mantuvo como en la matriz de correlaciones (Φ = .12)

Figura 1. Modelo estructural de la intención sociopolítica sustentable



Respecto a la hipótesis, se contrastó con los parámetros de ajuste y residuales. Los valores próximos a la unidad para los caso de los parámetros GFI, AGFI y PGFI fueron considerados como evidencia de ajuste y aceptación de la hipótesis nula. En el caso del parámetro residual RMSEA su valor cercano a cero fue considerado como indicador de rechazo de la hipótesis alterna. Respecto al estadístico chi cuadrada un valor mínimo y significativo fue considerado como evidencia de ajuste y rechazo de la hipótesis nula.

En resumen, la información en torno al cambio climático parece incidir en las intenciones de participación electoral de la muestra encuestada. Sin embargo, tal influencia es más indirecta que directa ya que la formación de actitudes es una variable mediadora que incrementa sustancialmente el impacto de los medios de comunicación sobre la acción civil ecológica. En este sentido, las expectativas que la ciudadanía tiene respecto a la problemática medioambiental son diluidas por los grupos en los que interactúan ya que éstos manifiestan una preferencia electoral diferente a la que los medios de comunicación construyen suministrando información relativa a la acción gubernamental frente al deterioro de la naturaleza.

Tabla 3. Parámetros de ajuste y residual

X^2	DF	P	RMR	GFI	AGFI	PGFI	RMSEA
1,438	3	,697	,042	,987	,935	,197	.000

DISCUSIÓN

Aguilar y Valencia (2005) llevaron a cabo un estudio en el que encontraron una relación directa, positiva y significativa entre la situación política nacional y la disidencia ciudadana. En dicho estudio los valores conservadores se relacionaron negativamente con la disidencia política. A medida que el sistema político intensificaba las relaciones conservadoras de poder, incrementaban la acción disidente en la ciudadanía. En este sentido, el presente trabajo ha encontrado una relación indirecta entre la información relativa a la situación ambiental y la acción gubernamental sobre la intención de votar por una plataforma ecologista. La relación entre el sistema de conservación del poder y la disidencia política complementa el hallazgo en torno al cual la evaluación de la administración pública más el deterioro ambiental explican el voto de la ciudadanía a favor de una política verde.

Ambas relaciones entre creencias e intenciones también es reportada en el estudio de Poortinga et. al., (2012) en el que el procesamiento de la información relativa al cambio climático incidió sobre la indignación por el aumento de las emisiones de carbono a la atmósfera. En la presente investigación, las creencias sobre el deterioro ambiental y la acción gubernamental repercutió sobre las intenciones de apoyar electoralmente a un candidato o partido político con una propuesta favorable a la conservación de la naturaleza. Tales hallazgos son similares a los encontrados por Bechtel et. al. (2006) al momento de comparar diferentes culturas y relacionar a las creencias de equilibrio ecológico con las creencias de crecimiento sostenido.

En suma, la relación entre medio ambiente, políticas de cambio climático y participación ciudadana pueden ser explicados considerando las creencias, percepciones, actitudes, normas e intenciones de la sociedad civil, empero tales relaciones son significativas en un contexto electoral en el que las problemáticas ecológicas y la administración gubernamental determinan la intención de apoyar una propuesta de desarrollo sustentable.

Sin embargo, el desarrollo sustentable también implica valores (Pato, Tróccoli, Tamayo, 2002; Ford, Williams, Bishop & Webb, 2009), conocimientos (Meinhold & Malkus, 2005), compromisos (Sweeney, Quirin & Fisher, 2003), equidad de género, anti exclusión, liberalismo social (Schoon, Cheng, Gale, Batty & Deary, 2010) y comportamientos favorables al medio ambiente (Sahin, Ertepinar & Teksoz, 2012) los cuales no han sido incluidos en el modelo propuesto. Por ello, es menester considerar la relación entre tales variables en referencia a las empleadas por el presente estudio bajo el contexto de los comicios y las contiendas políticas.

En el marco de las elecciones políticas, las problemáticas medioambientales parecen cobrar mayor relevancia ya que los candidatos y partidos políticas han

incluido en sus plataformas los temas relativos al cambio climático. En tal coyuntura, la participación ciudadana se intensifica hasta un punto tal que podría definir el sistema de gobierno, aunque los medios de comunicación incentiven las preferencias electorales e influyan en las intenciones de voto, un sector de la ciudadanía ya concientizado podría influir en los demás sectores en la construcción de una agenda pública sustentable.

REFERENCIAS

Aguilar, J. y Valencia, A. (2005). Un modelo estructural de la disidencia política. En J. Manjarrez (coord.). *Psicología social y cultura política.* (pp. 120- 135). México: UAEM

Amérigo, M., Aragonés, J., Sevillano, V. Cortés, B. (2005). La estructura de creencias sobre la problemática medioambiental. *Psicothema.* 17, 257-262

Bechtel, R., Asai, M., Corral, V. y González, A. (2006). A cross cultural study of environmental beliefs structures in USA, Japan, México and Peru. *International Journal of Psychology*. 41, 145-151

Ford, R., Williams, K., Bishop. I. & Webb, T (2009) a value basis for the social acceptability of clear felling in Tasmania, Australia. *Lanscape and Urban Planning,* 90*,* 196-206

Fujiwara, A. & Zhang, J. (2005). Evaluating sustainability of urban development in development countries incorporating dynamic cause effect relationships over time. *Journal of Eastern Asia Society for Transporting Study,* 6*,* 4349-4364

Jiménez, M. (2003). La protesta ambiental en España. Aportaciones analíticas y empíricas al estudio de la acción colectiva. Madrid: SICP

Lynn, D. (2001). Voting preferences and the environment in the American electorate. *Society and Natural resources,* 14*,* 455-469

Meinhold, J. & Malkus, A. (2005). Adolescents environmental behaviors. Can knowledge, attitudes, and self efficacy make a difference? *Environment and Behavior*. 37, 511-532

Orr, S. (2005). Democratic identity. The role and ethnic and regional identities in the success or failure of democracy in Eastern Europe. Doctoral thesis. Ohio State University.

Pato, C., Tróccoli, B. & Tamayo, A. (2002). Values and ecological behavior: an empirical study of Brazilians students. 17th Conference of IAPS 2002.

Poortinga, W., Spence, A., Demski, C. & Pidgeon, N. (2012). Invidiual motivational factors in the acceptability of demand side and supply side measures to reduce carbon emissions. *Energy Policy,* 48, 812-819

Rocha, R. (2005). La subjetividad política de los mexicanos y la construcción del comportamiento democrático. En J. Manjarrez (coord.). *Psicología social y cultura política.* (pp. 73-102). México: UAEM

Sahin, E., Ertepinar, H. & Teksoz, G. (2012). University student`s behaviors pertaining to sustainability: a structural equation model with sustainable relate attributes. *International Journal of Environmental & Science Education,* 7*,* 459-478

Schoon, I., Cheng, H., Gale, C., Batty, D. & Deary, I. (2010). Social status, cognitive ability, and educational attainment as predictors of liberal social attitudes and political trust. *Intelligence,* 38*,* 144-150

Schultz, L., Gouvela, V., Cameron, L., Tankha, G., Schmuck, P. & Franvk, M. (2005). Values and their relationships to environmental concern and conservation behavior. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 36, 457-475

Sweeney, J., Quirin, J. & Fisher, D. (2003) a structural equation model of auditor's professional commitment: the influence of firm size and political ideology. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 6, 3.25

Vigoda, E., Mizrahi, S., Miller, R. & Tevet, E. (2008). The burocracy democracy tango; a dual source empirical revalidation by structural equation modeling in the Israeli public sector. *Policy & Politics,* 36*,* 441-448

Modelo teórico de vinculación. Universidad Autónoma de Tlaxcala como actor de desarrollo territorial a partir de la industria para el Estado de Tlaxcala.

Hugo Humberto González Olague, Víctor Job Paredes Cuahquentzi,
Edgar Hernández Zavala, Saúl Crispín Juárez Hernández, Edit Hernández Flores,
Marcelo Paredes Cuahquentzi.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Problemática

Es evidente que la oferta y el servicio que ofrece la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) para el contexto del desarrollo local y región del Estado de Tlaxcala, cada vez cobra más importancia en el marco de la globalización y la competitividad, por lo que las estructuras académicas y administrativas poco permiten desarrollar sus funciones de docencia, investigación y extensión con proyectos de interés, que ayuden a dar respuestas a las problemáticas, estimular la innovación y apoyar en la creación de tecnología propias del sector industrial de la entidad.

Aunque la UATx se encuentra en procesos de acreditación de todos sus programas de educación y la operación de sus servicios, como parte de un reordenamiento en el funcionamiento al interior de la institución, sigue existiendo el vacío de una relación estratégica para vincularse con el sector industrial y la gestión que permita el aprovechamiento de programas del gobierno para la Educación Superior y la investigación, aunque no necesariamente la causa está presente en la voluntad universitaria. Paralelamente en la experiencia académica, no se registra evidencia de que existen mecanismos de concertación para establecer proyectos de manera conjunta Universidad-Industria, de tal manera que se puede inferir que se carece de una oferta formal de proyectos y productos de interés para ambos sectores.

Por otro lado, la tendencia ha sido realizar vinculaciones académicas de pasantías, estancias de estudiantes en empresas y prácticas profesionales, pero con una pobre participación en proyectos de desarrollo del tipo que nos ocupa.

Un fenómeno relacionado con la falta de vinculación entre la UATx y el sector industrial, es la necesidad de conocer las nuevas demandas de capital humano que se necesitan, a la vez de incorporar sus requerimientos de capacitación a los programas de estudio de tal forma que éstos respondan a las exigencias del desarrollo y mostrarse atractivos en la promoción, en busca de su vinculación con el sector industrial. En la UATx no existe un organismo que gestione el conocimiento que en el contexto local necesita ser desarrollado y que pueda marcar las pautas para que los programas educativos se integren, transformen, perfeccionen, desarrollen e incorporen nuevas terminales como resultado de las necesidades del desarrollo local y la región del Estado de Tlaxcala.

El entorno Tlaxcalteca exige la formación de estudiantes con la adquisición de conocimientos contextualizados, con competencias para desempeñarse de manera eficiente y efectiva en cualquier ámbito situacional que demande el territorio. Para conocer la calidad como actor económico cercano a su territorio, se requiere realizar un estudio de las condiciones y estado en que se encuentra la UATx en cuanto a relaciones de vinculación se refiere con la industria en particular. Poco se promueve el desarrollo de la investigación aplicada a las necesidades de la industria de Tlaxcala, de manera de acrecentar la contribución como formadora de capital humano para el desarrollo local en éste sector.

En estudios preliminares realizados por el autor[17] de esta obra y otros estudios importantes asociados al tema se han podido obtener los siguientes resultados:

No existe un estudio que permita identificar la correlación existente entre la efectividad de la vinculación universidad con la industria en el desarrollo territorial.

El nexo entre el gobierno y la universidad para el impulso del desarrollo económico industrial es deficiente y poco atendido en el contexto estratégico

Los resultados contradicen de manera fehaciente lo que hoy se considera el punto de vista dominante en el marco de las estrategias de desarrollo regional, donde la vinculación entre gobierno, universidad y cámaras empresariales son puntos desencadenantes para el logro de una efectiva respuesta al desarrollo.

La vinculación universidad-industria en general es una herramienta adecuada para afrontar el estancamiento económico. Una mayor atención en este sentido podría ofrecer una salida a la situación de inminente recesión en el estado. El problema del desarrollo económico es en esencia de tipo estructural y, su nulo incremento lo hemos padecido con las políticas neoliberales implementadas desde los ochentas. La solución a éste problema no se reduce simplemente a la tenencia de un área de vinculación universidad-industria que, por sí solo sería insuficiente, sin embargo, podría ayudar estando acompañado de un buen esquema de participación del gobierno y las cámaras industriales, así como tomar el consideración un adecuado financiamiento proveniente de estos actores.

El entorno Tlaxcalteca exige la formación de estudiantes con la adquisición de conocimientos contextualizados, con competencias para desempeñarse de manera eficiente y efectiva en cualquier ámbito situacional que demande el territorio de Tlaxcala. Para conocer la calidad como actor económico cercano a su territorio, se requiere realizar un estudio de las condiciones y estado en que se encuentra la UATx en cuanto a relaciones de vinculación se refiere con la industria en particular. Poco se promueve el desarrollo de la investigación aplicada a las necesidades de la industria de Tlaxcala, de manera de acrecentar la contribución como formadora de capital humano para el desarrollo local en éste sector en el estado de Tlaxcala.

[17] Tesis de Maestría. Efectos de la Inversión Pública en Infraestructura en el Estado de Puebla. BUAP. 2006.

Autores como Alsopp (1980); Wagner (1992); Hernández (2002); plantean un elemento causal en la gestión y la administración, y en particular se le apuntan deficiencias en la proyección estratégica del desarrollo industrial. El proceso inversionista o de acumulación productiva se hace lento, por cuanto no existe cultura de la administración estratégica y desde un primer momento se asignan cuantías significativas de las utilidades para el fondo de consumo. Esta situación es sumamente peligrosa por cuanto lo prioritario en sus primeros momentos es la acumulación en los aspectos cardinales del desarrollo económico como lo es el industrial hasta tanto no se desarrollen "raíces" que le permitan consolidar un tronco fuerte en cada sector específico.

Estos y otros factores nos permiten delimitar con precisión que existe incoherencia entre las necesidades reales del desarrollo industrial en Tlaxcala y las posibilidades de armonizar de manera exitosa los factores que son inductores de ese desarrollo territorial lo que hace evidente la presencia de contradicciones entre los intereses asociados al desarrollo territorial de Tlaxcala y las acciones emprendidas en este sentido como factor de complementación por parte la Universidad Autónoma de Tlaxcala, por lo que se evidencia el siguiente problema de investigación: Como estructurar un sistema de vinculación Universidad-Industria para el Estado de Tlaxcala, que tomando en cuenta las necesidades y principales tendencias y proyecciones del desarrollo territorial propicie un avance significativo en este sentido?

Modelo Teórico de vinculación

El desarrollo de una propuesta teórica de solución que a partir de un modelo perfeccionado de vinculación Universidad-Empresa que incluye los elementos que desde el punto de vista estructural y funcional han de ser considerados por la UATx en el logro de una adecuada vinculación con el sector industrial en el Estado de Tlaxcala. En el mismo se especifican sus componentes, principios y regularidades que hacen factible su funcionabilidad como parte del modelo.

Se parte del principio esencial de que la dirección es el arte de conducir acertadamente a los hombres en la consecución de las metas y los objetivos que una organización ha definido para un período determinado. Tanto para los centros de educación superior como para cualquier otra organización, la dirección es el elemento de la administración en marcha que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de la organización pos de las metas que estén previstas. Pero además, la dinámica en que operan las organizaciones obliga a que la dirección esté atenta en lograr identificar aquellos aspectos vulnerables o que han quedado rezagados pero que son vitales en la razón de ser del cuerpo social constituido para determinado fin.

La propuesta del modelo perfeccionado se diferencia de otros modelos en que su proyección no está focalizada a una empresa u organización en específico, sino que tomando en cuenta las especificidades del desarrollo territorial y a partir del impacto que la educación superior mediante sus instituciones es capaz de

producir, para avanzar en el desarrollo territorial a partir de una identificación de las posibilidades y capacidades que brinda el sector industrial en Tlaxcala.

De los modelos existentes de vinculación

El acoplamiento estructural "puede ser visto como una historia de interacciones recurrentes que conducen a una congruencia estructural entre dos o más sistemas" (Tostado, 2004), lo que induce a que una universidad con este tipo de relación reafirmaría su pertenencia al medio y se sentiría parte de él, "esto establecería una gran diferencia, pues la Universidad se conectaría a la complejidad de la realidad, en lugar de encerrarse en una cápsula teoricista, vacía y aséptica. La Universidad se ha de convertir en parte del medio y esto la hace consciente de las consecuencias de sus acciones. Surge así una responsabilidad real, palpable, al margen de las abstracciones de lo global: la responsabilidad por el entorno" (Tostado, 2004).

Los centros del subsistema tecnológico SEP-CONACYT, vienen siguiendo dos modelos distintos de articulación a fin de cumplir con su objetivo de convertirse en instituciones acreditadas tanto para la industria como para la sociedad. El modelo A, considera centros cuyo origen se encuentra muy relacionados con universidades con fuerte actividad en investigación y desarrollo (I+D). El modelo B incluye centros cuya formación muy unida a la satisfacción de necesidades tecnológicas de la industria (Zubieta y Jiménez, 2000).

El modelo A, cuentan con las relaciones adecuadas con las IES, con las que podrían realizar proyectos de investigación aplicada en estado del arte del conocimiento, pero no tienen acceso adecuado al mundo industrial necesario para realizar los proyectos tecnológicos sólidos que se requieren y necesitan cultivar las relaciones profesionales con la industria.

El modelo B tiene la confianza del sector industrial, pero las limitaciones en conocimientos de alta ciencia y tecnología (C+T), poco están en condiciones de ofrecer apoyo a proyectos que requieren un alto componente de investigación de frontera, por lo que es necesario asociarse con los científicos de las IES con la intención de superar estas limitaciones y cubrir las necesidades de alta investigación.

En opinión de este autor y a partir del diagnóstico realizado y caracterización de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, es precisamente en este modelo donde clasifica el comportamiento que en este sentido se tiene por parte de la UATx con respecto a la vinculación.

Es necesario que las investigaciones científicas de las academias sean directamente aplicables a la industria para agregar valor a los productos manufacturados, lo cual requiere crear una institución puente que traduzca en conocimiento generado en mejora tecnológicas de productos conocidos o en la creación de nuevos productos. Los centros de subsistema de investigación tecnológico SEP-CONACYT requieren de esa tarea que precisa destinar fondos

oficiales, incluidos los recursos provenientes de los gobiernos regionales donde se ubiquen los centros en cuestión. Planes específicos de largo plazo, bien diseñados y pensado. En este sentido la iniciativa privada desempeña un papel sumamente importante en la construcción y consolidación de centros tecnológicos dada que ella será beneficiada directamente de esos planes.

En México los planes son sexenales y obligatorios. El componente de la elaboración del apartado de C+T es coordinada por CONACYT, quien ha buscado la participación de las tres esferas involucradas; academia, industria y gobierno. Tradicionalmente, los planes en la práctica rara vez se llevan a cabo, y los planes de I+D no se establecen metas específicas ni objetivos a alcanzar en períodos determinados; tampoco se especifican la asignación de recursos para ampliar y fortalecer áreas de investigación que así lo requieran. Los centros tecnológicos cuentan con una enorme competencia, pero para estar en mejores condiciones para realizar investigación tecnológica de frontera, es necesario establecer vínculos con científicos de las IES más prestigiadas, en la solución de problemas que requieren conocimientos científicos sólidos, por otro lado se tiene que buscar problemas relevantes en la industria y convencer a la empresa que efectivamente se tiene capacidad y dominio que se requiere para resolver problemas tecnológicos sofisticados.

El modelo de la Tripe Hélice presenta relación y nexos entre los actores que intervienen, lo que significa que su trabajo conjunto lleva a una respuesta a los cambios del entorno, sin embargo en opinión de este autor no queda clara la flexibilidad en el mismo ni cómo solucionar las posibles obstrucciones derivadas en dicha colaboración como parte de las relaciones que se establecen. Sería de suponer que el papel de la universidad en ese modelo tendría tres orientaciones fundamentales:

En este sentido la Universidad debe jugar tres papeles fundamentales: “Proporcionar consejo al gobierno, generar conocimiento y tecnología a los negocios y actuar como el agente que alivia tensiones entre el gobierno y las industriales” (Benneworth y Hospers, 2007).

Vías para establecer los vínculos entre la universidad y las empresas industriales del territorio.

La Universidad debe jugar un papel inductor de la vinculación con su entorno y sentar las bases de la importancia estratégica de esa acción para el desarrollo del territorio donde actúe. En la medida que la universidad contribuye al desarrollo de su entorno se desarrolla ella misma, conformando un proceso autopoiético[18] donde la interacción beneficia a todos:

[18] Un sistema autopoiético es un sistema cuya característica fundamental y definitoria es que se produce continuamente a sí mismo, constituyéndose por esto la teoría de los sistemas autopoiéticos como una teoría de la organización de lo vivo por cuanto la organización de un sistema vivo es lo que le permite esta peculiaridad que constituye la capacidad de ***auto reproducción***.

- Directamente entre las carreras y las entidades que pueden recibir estudiantes en sus actividades prácticas.
- Mediante convenios de colaboración científica y técnica.
- Impulsados por el apoyo de los gobiernos (en calidad de interfase) a distintas instancias.
- Mediante interfases universitarias para el apoyo científico y técnico con las entidades.
- A través de la colaboración ínter universidades

Entre las vías que consideramos pertinentes para el establecimiento de las relaciones esenciales entre la universidad y el entorno industrial este autor considera:

1. Incluir en los planes de estudios, asignaturas vinculadas a la gestión técnico económica y de comercio internacional, desarrollo empresarial y competitividad, consultoría y todas aquellas que estimulen la actividad de diagnóstico y creatividad.
2. Invitar y estimular la presencia en los Consejos de Dirección universitarios a representantes del sector productivo en temas de interés.
3. Actualización permanente de profesores y empresarios para evaluar in situ y en el aula la problemática empresarial.
4. Preparación de los directivos académicos y empresariales en temas económicos, jurídicos y éticos sobre la vinculación universidad-empresa.
5. Creación de dispositivos de enlace o interface, “Parques Industriales” y las “Incubadoras de Empresas.”

Estas vías pueden ser consideradas como tareas a realizar y deben estar determinadas por las condiciones que se vayan creando en el avance de la vinculación.

Propuesta Teórica del Modelo de Vinculación Universidad-Empresa para la planeación del Desarrollo Territorial.

Toda propuesta teórica es el resultado de un proceso de abstracción mental que se ha iniciado inexorablemente a partir de la contemplación viva de la realidad, descrita por autores consultados y bajo la valoración realizada mediante el análisis documental, los textos que tratan el objeto de estudio y en particular mediante diagnóstico y las experiencias del propio autor.

Este proceso creativo deviene de la inconsistencia estratégica reflejada en el diagnóstico y asociada a la planeación del desarrollo territorial donde no es significativa la presencia de los IES como parte de los actores determinantes en ese proceso estratégico.

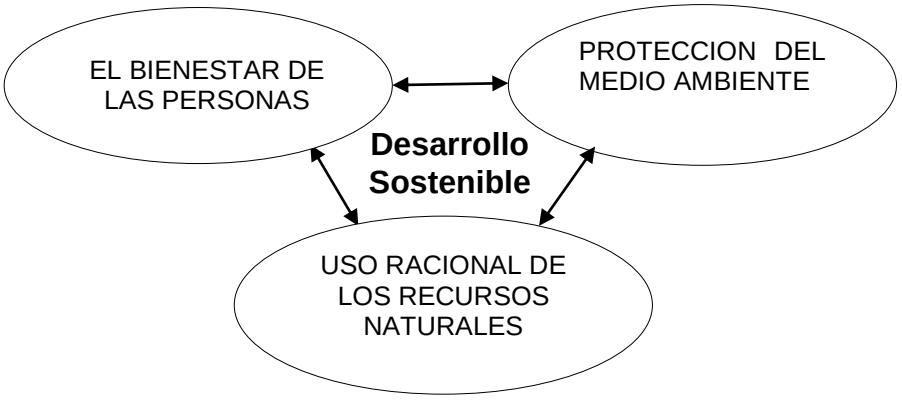
Actualmente, en la generalidad de los casos, el desarrollo territorial se lleva a cabo por la acción espontánea del mercado, que va guiando las corrientes de capital hacia los lugares de mayor rendimiento del mismo, pero en ocasiones estos movimientos de las corrientes financieras responden a intereses que viene

desde fuera de los territorios y por lo tanto no provocan el efecto difusión que requieren los procesos de desarrollo en los territorios, sino que producen enclaves que generan procesos de absorción de los recursos locales y por lo tanto, son incapaces de activar el desarrollo hacia dentro de las localidades. Es por ello necesario crear las condiciones organizativas que permitan lograr corrientes endógenas a partir de la sinergia que se pueda alcanzar en el territorio, lo que generará recursos para crear empleo y favorecer el progreso social a partir de la aplicación de la creación de procesos de vinculación entre los actores principales del territorio, que propicien avances sociales y productivos.

La orientación acertada de estos flujos endógenos, beneficiarán a los productores industriales que sean organizados en las redes de producción y servicios que resulten de esos Sistemas Productivos, pero además se beneficiarán los presupuestos municipales, al producirse corrientes financieras y actividades productivas y de servicios que generarán una capacidad de captación de recursos financieros, a partir de una correcta aplicación de la política fiscal. Con lo que por supuesto se reanimará la capacidad de los gobiernos locales, para destinar fondos para proyectos de desarrollo de nuevos sistemas productivos y para el desarrollo social y comunitario.

Concepción del Modelo Teórico.

La propuesta teórico metodológica para la Vinculación de la Universidad con las Empresas, parte, tal como lo plantea el Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo PNUD en el 2012 de la armonización de tres variables fundamentales[19] que el autor de esta obra los consigna de la siguiente manera:



Fuente: Diseño propio.

Esta propuesta metodológica requiere de una firme voluntad política para avanzar hacia las expectativas de desarrollo que el Estado de Tlaxcala se plantea

[19] Pesce Montero B. Representante para el Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo. Taller sobre vulnerabilidad y Adaptación al cambio climático. La Habana. 2013. "El PNUD implementó 17 proyectos en Cuba por un monto aproximado de 45 millones de dólares que consideren el enfrentamiento al cambio climático".

para este período. A su vez analiza las relaciones esenciales presentes entre los componentes del modelo.

El bienestar de las Personas. Es la expectativa primaria de cualquier programa de desarrollo, es el fin supremo de toda política y proyecto estratégico.

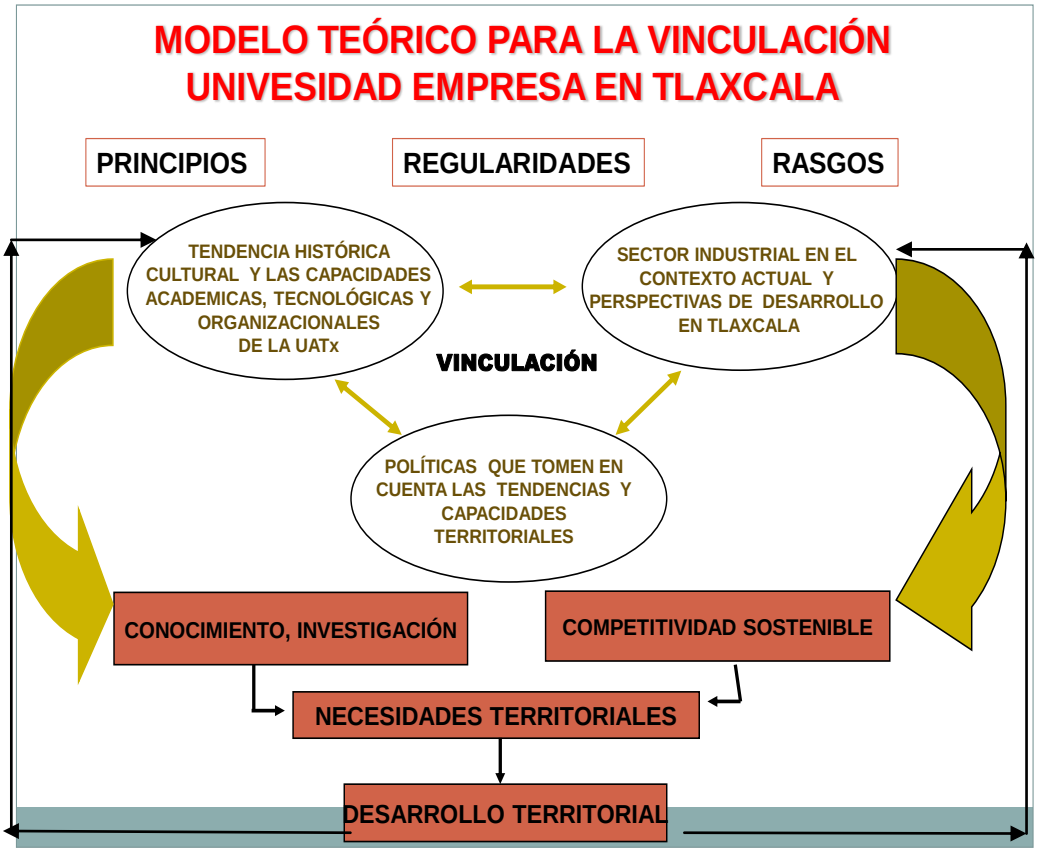
Protección del Medio Ambiente. Sucede que no puede existir bienestar social sin protección del medio ambiente; la realidad golpea hoy en día en la mayoría de las sociedades y el propio hombre con sus políticas nefastas está acelerando su auto destrucción por su descuido con el medio ambiente. Estas son dos variables dialécticamente unidas desde lo metodológico.

Uso racional de los Recursos Naturales. Esta variable guarda estrecha relación con las dos anteriores. La racionalidad en el uso de los recursos apunta directamente a la propia protección de medio ambiente y por ende a un mejor nivel de vida social. Toda política incongruente con esta propuesta teórica metodológica está llamada al fracaso y será cuestionada por la sociedad.

Descripción del Modelo Teórico.

Está descripción está concebida a partir de la definición de un Modelo Teórico para la vinculación Universidad-Empresa y su Estrategia de implantación. En el mismo se presenta la argumentación del Modelo Teórico, que como representación del modo sistémico en que se aborda el objeto, materializa el tránsito de lo abstracto a lo concreto de esta investigación.

Cuando se habla de Modelo este autor se refiere a una abstracción que caracteriza el objeto de investigación; es una representación de la realidad que por ser concebida en el marco de unas mejora continua, perfecciona el objeto donde actúa; y al que se llega a partir de un proceso de aproximación gradual donde se transita de esa abstracción, al modelo concreto “esencial, generalizado y en su totalidad.” En nuestro caso, el mismo ha requerido en su proyección de la necesaria revisión de las tendencias más generales que operan en el objeto, lo que de manera práctica nos ha permitido acercarnos a nuestra propuesta, el análisis crítico de la información teórica, así como del estudio de los conocimientos pretéritos asociados a las diferentes experiencias nacionales e internacionales en la gestión, tanto de los procesos de vinculación como del desarrollo territorial, regional y local tomando como referente esa conexión necesaria entre la universidad y su entorno y su impacto en el desarrollo, de manera que se puedan identificar las leyes y regularidades asociadas al mismo, así como las contradicciones fundamentales presentes en el objeto. La propia experiencia de los implicados en la investigación es un elemento presente en la propuesta. El método investigativo en esta etapa ha sido el enfoque sistémico estructural, el genético y el dialéctico del análisis del problema y del objeto de investigación, determinando la causalidad dialéctica de los procesos estudiados y la posibilidad de definir el Modelo.



Elaboración propia del autor.

Reconoce en una dinámica propia de todo proceso social institucional; Las tendencias históricas, culturales y las capacidades académicas, tecnológicas y organizacionales asociadas a las IES y en particular a la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

El modelo que se propone posee importancia pues devela la interrelación dialéctica entre la política, lo académico-científico y las perspectivas del desarrollo del sector industrial lo cual hasta el momento no se tiene evidencia de su argumentación en la literatura. De esa interrelación fueron tomadas dos categorías (competitividad sostenible y conocimiento-investigación), que en sus contradicciones y relaciones, permiten diseñar una estrategia para el logro del desarrollo territorial.

Esta triada dialéctica se convierte en fuente impulsora del desarrollo y a su vez de los propios cambios que deben ser inducidos en cada una de las organizaciones que intervienen en este proceso y que le se le ha dado en llamar proceso de vinculación.

Como energía autopoiética que es, la integración anterior deriva en el campo de las competencias profesionales y técnicas que ese entorno demanda, propiciando un campo de conocimiento e investigación orientado a la satisfacción de las necesidades que el territorio demanda, en particular en la perspectiva del sector

industrial como fuente estratégica del propio desarrollo territorial, el cual como ya se ha analizado posee un potencial novedoso en cuanto a conexiones con estados importantes de México.

Como teoría científica esta propuesta parte de los principios, rasgos y regularidades que la sustentan y le dan este carácter integral y apropiado para desarrollar los fundamentos epistemológicos que la misma sustenta. Es integral y coherente con las demandas que desde el punto de vista del desarrollo la sociedad mexicana y en específico la tlaxcalteca que ha estado esperando por muchos años.

La propuesta de un Modelo Teórico para la Vinculación Universidad-Empresa deviene de la necesidad de fundamentar metodológicamente el proceso de un proyecto de investigación de desarrollo económico donde inexorablemente la efectividad de la vinculación es un factor desencadenante de los avances que se lleven a cabo, lo que permitirá que se logren alcanzar niveles competitivos aceptables en las empresas industriales que participen a partir de su actividad en la redes y cadenas productivas que se desarrollen. Se toma en cuenta la concepción del proceso de capacitación a directivos implicados, desde la óptica relacional que considera las Tendencias Universales-Necesidades Nacionales-Necesidades Locales.

Fundamentos teóricos del Modelo.

Los fundamentos teóricos sustentan los principios, rasgos y regularidades que están asociados al modelo en su conexión dialéctica; estos son:

Principios del Modelo.

Los principios asociados a un modelo teórico para el desarrollo de un territorio a partir de los nexos de vinculación establecidos entre instituciones de educación superior y las empresas conforman el núcleo de la teoría de la gestión de educación y la del desarrollo administrativo empresarial y de hecho son una caracterización de la práctica. Los principios del modelo propuesto se concretan en los siguientes:

- **La contextualización permanente del Modelo Teórico de Vinculación.** Dado que toda concepción debe considerar las nuevas realidades devenidas de la evolución social, económica y tecnológica entre otras.

- **El enfoque sistémico del proceso de integración de la vinculación.** Donde se determinan sus componentes, estructura, jerarquía y funciones desde una perspectiva integradora de la investigación, lo académico y considerando la dinámica del contexto empresarial industrial**.**

- **La subordinación de la formación a las necesidades empresariales**. Lo que de hecho refleja el encargo social para el cual son instituidas los IES en atención a los intereses y orientación del desarrollo territorial.

Rasgos que están presentes en el Modelo:

Los rasgos representan las características que tipifican el proceso de planeación y estructuración del Modelo:

- **Formación basada en competencias profesionales**. Invariante considerada en la plantilla curricular de las carreras, la cual debe considerar las competencias generales asociadas al profesional que se forma y que actuará en la vinculación.
- **Las características del entorno.** Reflejan las condiciones dinámicas en que se desenvuelven los fenómenos asociados a los procesos de desarrollo económico en cada territorio y con ello a el propio proceso de vinculación; posee una influencia determinante en la estructura metodológica del modelo y determina la Estrategia Territorial contentiva de estas características
- **La Estructuración sistémica del Modelo.** Que brinda la posibilidad metodológica de hacer permisible cualquier intento perfectible emanado de la acción y creación de sus participantes, siempre que el mismo sea consecuente con los objetivos y finalidad del Modelo**.**

Estos rasgos estables se materializan a su vez en el propio accionar sistémico del proceso de la vinculación, integrándose con aquellos que lo conforman a cada instancia.

Regularidades del Modelo Teórico:

Son las que reflejan cierto grado de obligatoriedad en las relaciones de carácter causal[20] entre las variables presentes en el Modelo:

- **La relación estrecha entre la capacitación a los directivos y funcionarios y el desarrollo del contexto.** La capacitación de todos aquellos implicados en la propuesta del desarrollo territorial es una condición indispensable y causal que condiciona la dinámica de la propia propuesta y su efectividad. El segundo opera en una dinámica constante; el primero tiene carácter permanente y responde a esa dinámica.
- **El carácter prioritario de la función de investigación como concepción metodológica del Modelo.** Para nuestro caso, la vinculación concretiza el objeto de investigación a partir de los tres componentes ya señalados y su integridad en todo el proceso de planeación e implantación.
- **El carácter esencialmente humanista y participativo de la propuesta de vinculación**. Su orientación fundamental está dirigida al hombre; a la participación consciente de todos los implicados, lo que propiciará disipar la brecha entre su estado real y el estado deseado.
- **La planeación como una función específica del proceso administrativo asociado a la vinculación.** Donde convergen y coinciden de manera

dialéctica la organización, la toma de decisiones y el control en un contexto estratégico consciente y alineado entre la universidad y la empresa.

Conclusiones

Como se puede observar, el modelo teórico propuesto encierra una tendencia conductista pues describe los comportamientos para alcanzar un desempeño superior en la proyección de la vinculación universidad-empresa, en específico en lo referido al desarrollo del sector industrial y en alineación con el desarrollo territorial, , así como en el orden funcional y los comportamientos de un desempeño aceptable tanto en los directivos públicos con en los actores principales del proyecto de planeación; los estudios de tendencia histórico cultural (M. Irigoin& F. Vargas, 2002) aprovechan el ambiente de aprendizaje que brindan las organizaciones de educación superior, en estos casos para identificar los conocimientos y competencias relevantes presentes en las personas y grupos que constituyen comunidades regionales de aprendizaje donde los centros de educación superior pueden tener un alto impacto. Es ineludible considerar que las organizaciones son escenarios de las tareas productivas y; por lo tanto, del aprendizaje y la investigación en el trabajo. Desde dicha perspectiva, la vinculación es el motor que motiva el interés de las organizaciones en preservar y desarrollar su capital intelectual, administrar los conocimientos de las personas y mejorar e incrementar sus competencias.

Queda pues, identificar el comportamiento estratégico que debe ser seguido para una implantación exitosa del referido modelo de vinculación.

Referencias bibliográficas.

Boisier Segio. (1999) Teorías y Metáforas sobre desarrollo territorial. Naciones Unidas. CEPAL.

Benneworth P, Hospers G-J, (2007) "The new economic geography of old industrial regions: universities as global–local pipelines" *Environment and Planning C: Government and Policy* **25**(6) 779–802

Colina F. Paredes Víctor J. (2011) Proyección Estratégica en las organizaciones. Artres Costa. México.

Etzkowitz, henry y Klofsten, Magnus. The innovating region:toward a theory of knowledge-based regional development. En: R & D Management; June 2005, Vol. 35 Issue: Number 3 p243-255, 13p. ISSN: 00336807.

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, Métodos y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor.

Jiménez Jaime y Zubieta Judith, 2001. Congreso Internacional sobre "Universidades y Desarrollo Territorial en la Sociedad del Conocimiento" Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas e Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.México, D.F. México.

Guillaumín Tostado, A., (2004) Complejidad, transdisciplina y redes: hacia la construcción colectiva de una nueva universidad, Revista Académica Polis.

Sistema Integrado de información sobre investigación científica y tecnológica. Definiciones. 2007 (SIICYT)

Solleiro, J. (1990), Gestión de la Vinculación Universidad –Sector Productivo

UNESCO (1998). Marco de acción prioritaria para el Cambio y Desarrollo de la Educación Superior. Paris, UNESCO.

Zubieta, Judith y Jiménez, Jaime. (2003). Acercamientos entre academia e industria: el futuro de la vinculación. En Santos, María Josefa (Coord). (2003). Perspectivas y desafíos de la educación, la ciencia y la tecnología. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

La evaluación del personal académico en su quehacer docente del Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán

Verónica Ramírez Cortés, Blanca Estela Hernández Bonilla, Anabell Gómez Vidal.
Centro Universitario UAEM, Valle de Teotihuacán.

Resumen

Este trabajo presenta la importancia que tiene para la Institución evaluar el quehacer docente de personal académico y su consecuente percepción del profesorado ante las diferentes formas de someterse a evaluación. De manera particular, el presente documento centra el análisis en la evaluación a los profesores de la Licenciatura en Contaduría del CU UAEM VT a través la apreciación estudiantil –mecanismo institucional utilizado para evaluar el desempeño docente por parte de los alumnos– con el objetivo de identificar la percepción de los profesores ante los resultados obtenidos con dicho instrumento de evaluación, además de considerarlo como un instrumento de evaluación fehaciente que permite a la Institución diagnosticar y atender las necesidades del profesorado.

Como resultados se identifica rechazo a este mecanismo, por considerarlo no contundente para evaluar el desempeño académico debido a la falta de objetividad del alumno; así mismo, algunos docentes no consultan la calificación obtenida ni toma en cuenta lo que este instrumento muestra de su práctica docente; el resultado es útil para quienes participan en el programa de estímulos y marginalmente algunos lo utilizan para mejorar la práctica docente. Respecto a la Institución lo utiliza como mecanismo para identificar necesidades docentes, sin embargo, las acciones de mejora son aún limitadas. Actualmente se han implementado visitas a aulas por parte del jefe de área de docencia que complementa lo que el alumno responda en dicho instrumento y lo que percibe en aula de jefe de área de docencia.

Palabras clave: evaluación, instrumento, desempeño, profesores.

Introducción

Las Instituciones de Educación Superior (IES) preocupadas por incrementar la calidad educativa para corresponderse de mejor manera con las necesidades imperantes de la sociedad moderna que involucra también a las empresas regionales, nacionales y multinacionales han impulsado diferentes programas durante las últimas décadas. Como eje de cambio debe mencionarse al modelo educación del denominado *tradicional* por el de *innovación curricular* que trae como aspectos relevantes para los alumnos la flexibilización de las currículas; avance por créditos. Respecto a los profesores sean de tiempo completo o de asignatura a participar en los programas de tutoría, asesoría, investigación, así como involucrarse activamente a los programas de extensión y vinculación; además la evaluación no está dirigida a los alumnos como en décadas pasadas, actualmente deben ser evaluados los profesores, administrativas y, en general evalúan el funcionamiento integral de las instituciones como es el caso de CACECA, para el programa de la licenciatura que se imparte en el Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán.

El personal académico es el centro de atención para este documento considerado fundamental para que cualquier modelo educativo funcione, es decir, ante cualquier modelo educativo se debe estar consiente que el profesor debe estar preparado para transitar de un modelo a otro, teniendo como mecanismo la evaluación para valorar que tanto éxito como fracaso se genera en cada innovación educativa. En este sentido, es importante conocer cuáles son las mecanismos que la Institución ha implementado para insertar a los profesores en sus nuevos roles o actividades que deben realizar, conocer cuáles son sus problemáticas para insertarse a ellos y finalmente cómo se lleva la evaluación y retroalimentación del desempeño de los profesores, ya que esto permitirá fundamentar la toma de decisiones en cuanto al desarrollo de estrategias y acciones que permitan realmente elevar la calidad de la docencia.

Las Instituciones de Educación Superior han enfatizado en el desempeño docente, por lo que buscan mejorar y promover cambios favorables en la práctica docente, toda vez que socialmente se espera la existencia de una dimensión profesional de la práctica docente reflejada en el compromiso, la planeación y preparación didáctica, el conocimiento disciplinar, así como la atención y evaluación del alumno. De acuerdo con Francis (2006) la actividad docente implica elementos personales, disciplinares y pedagógicos, cuyas exigencias estarán dictadas por la institución. En la evaluación debe tenerse en cuenta, además de las particularidades del proceso, los marcos políticos, sociales y culturales en los cuales se llevará a cabo y, en lo posible, cuidar de las consecuencias que el ejercicio tendrá no solo para las personas sino para la sociedad en general. Saber para qué se evalúa, a quién le interesa y a quién sirve la evaluación ayudará a la comprensión del fenómeno evaluativo y permitirá entender que no es posible explicar los resultados obtenidos atendiendo sólo a las características intrínsecas del sujeto de evaluación.

En particular, en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), de manera semestral los alumnos realizan una evaluación del personal docente a través de un cuestionario tipo likert, en el que se incluyen preguntas relacionadas con la planeación didáctica y el conocimiento disciplinar, entre otros. La apreciación estudiantil ha sido un factor importante para ser considerado como indicador en la evaluación docente, sin embargo, no siempre es un factor confiable para determinar fehacientemente la calidad de los profesores. Otros indicadores que se han considerado para evaluar a los docentes es la evaluación entre pares académicos, de jefe de área y directivos, evaluar su experiencia laboral profesional y académica con el perfil que se persigue al impartir las unidades de aprendizaje a través de un análisis de puestos.

Desarrollo

La evaluación docente es un mecanismo en búsqueda de calidad y del funcionamiento eficiente de la educación a nivel superior. En el Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán la apreciación estudiantil se ha convertido en parte fundamental de la evaluación docente, misma que es utilizada para comprobar la calidad en la enseñanza impartida por el profesor e identificar sus necesidades, ésta evaluación es un tanto subjetiva por el hecho de que los alumnos no siempre son objetivos y responsables al momento de evaluar a los docentes. Además, es necesario revisar periódicamente el instrumento de evaluación con el fin de asegurarse que este dirigido para evaluar un desarrollo de los planes y programas de estudio de innovación curricular bajo en enfoque basado en competencias.

El proceso de evaluación debe conducir a desarrollar la auto responsabilidad y la conciencia crítica bilateral, es decir, para los docentes, este proceso de evaluación permitirá mediante un proceso evolutivo que el profesor crezca profesionalmente y mejore la calidad de su enseñanza, por otro lado, para los alumnos el evaluar objetivamente de acuerdo a los criterios establecidos con el mero propósito de mejorar la calidad de aprehender y adquirir los competencias establecidas en cada unidad de aprendizaje y finalmente, corroborar si el modelo de innovación curricular basado en competencias se puede evaluar a través de ese mecanismo de evaluación.

La evaluación puede clasificarse según sus finalidades en tres tipos:

a) Evaluación diagnóstica. Establece las posibilidades y limitaciones de determinadas condiciones para el aprendizaje en determinadas personas.
b) Evaluación formativa. Además de conocer los resultados obtenidos valora los procesos y las realizaciones que han conducido hasta esos resultados, está destinada a mejorar el tipo de enseñanza que se ha ofrecido a los alumnos. La evaluación formativa o de procesos ayuda a explicar los resultados y a mejora la intervención en el futuro.
c) Evaluación sumativa. Tipo de evaluación de los aprendizajes basados en los resultados obtenidos por los alumnos. El efecto inmediato de esta evaluación es el reconocimiento del nivel alcanzado en una unidad de aprendizaje.

Ante la importancia de la evaluación docente según la práctica del docente y la manera en como se realiza en el Centro Universitario cabe preguntarse ¿Qué factores evalúa la apreciación estudiantil? ¿Puede percibirse sí el profesor desarrollo el proceso enseñanza-aprendizaje a través del modelo basado en competencias? ¿Cómo saber si los alumnos fueron objetivos? ¿Qué afectaciones pueden tener los docentes y estudiantes por una evaluación errónea? La evaluación que realizan los alumnos del programa de la Licenciatura en Contaduría del Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán a los profesores de tiempo completo y asignatura, calificando básicamente cuatro rubros y sus indicadores, como se muestra en la siguiente tabla:

Rubro	**Indicadores**
Planeación	• Asistencia y puntualidad • Desarrollo de temas y actividades • Planeación de actividades • Material didáctico
Conocimientos y/o competencia	• Actualización y dominio de conocimientos • Uso de estrategias pedagógicas • Empleo de las TIC • Tareas de estudio e investigación para alumnos
Estrategias didácticas	• Normatividad • Relación cordial y empática con los alumnos • Resolución de dudas • Promoción del autoaprendizaje • Lenguaje ad hoc
Evaluación	• Acordar criterios de evaluación • Asignar calificaciones de forma transparente • Diversidad en las estrategias de evaluación • Retroalimentación a los alumnos

El alumno debe responder un cuestionario de 35 preguntas a través de una página electrónica de la dirección de Estudios Profesionales de la UAEM el cuestionario está estructurado en respuestas tipo Likert que incluyen siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Con el cuestionario, se puede percibir que la evaluación busca corroborar si se realiza una enseñanza significa al identificar la actualización y dominio de las temáticas así como identificar las estrategias de enseñanza aprendizaje que utiliza el profesor, tales como impulsar el trabajo en equipo, la participación de los alumnos, fomentar el análisis y razonamiento, elaborar críticas o controles de lecturas de temas revisados, generar habilidades para la creatividad y su vinculación de los temas con la realidad.

Respecto a la evaluación se cuestiona sobre las formas y criterios de evaluación; también se cuestiona a los alumnos si el material didáctico es adecuado, las técnicas que usa el profesor y si se retroalimenta según las necesidades de los

alumnos, si se realiza una revisión de las evaluaciones para corroborar dudas y detectar debilidades.

¿Cómo saber si los alumnos fueron objetivos? En entrevistas con alumnos al azar por grupos se pudo obtener de manera general los siguientes comentarios:

- consideran necesaria la apreciación estudiantil pues les da la oportunidad de opinar sobre sus profesores.
- Lamentablemente saben que no todos sus compañeros son objetivos al evaluar.
- Algunos alumnos evalúan mal a los profesores por tres razones: porque reprobaron con el profesor, porque el profesor es estricto aunque su práctica docente es buena y porque no les agrada el profesor y se convierte para ellos en algo personal.
- Consideran también que el cuestionario que se aplica es muy largo y como lo responden por cada uno de sus profesores resulta tedioso, para completarlo rápido ya no piensan bien su respuesta sino solo ponen puntitos donde consideran según el profesor de que se trate, aunque ya se haya cambiado la estructura del cuestionario.
- Opinan que la evaluación debería ser al final del periodo para tener mejores elementos para evaluar.

Respecto a que opinan los profesores sobre la apreciación estudiantil, para saberlo se entrevisto a algunos docentes, y se diseñó una guía de tópicos relacionados con los rubros de evaluación y sus indicadores, como se muestra en la siguiente tabla:

<table>
<tr><th>Rubro de evaluación</th><th colspan="2">Tópicos indagados</th></tr>
<tr><td>General</td><td colspan="2">Percepción general de la apreciación estudiantil</td></tr>
<tr><td>Planeación</td><td rowspan="4">• Opinión de la evaluación obtenida
• Áreas de mejora
• Fortalezas y debilidades</td><td rowspan="4">Percepción de utilidad de los resultados</td></tr>
<tr><td>Conocimientos y/o competencia</td></tr>
<tr><td>Estrategias didácticas</td></tr>
<tr><td>Evaluación</td></tr>
</table>

Se entrevistó de forma aleatoria a docentes con puntaje alto, medio y bajo a fin de obtener la percepción de cada uno y contrastarla con los resultados de la apreciación estudiantil. Se preguntó a los docentes sobre su percepción de los resultados obtenidos en la apreciación estudiantil, obteniendo los siguientes resultados:

- En general los docentes no consultan la calificación obtenida en esta evaluación, ya que no lo consideran útil pues no participan en el programa

de estímulos (PROED), quienes si participan sólo esperan obtener una calificación alta pues implica mayor puntaje en el PROED, en ambos casos no es utilizado como indicador para mejorar la práctica docente.

- Marginalmente, algunos profesores opinan que es buena pues les permite ver como los visualizan sus alumnos y en que deben mejorar, utilizan sus resultados para mejorar la práctica docente mediante la reflexión sobre su planeación y estrategias didácticas pedagógicas. Si el resultado es satisfactorio servirá para el reconocimiento de su labor docente y se convertirá en un estímulo positivo, de lo contrario gracias a él se podrá modificar, corregir y mejorar aspectos de la calidad de la enseñanza.
- En general, los profesores consideran que no se obtiene una utilidad de los resultados, porque no se hace un análisis detallado sobre todo cuando los resultados se obtienen de manera agregada por los cinco rubros y por el total de unidades de aprendizaje que impartió el profesor, recomiendan se debería entregar los resultados por unidad de aprendizaje y todo el cuestionario para identificar realmente necesidades para activar medidas que permitan corregir determinadas deficiencias.
- Opinan que el cuestionario aplicado en la apreciación estudiantil no es objetivo ya que son las mismas preguntas para todos los profesores y en todas las unidades de aprendizaje y no es lo mismo dar un curso teórico práctico, un taller o un curso práctico.
- Consideran que debe considerarse en el cuestionario que los docentes universitarios no son pedagogos sino profesionistas de un área específica considerando que esta debilidad debería cubrirse con los cursos de actualización docente que se toman periodicamente.
- Consideran lamentable que la apreciación estudiantil esta asociada a los programas de compensación económica como el PROED (Programa de estímulo al desempeño del personal docente), ya que una errónea evaluación afecta considerablemente la calificación obtenida y el puntaje alcanzado en dicho programa. Aunque los alumnos también comentan que cual es verdadero sentido de evaluar si profesores que frecuentemente son mal evaluados y continúan con las mismas unidades de aprendizaje, no queda claro el objetivo.En general, se encuentra rechazo a este mecanismo de evaluación, por considerarlo no contundente para evaluar el desempeño académico debido a la falta de objetividad del alumno al momento de responder el cuestionario.

Ahora responderemos a otra pregunta que surge como consecuencia de ello, ¿Qué afectaciones pueden tener los docentes y estudiantes por una evaluación errónea?

- Que un buen profesor pero exigente pierda carga horaria o en el peor de los casos que le den las gracias y ya no le asignen materias. Al presentarse esto no solo se afecta al profesor sino que los alumnos se quedan sin disfrutar de su conocimiento, enseñanza y experiencia profesional.
- Algunos profesores a fin de conservar el trabajo y ser bien evaluados optan por disminuir sus exigencias y llevarse bien con los alumnos aunque esto

suponga no brindar las competencias necesarias a los muchachos para cuando egresen de la universidad.

- La calidad en la educación no es la idónea ya que lamentablemente algunos los alumnos prefieren profesores barcos y blanditos dicen ellos, que no les exijan mucho y les pongan buenas calificaciones, sacrificando de por medio el aprendizaje.

Conclusiones

Las conclusiones se orientan hacia ideas para un análisis, más que aseveraciones contundentes o cerradas. Es necesario un enfoque global y sistémico para considerar todos los elementos involucrados que directa e indirectamente intervienen en la evaluación docente, y a este respecto podemos considerar aun más compleja dicha evaluación. Como afirma Díaz (2006) los docentes generan teorías sobre la construcción de los procesos de actuación profesional como referente para el análisis de su desempeño. En este sentido, consideramos que una de las razones para rechazar los resultados de la apreciación estudiantil se debe a la creencia de que la habilidad para enseñar (didáctica) está asociada al dominio de la disciplina, por lo que el alumno no se encontraría en condiciones de evaluar este conocimiento.

Es importante aprovechar la percepción de los docentes sobre la apreciación estudiantil para fomentar las mejoras en la actuación docente, como criterio de permanencia, promoción del bienestar profesional y por su puesto para fortalecer los requisitos formales de certificación docente que se oriente efectivamente actualmente vigente.

En consecuencia es importante que se revalorice la indagación de los procesos cognitivos que median los comportamientos en el aula, para con ello diseñar modelos de formación y desarrollo profesional, es decir, se han de capitalizar los resultados de la apreciación estudiantil para generar propuestas de capacitación didáctica, pedagógica – enfocadas a la planeación y estrategias áulicas – y disciplinar que en conjunto conlleven a la profesionalización docente y no sólo disciplinar.

Teniendo en cuenta la importancia que se le da a la apreciación estudiantil se debería primero preparar a los alumnos para realizar esta evaluación, quizás por medio de una plática de inducción que los haga conscientes de la importancia de responder con seriedad a las preguntas que se les planteen.

La evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios; supone confiar en que éstos serán objetivos y responsables en la evaluación que realizan, lo cual no siempre es así. Se requiere que el Centro Universitario establezca la participación de especialistas para una correcta evaluación docente y el desarrollo de programas de formación profesional para tener un equipo de profesores de calidad y, esto dará mejores herramientas para presentar un análisis real de las necesidades del profesorado ante el organismo acreditador que no ha considerado como un instrumento que refleje las fortalezas ni debilidades de los profesores.

Si bien es cierto que se requiere una evaluación docente a la que todos debemos evitar la resistencia manteniendo más bien una cultura de evaluación, se deben encontrar mejores mecanismos para que dicha evaluación permita mayor certidumbre en los resultados de la calidad de enseñanza. Se plantea la propuesta de un sistema de evaluación orientado a las funciones docentes de planeación, facilitación del aprendizaje y evaluación, aplicable mediante autoevaluación, opinión de estudiantes y evaluación institucional que responda necesariamente a incrementar la calidad educativa y no solo a cumplir con indicadores que instituciones externas solicitan

Referencias bibliográficas

Díaz, Q. (2006) Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. En *Laurus* año/vol. 12, número extraordinario, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela, pag. 88-103.

Francis, S. C. (2006) Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión de los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. En *Educación*, año/vol. 30, no. 001, Universidad de Costa Rica, pag. 31-49.

Rizo M. H. (s/f). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. Recuperado el 08 de diciembre de 2006, de: http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/evaluacion_del_docente_universitario_vision_institucional.pdf

Línea de Investigación:
Contabilidad finanzas y costo en el contexto Nacional e Internacional

Investigación empírica sobre fraude en auditoría: un contexto Internacional.

Marcela Jaramillo Jaramillo, María Antonia García Benau,
Manuel Antonio Pérez Chávez.
Centro Universitario UAEM Temascaltepec.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar la literatura empírica internacional que abarca la temática del fraude en auditoría. De dicho análisis se ha identificado el interés de los investigadores por estudiar el papel del auditor ante el fraude, enfatizando en cuestiones de ética, opinión, litigios tras el anuncio del fraude; así como de responsabilidad y expectativas tras un fraude. Cabe hacer mención que ha existido un especial interés de los investigadores por estudiar la eficiencia de las técnicas o herramientas de detección de fraude. Ello abre un panorama del interés que ha habido en examinar estos temas, además de ser el punto de partida para este tipo de estudios en otras economías.

Palabras clave: investigación empírica, fraude, auditoría, internacional.

Introducción

La literatura internacional sobre fraude nace reflexionando sobre el papel del auditor ante la detección e información del fraude empresarial. Las técnicas y herramientas necesarias para cumplir adecuadamente su objetivo se requieren que vayan desarrollándose para realizar un papel más activo ante el fraude. A consecuencia de los grandes escándalos que han marcado un antes y un después para el auditor por su involucramiento en éstos se han puesto de relieve que las expectativas de los usuarios son diferentes a las concebidas por este profesional, que ha tratado de justificar su actuación escudándose en las normas aplicables a su función.

El efecto que los escándalos financieros están teniendo sobre la profesión auditora es tener que replantearse sus objetivos e ir definiendo su verdadero papel ante la sociedad.

En este TRABAJO vamos a presentar una revisión de la literatura empírica publicada en el ámbito internacional, que permita ofrecer una visión de los estudios realizados por los investigadores en relación a la auditoría y el fraude.

La revisión de la literatura internacional que hemos realizado abarca de 1986 a 2008. Su análisis permite clasificar en grupos una serie de artículos que desarrollan distintos aspectos vinculados al fraude y a los escándalos en la auditoría todos los cuales muestran características comunes. Tales grupos son:

1) Ética, opinión y litigios del auditor tras el anuncio de un fraude.
2) Responsabilidad y expectativas del auditor ante el fraude.
3) Estudios de la eficiencia de técnicas de detección de fraude en auditoría.

Cada uno de los grupos de esta clasificación será expuesto en los epígrafes siguientes, presentando el contenido de dichas investigaciones, su metodología y resultados más relevantes.

ÉTICA, OPINIÓN Y LITIGIOS DEL AUDITOR TRAS EL ANUNCIO DE UN FRAUDE

En este apartado se exponen los trabajos que recogen investigaciones relevantes relacionadas con los efectos del fraude en la opinión del auditor y los litigios en los que se ve envuelto. Los trabajos analizados han sido publicados entre 1995 – 2004. Entre 1995 y 1998 se concentran los primeros trabajos y a partir de este período se percibe un vacío de cinco años en este tipo de investigaciones, sin embargo nuevamente resurgen en 2004.

El grupo de trabajos de investigación empírica que hemos englobado en el apartado “ética, opinión y litigios del auditor tras el fraude”, está integrado por los subapartados, como más abajo se especifica. A continuación se verá con mayor detalle los trabajos que integran este grupo. Sirva el cuadro 1.1 para recoger dichos trabajos

Cuadro 1.1 *Trabajos empíricos relacionados con la ética, la opinión y los litigios del auditor tras un fraude.*

Autor	objetivo	Muestra	Método	Resultados
Castrillo, Calderón, García, Ortiz y Pérez (1995)	Comportamiento ético de los auditores Españoles.	84 auditores registrados	Análisis multivariante	El comportamiento ético de los auditores se guía más por la situación personal, que por la legislación o normas establecidas.
Zimbelman (1997)	Efectos de requerir a los auditores evaluar separada y explícitamente los riesgos de fraude.	108 auditores de 2 grandes firmas	Una prueba ANCOVA y ANOVA	El auditor pasará más tiempo leyendo las señales de fraude si se realiza por separado la evaluación. Sin embargo los planes de auditoría no son afectados.
Hoffman y Patton (1997)	Efectos de los Juicios del auditor en la evaluación del riesgo de fraude cuando se rinde cuentas a sus superiores en la empresa.	44 auditores de las seis grandes firmas de auditoría.	Estadísticos descriptivos, prueba t	La responsabilidad de rendir cuentas a los superiores en la evaluación de riesgos de riesgo de fraude no exacerba el efecto dilución (información irrelevante) pero los resultados son más conservadores.
Bonner, Palmrose y Young (1998)	Ciertos tipos de fraude en los estados financieros ocasionan litigios contra auditores independientes.	261 empresas 1982-1995	Modelo multivariante Estadística descriptiva	Alta incidencia del auditor en litigios cuando hay fraude por transacciones ficticias.
Wilks y Zimbelman (2004)	La evaluación de riesgos de fraude por separado (actitud, oportunidad e incentivos) aumenta la sensibilidad del auditor a estos.	52 directores de 2 grandes firmas En el año 2001	Diseño 2x2 entre sujetos (método de evaluación y nivel de riesgo) Un análisis ANOVA	Los auditores que separadamente evalúan el riesgo de fraude incrementan la sensibilidad a alto nivel de riesgos de oportunidad e incentivos y bajo riesgo de actitud (triangulo del fraude).
Khurana y Raman (2004)	La calidad de la auditoría esta relacionada con el riesgo de litigio del auditor o concerniente con la reputación.	Estados Unidos 15817, Australia 579, Canadá 945 y Reino Unido 2176 observaciones. 1990-1999	Estadísticos descriptivos, regresiones logísticas.	La calidad de la auditoría esta vinculada al riesgo de litigación y al nivel de daño a que tiene que hacer frente el auditor.
Lai (2005)	Auditores que sustituyen a Arthur Andersen son más vigilantes y su opinión conservadora.	1014 observaciones, 444 muestra de control; 800 Arthur Andersen auditor, 658 no tienen a A.A. 2000 Y 2002	Estadística descriptiva, chi cuadrada, regresión logística.	Los nuevos auditores no bajan el umbral de emisión de informes, ni su opinión es más conservadora.

Estudios relativos al comportamiento ético del auditor

Castrillo et al. (1995) estudian el comportamiento ético de los auditores a través de un proyecto que contiene: 1) construcción de una escala que permita medir como los auditores realizan los juicios éticos, 2) validar si la escala empleada mide realmente la percepción ética, 3) conocer como los auditores realizan los juicios éticos, 4) detectar aquellos factores que pueden influir en el comportamiento ético de los auditores españoles, 5) medir la intención del comportamiento de los auditores, 6) identificar grupos de auditores, cuyos comportamientos pueden dar lugar a posibles problemas.

El trabajo se basa en la investigación realizada por Flory, Reindenbach y Robin (1992) sobre comportamiento ético de los contables americanos. La metodología utilizada para la investigación fue una encuesta distribuida a 500 auditores inscritos en el Registro Oficial de Cuentas de España consiguiendo 84 respuestas. Para el estudio se utilizaron nueve variables que desde el punto de vista de los autores, explican el comportamiento ético y que son, justicia, moralidad, rectitud, razonabilidad, prudencia, legalidad, aceptación, habitual, aceptación por la sociedad, admisibilidad, violación de un contrato, violación de un compromiso y lealtad a la profesión.

Llegaron a la conclusión que el comportamiento ético de los auditores españoles, en un porcentaje elevado, se guía más por la situación personal del auditor que por la propia legislación vigente en la materia de auditoría o por lo establecido en las normas éticas profesionales.

Trabajos relativos al efecto de la evaluación de riesgo de fraude sobre el trabajo del auditor

Zimbelman (1997), analizó los efectos que el SAS No. 82 tiene sobre la atención del auditor a los factores de riesgo de fraude en la planificación de la auditoría. Se plantea como objetivo desarrollar experimentos y predicciones acerca del coste - beneficio del SAS 82 en la evaluación de fraude. Para ello se establecieron tres situaciones a estudiar; a) la primera si los auditores cuando evalúan el riesgo de fraude separadamente (auditoría – evaluación de fraude) emplean más tiempo leyendo las señales (banderas rojas), que los auditores que evalúan el riesgo de manera global, b) la segunda si cuando el riesgo de fraude incrementa (decrece) los auditores que hacen evaluaciones de riesgo por separado puede ser más probable que incremente (decrezca) la planificación de horas en la auditoría que los auditores que hacen una evaluación de manera global, c) la tercera es si cuando el riesgo de fraude incrementa (decrece) los auditores quienes hacen una evaluación de riesgo por separado será más probable que planifiquen un examen de auditoría que pueda ser más eficaz para detectar el fraude que los auditores que hacen la evaluación de riesgo global.

Éste mismo autor en colaboración con Wilks en 2004 (Wilks y Zimbelman, 2004), realizan una investigación similar, aunque se plantean como objetivo, examinar si la descomposición del triángulo de fraude (actitud, oportunidad e incentivos) para la evaluación del riesgo de fraude aumenta la sensibilidad a incentivos y oportunidades

de riesgo cuando la percepción de la actitud de la administración sugiere bajo riesgo de fraude, que cuando se realiza de forma global.

El experimento empleado por Zimbelman (1997), se aplicó a 108 auditores de dos de las grandes firmas en Octubre de 1995. Para la recolección de la información, se enviaron los casos a las oficinas de las firmas, siendo distribuido por un contacto en cada oficina. A la mitad de los participantes en cada evaluación de riesgo (condición evaluada: por separado, de manera global) se le asignó un cliente con señales indicando relativamente alto riesgo de fraude, mientras los otros evalúan un cliente de bajo riesgo. Para esto se capacitó a los auditores respecto a los tipos de riesgo. En el caso del trabajo desarrollado por Zimbelman y Wilks en 2004, el experimento se llevó a cabo con 52 directores de la práctica de auditoría, al igual que Zimbelman (1997), de dos de las cinco grandes firmas, este experimento se realizo vía internet sobre evaluación de riesgos de un cliente hipotético para lo cual se les proporcionó información general de la empresa así como una lista de 40 factores de riesgo que ahora contenía el SAS 99, y se les asignó aleatoriamente a los cuatro grupos de tratamiento (riesgo de fraude alto, bajo y evaluación conjunta y descomposición), de forma similar a como lo realizó en su trabajo Zimbelman (1997).

Las variables utilizadas por Zimbelman (1997), fueron: el tipo de evaluación de riesgo (global o descompuesto) y medidas dependientes (tiempo de lectura de las señales, presupuesto de horas, planeación de procedimientos). Para probar las hipótesis se llevó a cabo un análisis ANCOVA.

En el caso de Wilks y Zimbelman (2004), las variables fueron similares, pero estudia por separado la actitud, oportunidad e incentivo (triangulo de fraude). Para el análisis se llevó a cabo un ANOVA.

Para Zimbelman (1997), los resultados indican que el auditor se tomará más tiempo atendiendo las señales de fraude cuando se hace la evaluación de riesgo por separado, asimismo aumentará el número de horas empleadas en la evaluación de estas señales cuando se realiza por separado como lo exige SAS 82. Los resultados sugieren que la naturaleza de los planes de auditoría no podrá ser afectada. Por tanto, este estudio indica que si bien SAS 82 incrementa la atención de los auditores hacia los riesgos de fraude, es probable que el auditor ejerza un mayor esfuerzo, pero aún mantienen una estrategia constante de auditoría que puede no ser eficaz en la detección de fraude. Apoyándose en esta conclusión plantea la necesidad de nuevos enfoques de auditoría ante la presencia de riesgo de fraude.

En cuanto a los resultados de Wilks y Zimbelman (2004), se sugiere que la descomposición del triángulo del fraude en la evaluación de riesgos incrementa la sensibilidad del auditor a cambios en riesgos de oportunidad e incentivos, asimismo esto los hace más sensible a situaciones donde la actitud a las señales sugiere un bajo riesgo de fraude, por lo que el nivel y evaluación de riesgo en conjunto afectan los juicios de riesgo de fraude. El análisis proporciona evidencia adicional de la descomposición de riesgo de fraude sobre los juicios de actitud, oportunidad e incentivos, incrementa la atención de los auditores a estos componentes de fraude.

Hoffman y Patton (1997), en su estudio pretenden investigar los efectos del juicio del auditor específicamente en la tarea de evaluación de riesgos de fraude ante la

presencia tanto de información relevante como irrelevante cuando se es capaz de rendir cuentas a sus superiores en la empresa. Para lo cual se plantean dos hipótesis relacionadas con el aferramiento de los auditores a rendir cuentas a sus superiores, lo que agudiza el efecto dilución en sus juicios de riego de fraude, así como este resulta en juicios de riesgo de fraude más conservadores. En el experimento participaron 44 auditores con un promedio de 3.2 años de experiencia, mientras asistían a un curso de formación de una de las grandes firmas de auditoría. Cada uno de los casos planteados contenía información sobre un cliente hipotético y una escala de juicio de 11 puntos para evaluar la probabilidad de fraude material. Se analizó la información y se aplicó estadística descriptiva. Los resultados indican, que cuando los auditores tienen que rendir cuentas a sus superiores el efecto dilución no es agudizado ya que no hubo diferencias significativas entre información relevante e irrelevante en la evaluación de riesgo de fraude.

Estudios empíricos vinculados a litigios y efectos sobre el informe de auditoría

Bonner y Palmrose, (1999), examinan si ciertos tipos de fraude de información financiera tienen como resultado mayor probabilidad de litigios contra los auditores independientes. La investigación intenta probar la relación de presencia de litigio contra el auditor y tipo de fraude (frecuencia del fraude y fraude por transacciones ficticias).

Por su parte, Khurana y Raman (2004), en su estudio sobre riesgos de litigio y credibilidad de los informes financieros platearon el estudio analizando los roles entre los auditores de las firmas de auditoría Big 4 contra las no Big 4, para ciudades de Anglo-América; pretenden examinar si la percepción de alta calidad de una auditora Big 4 está relacionada con la exposición del auditor en litigios o está relacionada con la reputación.

La muestra de Bonner y Palmrose (1999) está integrada por 261 empresas con acciones de control y sanción por la SEC de las cuales 110 no tienen litigios, 98 han tenido litigios del auditor y las demás tienen otros tipos de litigios. En el estudio de Khurana y Raman (2004), referido a los años 1990-1999 de empresas no financieras de Estados Unidos, Australia, Canadá y Reino Unido, el número de observaciones fueron 15817, 579, 945 y 2176 respectivamente.

Bonner y Palmrose (1999), utilizaron un modelo multivariante para examinar si fraudes frecuentes o transacciones ficticias dan lugar a un aumento de litigios contra el auditor. El modelo considera como variables dependientes: litigios-no litigios, litigios-otros litigios, como las variables independientes: la presencia o ausencia del tipo de fraude y como variables de control: características del clientes, características del auditor y características del caso. El análisis se llevó a cabo mediante el empleo de correlaciones y regresiones logísticas.

Khurana y Raman (2004), llevaron a cabo el análisis mediante estadística descriptiva para la variable dependiente y para las variables de control (población, apalancamiento financiero, variabilidad de ingresos, tamaño de la entidad auditada, ratio valor de mercado/valor en libros, crecimiento, país y tipo de auditor). Realizaron la regresión país por país, así como un análisis adicional mediante regresión logística para explicar la elección del tipo de auditor. Por lo que los

resultados de Bonner y Palmrose (1999), indican que existe cierto apoyo a las hipótesis, de una alta incidencia del auditor en litigios cuando los estados financieros de la empresa contienen un fraude por transacciones ficticias. Estos factores afectan a la credibilidad y a la responsabilidad del auditor para detectar fraudes.

Los resultados de Khurana y Raman (2004), indican que en Estados Unidos los auditados por las Big 4, tienen un menor costo de capital de las acciones que los auditados por las no Big 4. Por el contrario en Australia, Canadá y Reino Unido no hay pruebas que indiquen que los auditados por las Big 4 en igualdad de condiciones tengan un menor costo de capital de las acciones. Sólo en los Estados Unidos las Big 4 son percibidas como de mayor calidad cuando se expone a litigios más bien que la protección de la reputación que conduce a percibir la calidad de la auditoría. Por lo tanto, los resultados sugieren que la calidad de la auditoría está vinculada al riesgo de litigio y al nivel de los daños que enfrenta el auditor.

Lai, (2005), en su investigación busca examinar si los auditores que reemplazan a Arthur Andersen después de los escándalos financieros son más vigilantes y por tanto sus informes más conservadores, y puede tener una mayor probabilidad de emisión de una opinión con salvedades. El experimento se aplicó a los encuestados divididos en dos grupos: el grupo de interés (auditores que reemplazan a Arthur Andersen) y el de control (auditores que reemplazan a auditores que no son Arthur Andersen).

Se tomaron las medidas y se compararon a través de los grupos. Para fortalecer el diseño los sujetos son medidos antes y después de introducir el factor de interés [pre-test (2000) y post-test (2002)], por lo que se llevó a cabo un diseño 2x2, en el que se establecieron variables a estudio. Dichas variables son: MODIFICAR (resultado del dictamen), DESPUÉS DE (2000, 2002) FAA (Arthur Andersen, otro), tomando valores entre 0 y 1.

La muestra se compone de empresas que cambian de auditores en 2002, la muestra de control de empresas que cambian de auditor en 2000, las cuales son obtenidas de COMPUSTAT, aunque algunos detalles de los informes de auditoría son obtenidos de EDGAR y bases de datos en que se divulga información. El análisis de la información se realizó utilizando la estadística descriptiva, correlaciones y regresiones. Los resultados muestran que los auditados no son más propensos a emitir un dictamen de auditoría modificado a clientes que anteriormente estaban auditados por Arthur Andersen. Es decir, los auditores que reemplazan a Arthur Andersen después de los escándalos financieros no emiten un reporte más conservador, por lo que a pesar de las sospechas de un alto riesgo de auditoría en los clientes de Arthur Andersen los auditores que los suplen no bajan su nivel en la presentación de reportes.

Responsabilidad y expectativas del auditor ante el fraude

Las investigaciones analizadas en este apartado comienza a ser estudiado en 1993, y al igual que el grupo anterior existe un vacío entre 1999 y 2004. Concretamente hemos analizado 11 investigaciones, su metodología de investigación y sus resultados.

Este grupo engloba trabajos relacionados con la responsabilidad y expectativas del auditor ante el fraude. A continuación se muestran los trabajos clasificados dentro de este grupo y sus características más relevantes. Sirva el cuadro 1.2 para recoger una síntesis de ellos.

Cuadro 1.2 *Trabajos empíricos relacionados con la responsabilidad y expectativas del auditor ante el fraude.*

Autor	Objetivo	Muestra	Método	Resultados
García Benau, Humphrey, Moizer y Turley. (1993)	Comparativo de expectativas y percepciones de la labor del auditor en España y Gran Bretaña.	935 cuestionarios a gran Bretaña. 436 a España.	Kruskal-Wallis; Wilcoxon-Mann-Whitney.	Posiciones diferenciales en cuanto a detección de fraude.
Chowdhury e Innes (1998)	Brecha de expectativas en el Sector Público de Bangladesh entre auditor y los usuarios.	17 auditores de CAG, 15 de CAP, y 9 de IFAS.	Exploratorio, mediante entrevistas.	Considerable brecha de expectativas entre auditores y los usuarios.
DeZoort y Lee (1998)	Responsabilidad para detectar fraude mayor con SAS 82 o con SAS 53.	4 fraudes 44 auditores externos, 58 internos y 46 examinadores de fraude.	MANOVA y ANOVA	La responsabilidad de detectar fraudes es más alta con SAS 82 que con SAS 53.
Sucher, Moizer y Zarova (1999)	Percepción de los usuarios los servicios de auditoría y las firmas de auditoría en la República Checa.	443 empresas 1996	Pruebas no pametricas, ANOVA	Hay diferencias en la percepción de la imagen de las seis grandes firmas de auditoría en la República Checa.
Farell y Franco. (1999)	Responsabilidad de auditor (SAS 82)	180 Respondientes de 6 grandes firmas	Una encuesta a escala de Likert, descriptivo. Cualitativo	Rotundo no a ser detectives, aunque la norma exige un componente policial.
García Benau, Garrido, Vico, Moizer y Humphrey (1999) (2004)	Percepción de la calidad de los servicios de auditoría por los clientes en España.	247 empresas	Diferencial semántico, medidas descriptivas, la U de Mann Whitney y el test de Wilcoxon.	Diferencias significativas entre las percepciones de la imagen que tienen de sus auditores los clientes.
Lin y Chen (2004)	Aumento de diferencia de expectativas y temas relacionados con la auditoría en China.	198 respondientes 1997-1999	Estadísticos descriptivos, test Kruskal-Wallis, Chi cuadrada.	El papel y los beneficios de la auditoría han sido reconocidos positivamente; pero hubo la exigencia de ampliar los objetivos en cuanto a detección e información de fraude, la independencia y responsabilidad del auditor.
Guevara G. Y Concenza (2004)	Visión de los auditores respecto a contabilidad creativa y visión de las responsabilidades del auditor.	59 auditores encuestados. Período 2001 - 2003	Exploratorio – descriptivo.	Flexibilidad de la normativa para la práctica creativa; así una actitud cómoda de los auditores y rechazo a la responsabilidad.
Alleyne y Howard (2005)	Percepción de la responsabilidad del auditor en el fraude y procedimientos.	43 encuestados (auditores y usuarios) En el año 2005	Cuantitativo y cualitativa. Estadística descriptiva.	Las expectativas son amplias en cuanto a la responsabilidad del auditor.
Piot (2005)	Factores determinantes de la reputación del auditor en diferentes entornos corporativos.	285 empresas y 159 tipos de auditor en Francia, 246 empresas y 152 tipos de auditor en Alemania y 525 y 439 en Canadá. 1997-1999	Análisis univariante y multivariante.	El papel de los auditores en la gestión empresarial difiere considerablemente de un país a otro.
Brown, Stocks y Wilder (2006)	Percepción del auditor y su público.	319 dividido en 4 grupos de tratamiento. En el año 2006	Alfa de Cronbach ANOVA MANOVA	En general, auditor y público difieren en qué tan bien ejemplifican los auditores la conducta profesional.

Fuente: *Elaboración propia.*

Trabajos empíricos relacionados con las expectativas del auditor ante el fraude

Existe en la literatura internacional muchas investigaciones que abordan el estudio de las expectativas en auditoría. Nosotros vamos a referirnos a algunas de ellas

García Benau et al. (1993), realizan un análisis empírico comparativo de la naturaleza de las expectativas de la auditoría en España y Gran Bretaña, igualmente Chowdhury e Innes (1998) exploran si hay o no diferencias de expectativas de auditoría en el sector público de Bangladesh entre los auditores y los usuarios de sus informes. Lin y Chen (2004), investigan empíricamente el aumento de la diferencia de expectativas en la auditoría en el contexto de los negocios en China.

Por lo que respecta al trabajo de García Benau et al. (1993), utilizaron un cuestionario postal como instrumento de investigación, y se distribuyeron en Gran Bretaña en 1990 y en España en 1992. El cuestionario tuvo que ser adaptado de acuerdo a las características de cada país y contenía 62 preguntas relacionadas con la naturaleza de la auditoría y el trabajo de los auditores. El cuestionario fue enviado a auditores, directores financieros y usuarios de informes financieros. Se obtuvieron 935 respuestas en Gran Bretaña y 436 en España.

Chowdhury e Innes (1998) por su parte realizaron un análisis cualitativo que fue realizado usando una entrevista de calendario basada en conceptos de auditoría seleccionados de la bibliografía y estudios empíricos anteriores. La entrevista semiestructurada requería de 2 a 3 horas; y se realizó a 17 auditores, a 15 miembros del Parlamento y 9 altos representantes de los organismos internacionales de financiación.

En el trabajo de Lin y Chen (2004), a través de una encuesta por correo diseñaron un cuestionario acorde con las prácticas actuales de la contabilidad pública en China. El cuestionario constaba de cuatro partes, relacionadas con la función y objetivos de auditoría, la obligación del auditor para la detección de fraudes, la independencia del auditor y la liberación de los servicios de contabilidad pública. Se enviaron un total de 800 cuestionarios, de los cuales se obtuvieron 198 respuestas utilizables.

El análisis de datos de, García Benau et al. (1993), se basó entre otros, en la realización del test de Kruskal-Wallis. Las respuestas de cada uno de los tres grupos ocupacionales en España se compararon con las respuestas de sus homólogos de Gran Bretaña, con la prueba Wilcoxon, Mann Whitney que se utilizaron para identificar diferencias estadísticas significativas en cada uno de los tres pares de distribuciones. El trabajo de Chowdhury e Innes (1998), se basó en un análisis cualitativo. Mientras que Lin y Chen (2004), desarrollaron el análisis a través de estadística descriptiva, pruebas no para-métricas como Kruskal-Wallis y Chi cuadrada.

Los resultados para García Benau et al. (1993), establecen que los dos países ponen de manifiesto y confirman diferentes posiciones; la brecha de expectativas se observa en los dos países entre auditores, directores financieros y usuarios de los estados financieros corporativos pero que es mucho menos importante en España. Las principales conclusiones que surgen del análisis resaltan una valoración muy favorables hacia los auditores españoles respecto a su papel en la detección y prevención del fraude. En el Reino Unido se observa, en opinión de los auditores que

gran parte de la diferencia de expectativas son diferencias de educación más que de funcionamiento.

En cuanto al trabajo de Chowdhury e Innes (1998), sus resultados revelaron importantes diferencias entre los colectivos a la que se dirige la investigación. Tales diferencias se centran en el formato del informe de auditoría, la protección de interés público, la independencia de los auditores de la oficina, las bases de la evidencia de auditoría, la conducta de actuación de los auditores, y las diferencias de expectativas en la detección de fraudes. Y por último los resultados de Lin y Chen (2004), demuestran que la independencia de auditoría juega un papel muy relevante en la veracidad y fiabilidad de los estados financieros Las principales diferencias de expectativas se centran en los objetivos de auditoría, en la obligación del auditor de detectar fraudes, la responsabilidad ante terceros, y sobre la credibilidad de los servicios de auditoría.

Estudios empíricos relacionados con la imagen de los auditores a través de la percepción de sus usuarios.

A finales de la década de los 90 surge un grupo de trabajos, en varios países, preocupados por analizar la calidad de los servicios de auditoría, a través de la imagen de los auditores.

Sucher et al. (1999), investigan la percepción de los usuarios sobre la imagen de las seis grandes firmas de auditoría en la República Checa. Por su parte García Benau et al. (1999) (2004), en su estudio investigan sobre la imagen que los directores financieros que las mayores empresas españolas tienen de sus auditores. Ambos estudios utilizan el mismo cuestionario pero en distintos países. Sucher et al. (1999), en su estudio pretendía identificar la imagen que tienen las empresas auditadas de sus auditores, en particular se establece si las seis grandes firmas tienen una imagen diferente a las sociedades de auditoría locales Checas. La muestra estuvo integrada por 451 cuestionarios respondidos por las empresas.

Por su parte García Benau et al. (1999) (2004), en sus investigaciones estudiaron la imagen que las empresas tienen de sus auditores y cuáles son los atributos que a su juicio debería tener un auditor ideal. Se enviaron 2000 cuestionarios a los directores financieros de las mayores empresas no financieras españolas y se obtuvieron 247 respuestas.

La metodología de investigación de Sucher et al. (1999), se basó en pruebas no paramétricas Mann-Whitney U y Wilcoxon. Asimismo, se realizó el test Kruskal –Wallis y una prueba ANOVA sobre los datos del cuestionario utilizando la imagen de las seis grandes firmas como la variable explicativa, la prueba se realizó para determinar en qué medida las seis grandes firmas individualmente tenían diferente imagen, usando treinta dimensiones de diferencial semántico . De la misma manera García Benau et al. (1999) (2004), para medir las variables que forman la imagen de una empresa usaron el diferencial semántico, y la U de Mann Whitney y el test Wilcoxon como pruebas no paramétricas.

Como se observa los dos estudios utilizan similar metodología para el análisis de su información. Los resultados de la investigación de Sucher et al. (1999), revelan que existen diferencias en la imagen de las firmas de auditoría en la República Checa. La

imagen real de las seis grandes firmas de auditoría, como grupo, es diferente de la de las firmas de auditoría locales Checas y muestra un mercado segmentado. Las seis grandes empresas de auditoría son consideradas como más orientadas a la auditoría que a la consultoría por sus clientes, comparadas con las firmas de auditoría locales Checas.

Los resultados de García Benau et al. (1999) (2004), resaltan dos conclusiones; a) la primera de ellas, señala que la calidad desde un punto de vista de los auditados no se relaciona exclusivamente con aspectos técnicos relativos al trabajo del auditor y b) la segunda, que existen diferencias entre la imagen que se percibe de las seis grandes y el resto de los auditores pero que se centra en aspectos técnicos de auditoría. Así se pudo comprobar que aspectos mucho más visibles desde el exterior, como la modernidad, la imagen de éxito de auditor y factores relacionados con las dimensiones internacionales han sido incluidos dentro de la imagen del auditor ideal. Cabe destacar que las empresas auditadas por las seis grandes no se encuentran satisfechas con el precio del servicio, la demanda de una actitud más imaginativa y dispuesta a asumir riesgos, y por el deseo de que tenga una mayor preponderancia la actividad de consultoría frente al propio servicio de auditoría.

Brown et al. (2006), tienen como fin identificar aspectos relacionados con el Código de Conducta Profesional del AICPA y medir la percepción del auditor y del público respecto a éste. Para ello se pretende comprobar si los auditores perciben sus propios niveles de: a) responsabilidad, b) honorabilidad a la confianza pública, c) integridad, d) independencia, e) determinación del apropiado alcance y naturaleza de los servicios como más ejemplar que la percepción del comportamiento del auditor típico. La muestra de auditores se compone de especialista en auditoría en Estados Unidos y firmas de contadores públicos certificados. La muestra se divide en dos grupos; uno para contestar de la percepción de sí mismos y otro de la percepción de un auditor típico. La muestra del público la constituyen 600 auditores y 600 usuarios. Se realizó un cuestionario con 30 temas diseñados para medir las percepciones con respecto a cada una de las 6 características que se describen en el código de ética del AICPA. Se aplicó el Alfa de Cronbach, así como la técnica ANOVA para ver las diferencias, y un análisis MANOVA se aplicó debido a la supuesta correlación entre las variables dependientes. Los resultados indican que existen diferencias significativas entre los grupos.

Estudios empíricos relacionados con la responsabilidad del auditor ante el fraude y su efecto en la reputación.

DeZoort y Lee (1998), en su estudio evalúan si la percepción de la responsabilidad del auditor externo para detectar fraude en Estados Unidos en los estados financieros es mayor con SAS No. 82 que con SAS No. 53. Farell y Franco, (1999), en su trabajo sobre el papel del auditor en la prevención y detección del fraude, investigaron cuál es la responsabilidad del auditor sobre la base de SAS No. 82. Guevara G. y Concenza (2004), definen, a través de un cuestionario la visión que tienen los auditores sobre las prácticas creativas en los estados financieros de sus clientes, e identifican la forma como son percibidas sus responsabilidades. Alleyne y Howard (2005), Investigan cómo los auditores y usuarios perciben la responsabilidad del auditor para descubrir el fraude, la naturaleza y extensión del fraude y los procedimientos de auditoría utilizados.

DeZoort y Lee (1998) se plantearon dos hipótesis relacionadas con la percepción de la responsabilidad de detección del fraude por los auditores externos, internos y examinadores de fraude así como si ha aumentado dicha responsabilidad para los auditores externos. Para esto a la muestra estuvo integrada por 44 auditores externos, 58 internos y 46 examinadores de fraude.

La metodología de investigación utilizada en DeZoort y Lee (1998), fue la aplicación de un instrumento en tres partes, en la primera parte se les instruyo en la norma que les correspondió aleatoriamente (SAS 82 o SAS 53); en la segunda parte se presentaron cuatro viñetas (material, inmaterial, estados financieros fraudulentos y apropiación indebida de activos) para medir la percepción de la responsabilidad del auditor externo para detectar fraude; y la parte final una serie de preguntas demográficas y espacio para comentarios adicionales. Llevaron a cabo un análisis MANOVA para descubrir diferencias entre SAS 53 Y SAS 82, así como un análisis ANOVA para identificar si el tipo de fraude es diferente en la percepción de los participantes.

Farell y Franco, (1999), obtuvieron la información a través de una encuesta por correo a las 6 grandes firmas de auditoría y a las otras empresas auditoras; se enviaron 1700 encuestas a firmas de contabilidad en New York, New Jersey y Connecticut y aproximadamente 300 cuestionarios a las seis grandes firmas de contabilidad en Estados Unidos; de las cuales respondieron 180 por parte de gerentes y socios de las firmas. Con ello, intenta descubrir si consideran que se les pide sean detectives, si se consideran que los auditores son responsables por las irregularidades ocurridas en el pasado, si la tendencia de la profesión es conservadora y cuál sería la carrera que estudiarían en la actualidad. Las respuestas se obtuvieron a través de una escala de likert.

En el trabajo de Alleyne y Howard (2005), la muestra estuvo integrada por 43 encuestados (19 auditores de las cuatro mayores firmas de auditoría y 24 usuarios). Utilizaron en su trabajo un enfoque cuantitativo y cualitativo. Realizaron un estudio exploratorio mediante la aplicación de entrevistas cara a cara semiestructuradas a auditores y usuarios. El cuestionario contenía cuestiones que guardan relación con el fraude.

El cuestionario empleado por Guevara G. y Concenza (2004), fue aplicado a las principales firmas de auditoría en Argentina, Brasil, Colombia, Estados Unidos (Miami) y Venezuela. En su investigación realizaron una comparación con estudios realizados por Amat, Blake y Moya (1996) para España y Reino Unido y Fortes (2002) para Portugal. Se utilizó el método exploratorio, mediante la aplicación de un cuestionario vía correo a seniors y gerentes. Como resultado de las respuestas se hizo un estudio descriptivo que permitió hacer inferencias sobre algunas respuestas en conjunto. No se realizaron comprobación de hipótesis, ni pruebas de representatividad; sus resultados se restringen a los resultados obtenidos con una muestra y por tanto no pueden extrapolarse.

Los resultados de DeZoort y Lee (1998) proporcionan firme apoyo a las hipótesis, ya que indican que la percepción de la responsabilidad de auditor externo para detectar fraudes es mayor con SAS No. 82 que con SAS No. 53 y además que la percepción de los auditores externos incrementa más que la percepción de los auditores internos y los examinadores de fraude; asimismo revelan que mientras todos los grupos de

participantes son sensibles al fraude material, únicamente los auditores externos fueron sensibles al tipo de fraude.

Los resultados del análisis de Farell y Franco, (1999), establecen que los auditores opinan en su mayoría que en la nueva norma se les responsabiliza de detectar fraude y sienten que se les pide que sean detectives o policías de la comunidad de negocios, por lo que hay un profundo deseo de los auditores de mantener únicamente las responsabilidades que perciben como claves de su papel en el proceso de auditoría. Por lo que se puede concluir que el auditor no está de acuerdo con el cambio de expectativas de su papel y los limites sobre el posible papel de este profesional en el control del fraude.

Para Guevara G. y Concenza (2004), el 98.3% de los auditores investigados manifiestan conocer el concepto de contabilidad creativa y la problemática que representa. Sin embargo, se detecto una actitud cómoda en este aspecto, ya que 73.2 % de los encuestados afirmaron que no se ofrecen cursos específicos en los programas de entrenamiento profesional dirigidos a capacitar en la identificación de prácticas creativas. El 62.7% no lo consideran en el momento de diseñar sus planes de auditoría y el 71.2% no aplican procedimientos de auditoría para su detección. En cuanto al resultado del comparativo se desprende: en el estudio de Amat et al. (1996) el 59, 7%, el de Fortes el 47% y el de Guevara y Consenza, el 54.20%; de los encuestados creen que la contabilidad creativa no es una herramienta legitima, ni una práctica legal, pero si una estrategia contable, respectivamente.

Coinciden los 3 estudios en afirmar que la principal motivación para que la empresa desarrolle una contabilidad creativa es la obtención de beneficios fiscales. Queda totalmente evidenciado que el problema que representa la contabilidad creativa continua vigente en la actualidad, tal vez mucho más, debido a los últimos escándalos contables ocurridos y el involucramiento de las firmas de auditoría.

Así en última instancia, los resultados de Alleyne y Howard (2005), se desprende que, un 29.2% de los usuarios están en total desacuerdo con respecto a que los auditores son responsables de detectar fraudes, el otro 70.80% de usuarios entrevistados comentaron que no sólo es responsabilidad del auditor detectar fraudes sino el principal objetivo de la auditoría. Aunque el fraude en Barbados no se considera un problema importante, ya que se tienen buenas prácticas comerciales y excelentes frenos y contrapesos; y que las empresas grandes tienen auditor interno, fuertes controles internos, revisiones y constantes mejoras. Además, los auditores y usuarios son plenamente consientes de la repercusiones del escándalo Enron con motivo de nivel de publicidad en los medios. Por lo que la profesión en Barbados ha respondido a esto mediante el suministro de formación profesional continua para sus miembros. Las grandes sociedades tienen mayor capacidad de detección de fraude y conocen las técnicas de planificación que deben aplicarse. La profesión ahora está siendo más consiente de esta responsabilidad, a pesar de la posición de que la detección de fraude es básicamente responsabilidad de la administración, los usuarios también han reconocido que parece haber aumentado los procedimientos de auditoría que se están aplicando en los últimos años.

Por otro lado, Piot (2005), en su trabajo investiga los determinantes de la reputación del auditor de las empresas con cotización oficial en Francia, Alemania y Canadá, países con diferencias en sus sistemas de financiación, cultura de gobierno corporativo

y auditoría. El estudio establece cuatro hipótesis sobre la base de dos teorías que considera que son probables que expliquen la demanda de reputación del auditor en el contexto del gobierno corporativo: la teoría de la agencia, considerando la reputación como subrogado de la calidad de la auditoría, y la teoría de seguro que supone que la reputación de los auditores ofrece más extensión de las garantías colaterales para encontrar proveedores en circunstancias litigiosas. La muestra se integró por 285 empresas Francesas, 246 empresas Alemanas y 525 empresas en Canadá. Se llevó a cabo un análisis univariante y un análisis logit. Los resultados apoyan firmemente la idea de que el papel de los auditores de cuentas en la gestión empresarial difieren considerablemente de un país a otro, y que estas diferencias son en gran parte atribuibles a la financiación local, la gestión empresarial y a los entornos jurídicos.

Estudios de la eficiencia de técnicas de detección de fraude en auditoría

Este grupo representa uno de los que contienen mayor cantidad de trabajos, así como mayor continuidad en el tiempo, ya que las fechas así lo ponen de manifiesto. Este grupo de trabajos denominado “estudios de la eficacia de técnicas de detección de fraude en auditoría”, muestra la relevancia que los investigadores han dado a este tipo de estudios.. Por lo que para mayor detalle y comprensión se desarrollan cada uno de los trabajos resumidos en el cuadro 1.3

Dado que vamos a referirnos a 21 trabajos, con el objetivo de mostrar las conclusiones más relevantes de ellos, vamos a agruparlos, en tres apartados, que coinciden con los 3 subepigrafes siguientes.

Cuadro 1.3 *Trabajos empíricos relativos a la eficiencia de técnicas de detección de fraude en auditoría.*

Autor	objetivo	Muestra	Método	Resultados
Stice (1993)	Modelo predictor de errores y litigio del auditor.	49 empresas y par de control. 5 ratios financieros.	Técnicas estadísticas multivariantes	El modelo es útil tanto para predecir errores y para diferenciar entre litigación – no litigación.
Moyes y Hasan (1996)	Importancia de factores asociados con la detección de fraude en auditoría.	347 auditores 218 técnicas de auditoría.	Regresión logística. Análisis logit.	Los auditores experimentados detectan el fraude utilizando las técnicas. Es más fácil detectar el fraude en el ciclo de nóminas.
Fanning y Cogger. (1998)	Uso redes neuronales artificiales para un modelo que detecte fraude.	102 compañías y su par coincidente.	Pruebas univariante y multivariante.	Un modelo con alta probabilidad de detectar estados financieros fraudulentos.
Summers y Sweeney (1998)	Utilidad de la información privilegiada utilizada por los auditores externos para detectar fraudes.	51 empresas y su muestra de control.	Análisis logit en cascada.	Las evaluaciones de fraude del auditor incrementan, si incorporan información privilegiada.
Dennis (1999)	Investigar a causa de fraude cuando se elige calidad del control interno	No utiliza una muestra específica.	Teoría de juegos un Nash Bayesiano	Ante incentivos de cometer fraude se prefiere débil control interno (C.I.). Se difiere respecto al costo-beneficio de las recomendaciones de C.I.
Feroz, Kwon, Pastena y Park. (2000)	Aplicación de redes neuronales para poner a prueba la eficacia de las red flags.	42 empresas y muestra de control. 7 banderas rojas	Modelo de redes neuronales artificiales. Regresión logística.	Se confirma el valor de las banderas rojas.
Guan, Kaminski y Wetzel. (2001)	Usando ratios financieros las empresas fraudulentas difieren de las no fraudulentas.	79 empresas y su par coincidente. 1982-1995	Prueba t y análisis discriminante.	Los ratios no son efectivos para detectar la ocurrencia de fraude.
Knapp, y C. Knapp (2001)	Eficacia de los procedimientos analíticos en la detección de fraude.	119 auditores En el año 2001	Análisis ANOVA Chi cuadrada	Los procedimientos analíticos igual a técnica adecuada para detectar el fraude por tanto mayor experiencia.
Spathis, Doumpos, Zopounidis (2002)	Eficacia de una metodología de detección de fraude.	76 empresas 10 razones financieras	Análisis factorial, multicriterio, jackknife y técnicas multivariantes.	La metodología propuesta supera las técnicas estadísticas tradicionales para la detección de fraude.
Carpenter, Durtschi y Gaynor. (2002)	Experiencia profesional igual a aumento del escepticismo, conocimiento y capacidad de detección del fraude.	18 auditores experimentados y 18 graduados de contabilidad.	Un experimento administrado en 2 secciones sobre una empresa hipotética. Estadísticos descriptivos.	Los auditores necesitan práctica y retroalimentación en la detección de fraude, además de instrucción.
Graham and Bedard (2003)	Naturaleza, frecuencia e importancia de los factores de riesgo.	46 auditores de 2 firmas y 23 clientes de estas.	Correlaciones y regresiones.	Todos los tipos de factores están asociados con algún tipo de auditoría. Así la evaluación de estos factores afecta la planeación de la auditoría.

Autor	objetivo	Muestra	Método	Resultados
Kaminski, Wetzel y Guan. (2004)	Ratios financieros de empresas fraudulentas y no fraudulentas.	79 empresas y sus pares. 21 ratios financieros. 1982 - 1999	Análisis multivariante y discriminante.	Limitada habilidad de los ratios financieros para detectar/predecir fraude.
Law y Willett. (2004)	Eficacia de los procedimientos analíticos.	Experimento simulado, mensual y anual.	Regresión, análisis univariado, modelo de probabilidad.	Cualquier tipo de procedimiento deber ser usado en conjunto con otras pruebas e información para que sea eficaz en la detección de fraude.
Fraser, Hatherly,y Henry (2004)	SAS 120 coincide con las percepciones de la práctica de los auditores.	43 auditores en Escocia En el año 2004	Entrevista Test Wilcoxon y análisis Friedeman.	Los auditores reconocen la necesidad de detectar que no coincide con su habilidad.
Brazel, Jones y Zimbelman (2005)	Eficacia de medidas no financieras para el análisis de fraude por el auditor.	95 empresas y su par 1987-2003 9 medidas no financieras.	Regresión logística	Los auditores pueden beneficiarse de la utilización de medidas no financieras en sus análisis de fraude.
Mock y Turner (2005)	Evaluación de factores de riesgo de fraude y efecto en los programas de auditoría.	202 clientes de auditoría para 2 años (404) 3 firmas de auditoría.	Modelo multivariado, correlaciones.	El número y tipo de factores difiere para cada cliente, se modifican los programas de auditoría.
Smith, Haji, Iskandar y Baharuddin (2005)	Importancia de las banderas rojas y repercusión de los factores demográficos.	48 auditores en Malasia Año 2003	Alpha de Cronbach. ANOVA	Algunos factores demográficos influyen en la percepción de los indicadores de fraude.
Kotsiantis, Koumanakos, Tzelepis y Tampakas (2006)	Eficacia de las técnicas de aprendizaje en la detección de estados fraudulentos.	164 empresas griegas.	Regresión logística.	Las técnicas pueden ser usadas en la identificación de estados financieros fraudulentos.
Kirkos, Spathis, Y Manolopoulos. (2007)	Utilidad y rendimiento de técnicas – data mining en la detección de fraude.	76 empresas. 27 ratios financieros.	ANOVA	Los métodos son capaces de clasificar indicios de fraude aunque con rendimiento diferente.
Carpenter (2007)	En grupo la lluvia de ideas- mayor calidad para la detección del fraude que individual. (SAS99)	120 auditores de 4 grandes firmas.	Diseño 2x2 (fraude- no fraude y grupo: lluvia de ideas e individual) y un ANOVA	Interactuar con los miembros de equipo durante la sesiones de ideas funciona para evaluar eficazmente el fraude.
Brazel, Carpenter y Jenkins (2007)	Influencia de los factores de riesgo en la evaluación de riesgos de fraude del auditor y la calidad de la sesión de la lluvia de ideas.	179 profesionales de auditoría	Estadística descriptiva y regresión lineal	Relación positiva entre los factores de riesgo y la evaluación de riesgos de fraude: pero la relación anterior no es uniforme con la calidad de la sesión de lluvia de ideas.

Fuente: *Elaboración propia.*

Estudios empíricos relativos a modelos y herramientas estadísticas para la detección y clasificación del fraude.

Stice (1993), presenta un modelo que predice los errores financieros, y evalúa el riesgo de litigio para el auditor. Fanning y Cogger (1998), utiliza redes neuronales artificiales para desarrollar un modelo de gestión para detectar fraudes. Además Spathis, Doumpos y Zopounidis (2002), exploran la eficacia de una innovadora metodología de clasificación en la detección de empresas que emiten estados financieros fraudulentos y la identificación de factores asociados a estos estados.

Stice (1993), centra su estudio en Grecia y analiza 49 empresas (excluidas las de servicios) cuyos auditores estuvieron involucrados en los litigios. Utiliza una muestra de control y 5 ratios financieros, para determinar la probabilidad de bancarrota en un fututo cercano siguiendo los trabajos de Altam, el ratio de cuentas por cobrar, la evaluación del crecimiento y el valor de mercado de la empresa.

Fanning y Cogger (1998), utilizaron una muestra de 102 compañías con informes financieros fraudulentos y otras 102 sin estados financieros fraudulentos. Las variables utilizadas se clasificaron en cinco grupos: variables de gobierno corporativo, variables de auditor, cuestiones de agencia; variables de subsidiarias; variables de los estados financieros y; variables de razones y tendencias. Spathis, Doumpos y Zopounidis (2002), utilizaron una muestra de 76 empresas manufactureras griegas, 38 con estados financieros fraudulentos y 38 sin estados financieros fraudulentos. Las variables financieras fueron los ratios deuda/patrimonio, ventas/total activos, ganancia neta/ventas, cuentas por cobrar/ventas, ganancia neta/total activos, capital de trabajo/total activos, ganancia bruta/total activos, inventarios/ventas, deuda total/total activos y logaritmo de total activos.

Stice (1993), utilizó una regresión por mínimos cuadrados ordinarios. Fanning y Cogger (1998), llevaron a cabo pruebas univariantes y una regresión logística. Utilizaron cuatro modelos a) por etapas de regresión logística; b) por etapas de análisis lineal discriminante; c) por etapas de análisis cuadrático discriminante y d) AutoNet para desarrollar una función discriminante para predecir el futuro.

Por otro lado el método utilizado por Spathis, Doumpos y Zopounidis (2002), para desarrollar el modelo de detección de informes financieros fraudulentos fue el UTADIS y el método de ayuda de decisión multicriterio. El modelo funciona sobre la base de regresión no para-métrica basada en un marco que es similar al usado en la estadística tradicional y técnicas de clasificación econométrica (análisis discriminante, logit)

Stice (1993), concluye que aunque la condición financiera de la empresa es un indicador de la probabilidad de litigios del auditor, la inclusión de variables adicionales incrementa la habilidad del modelo para diferenciar entre una empresa con litigación y no litigación, por lo que es un indicador del riesgo global de la auditoría.

Los resultados del trabajo de Fanning y Cogger (1998), ponen de manifiesto que, el modelo AutoNet usando redes neuronales artificiales es efectivo para detectar estados financieros fraudulentos usando información pública disponible. Los resultados de Spathis, Doumpos y Zopounidis (2002), destacan que el método propuesto muestra una alta precisión para estimar la probabilidad de que una empresa emita estados financieros fraudulentos y además pone de relieve la importancia de ratios financieros, tales como: la deuda total/activo total, inventarios/ventas ganancia netas/ventas y ventas/ total activos.

Feroz et al. (2000), Ilustran la aplicación de redes neuronales artificiales para analizar el contenido del SAS 53. La muestra utilizable se conformó por 42 empresas, y una muestra de control de 90 empresas con el mismo tamaño. Se usaron los siguientes 7 elementos: rentabilidad, sensibilidad a los tipos de interés, dificultad de la transacciones de auditoría e indicadores de negocio en marcha, rotación de director ejecutivo, rotación de director financiero y rotación de auditor. Se obtuvo la información de 4 años. Utilizaron modelos de redes neuronales artificiales y el logit, para lo que se seleccionan las empresas objetivo y las de control. Los resultados confirman el valor de las banderas rojas, es decir las razones financieras disponibles para las pruebas del balance, así como el valor predictivo de los elementos no financieros tales como el volumen de negocios del CEO y CFO y los auditores. Las redes neuronales artificiales distinguen con éxito entre los informes con manipulación y sin ésta; además se complementa con un análisis de regresión logística, y esto concluye que las redes neuronales tienen mayor poder predictivo que los modelos convencionales (logit). Por tanto ciertos elementos junto con las redes neuronales pueden reducir el número de clientes con desastres. Del mismo modo, los resultados de esta investigación muestran apoyo a los esfuerzos de los reguladores (SAS 53 – 82) y al SAS 56 procedimientos analíticos.

Kotsiantis et al. (2006), exploran la eficacia de mecanismos de detección de fraude en empresas que publican estados financieros fraudulentos. Por su parte Kirkos, et al. (2007), Investigan la utilidad y comparan el rendimiento de tres técnicas de Data Mining en la detección de estados financieros fraudulentos mediante el uso de datos financieros publicados.

Kotsiantis, et al. (2006), realizaron su estudio utilizando información de 164 empresas griegas manufactureras que cotizan en la bolsa de Atenas. Las variables fueron extraídas de los estados financieros. Las variables estuvieron relacionadas con el apalancamiento, la liquidez y la eficiencia. Kirkos, Spathis, y Manolopoulos (2007), utilizaron 76 empresas industriales de fabricación (no incluidas sociedades financieras) de Grecia. Las variables fueron 27 ratios financieros. Para el análisis de las variables, Kotsiantis, et al. (2006), Utilizaron técnicas como los árboles de decisión (clasifica con base en el valor del atributo), redes neuronales artificiales (la cual se forma con un conjunto de pares de datos para determinar entrada y salida en la clasificación del conjunto de datos), una red bayesiana (modelo gráfico probabilístico para las relaciones entre el conjunto de atributos) y el análisis de regresión logística. Se desarrolló el modelo para ver como se clasifican los casos en fraude y no fraude. Para reducir la dimensionalidad de las variables, Kirkos, et al. (2007), utilizaron un ANOVA para

comprobar si las diferencias entre las dos clases son importantes para cada variable. Debido a esto sólo 10 variables se consideran informativas y son las que consideran en el vector de entrada, se ordenaron los datos por set de variables pertenecientes a un determinado atributo.

Los resultados obtenidos por Kotsiantis, et al. (2006), ofrecen modelos capaces de lograr la clasificación del fraude con considerable precisión. Concretamente clasifica el 85.2% de los casos de fraude y el 93.3% de no fraude, con un nivel de precisión de 91.2%. Por su parte Kirkos, et al. (2007), llegan a la conclusión de que los métodos son capaces de clasificar indicios de fraude aunque el rendimiento de cada uno es considerablemente diferente. Así pues, el árbol de decisión consigue clasificar (fraude - no fraude) correctamente el 96% del grupo formado, pues presenta un considerable decremento de esta precisión de la clasificación cuando se prueba contra la muestra de validación por lo que el modelo clasifica correctamente el 73, 6% de la muestra total, el 75% de los casos de fraude y el 72,5% de los casos de no fraude. El de red neuronal, goza de un rendimiento del 100%, consigue clasificar correctamente el 80% de la muestra de validación, el 82,5% de los casos de fraude y el 77,55 de los de no fraude. Y el de redes de convicciones bayesiano, tiene menor precisión ya que logra una validación total del 90, 3% pero logra clasificar correctamente el 91,7% de los casos de fraude, y 88, 9% de los casos de no fraude. Por lo que al compararlos; el modelo de Red de Convicción bayesiana supera a los otros dos modelos y logra ser más preciso en la clasificación.

Estudios empíricos relativos a factores y técnicas asociados a la detección de fraude.

Moyes y Hasan (1996), Investigan la importancia relativa de los posibles factores asociados (experiencia profesional, formación, tamaño, técnicas) con la probabilidad de detectar fraude durante la auditoría de estados financieros. Summers y Sweeney, (1998), en su estudio analizan la relación entre los estados financieros con fraude y el abuso de información privilegiada para determinar si los auditores pueden mejorar la evaluación de riesgo de fraude en dichos estados con la inclusión de información privilegiada en su modelo de actividad. Carpenter et al. (2002), pretenden examinar la función de la experiencia profesional en el aumento de escepticismo, la adquisición de conocimiento y la capacidad para detectar el fraude. Así Mock y Turner (2005), examinan como tres firmas de auditoría internacionales responden al SAS 82, en relación a la identificación de factores de riesgo de fraude y como esas firmas respondieron a factores identificados, es decir, investigan la actual evaluación de riesgo de fraude y sus efectos sobre los programas de auditoría, después de la publicación del SAS No. 82.

Moyes y Hasan (1996), utilizan una muestra de 357 auditores externos e internos, en la región Occidental de Estados Unidos. Los encuestados debían evaluar la eficacia de unas técnicas para la detección de fraude. Summers y Sweeney, (1998), plantean su estudio sobre el abuso de información privilegiada; su muestra se integró de 51 empresas con fraude descubierto públicamente y una muestra de control en la que no habían revelado públicamente algún fraude, el período de análisis fue de 1980 a 1987. Carpenter et al. (2002), centraron su estudio en 18

auditores con un promedio de 3.6 años de experiencia de las 5 grandes firmas de auditoría, y 18 licenciados en contabilidad, que habían realizado un curso de detección de fraude. El estudio pretende comprobar si los auditores junior que han recibido la práctica en la detección de fraude pueden evaluar con mayor probabilidad que existe fraude dentro de una empresa, es decir, si existen factores de riesgo de fraude.

Para Mock y Turner (2005), el estudio fue realizado con una muestra de 202 clientes de auditoría de 3 grande firmas de auditoría internacionales. La muestra final quedó integrada por 241 auditorías de clientes de bajo riesgo y 163 categorizados como otros clientes de bajo riesgo. Se consideraron las categorías de factores de riesgo del SAS 82 divididas en 4: características de la gestión, condiciones de la industria, características de funcionamiento y otros como apropiación indebida de activos. Se desarrollaron 3 preguntas de investigación relativas a la frecuencia en que son documentados los factores de riesgos de fraude, derivado de las categorías de riesgo de fraude del SAS 82.

Para su análisis Moyes y Hasan (1996), utilizaron un enfoque de regresión logística para estimar la importancia relativa de las variables que influyen en la detección de fraude. De igual manera se llevó a cabo una revisión inter-pares sobre la calidad del trabajo de auditoría realizado por la organización auditora.

De igual manera, Summers y Sweeney (1998), recurrieron al método logit para examinar si la información privilegiada es un indicador útil de aumento de incidencia de fraude siguiendo el modelo propuesto por Altam. Las variables empleadas fueron: fraude, no fraude, situación financiera, rendimiento financiero, crecimiento, cuentas por cobrar/ inventario, cambio de auditor, y variables de abuso de información privilegiada (monto en dólares, número de acciones y número de transacciones por compra y venta, etc.) se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas, así como, pruebas estadísticas paramétricas y no-paramétricas. Carpenter et al. (2002), plantearon su investigación de modo que los participantes leyeron y contestaron preguntas sobre una gran empresa hipotética de suministro de material de oficina. Los participantes no sabían que se había cometido un fraude en la empresa. El experimento se administró en 2 secciones; en la primera se proporcionó información de antecedentes de la empresa y estados financieros; en la segunda se incluía un conjunto de 15 factores de riesgo. Para el estudio se analizaron las variables: conocimiento de fraude y capacidad para detectar, tomando en cuenta los datos proporcionados en el experimento.

Así, Mock y Turner (2005) elaboraron un instrumento para recoger los datos, dividido en dos secciones: la primera para recolectar datos relativos a los clientes de auditoría y al equipo auditor y la segunda, para los relacionados con medidas adoptadas por el auditor en la evaluación e investigación de los riesgos de fraude prescritos por el SAS 82. Los datos recolectados correspondieron a dos años.

De este modo para Moyes y Hasan (1996), los 5 modelos de regresión muestran significancia estadística (1%) tal que respaldan los modelos de detección de fraude usados en el análisis. El número de años de experiencia se relaciona con probabilidad de detectar el fraude al utilizar 218 técnicas de auditoría durante la

realización de la auditoría. Por tanto, los auditores experimentados tienen más probabilidad de detectar fraudes que los inexpertos. El fraude es más difícil de ocultar en los inventarios y registros de la nómina que en la adquisición y venta de elementos. Los contadores públicos certificados tienen mayor conciencia y compromiso en la detección de fraude que los no certificados. Los auditores internos y externos poseen igual capacidad de detectar el fraude. El procedimiento inter-pares tiende a recordar a los auditores que la labor de auditoría será evaluada en el futuro y esto hará que mantengan una mayor conciencia en la realización de las auditorías con el fin de aumentar la probabilidad de detectar el fraude de nómina.

Los resultados de Summers y Sweeney, (1998), revelan que no se encontraron diferencias significativas en el uso de información privilegiada de las empresas con fraude y sin fraude. Se demostró que, el uso de información privilegiada en compañías donde hay fraude reduce su posición neta en los títulos de la entidad. Sin embargo, adicionalmente se encontró que el abuso de información privilegiada y factores de riesgo de los estados financieros son usados en un modelo en el cual se distingue entre empresas donde se encuentra el fraude y empresas donde no se encuentra fraude.

En cuanto a los resultados de Carpenter et al. (2002), se observa que los auditores junior son más eficientes en la detección que los auditores experimentados. Lo que revela resultados contrapuestos a los de Moyes y Hasan (1996), ya que la auditoría de un auditor junior que habían recibido la práctica y retroalimentación en la detección de fraude eran más precisos en condiciones de evaluar la pertinencia de los factores de riesgo de fraude; así que los auditores junior son menos conservadores en sus revisiones. Y por lo tanto la experiencia debe medirse en términos de educación. Para Mock y Turner (2005), los resultados revelan que aunque cada sociedad de auditoría tiene diferentes formatos de documentación y diversos métodos para identificar, y cuantificar los factores de riesgo de fraude, hay una gran similitud entre los tipos de factores identificados. Se observa variabilidad para la industria, para el riesgo y para la categoría de riesgo de fraude del SAS 82; así la respuesta del auditor para el SAS 82 fue más allá de simplemente documentar los riegos de fraude a modificar el proceso de recopilación de pruebas de auditoría. Los factores más influyentes que afectan los cambios en programas de auditoría parecen ser, el riesgo del cliente, la experiencia total del auditor y la identificación de factores de riesgo de fraude.

Por otra parte Smith et al. (2005), identifican la importancia de las banderas rojas percibidas individualmente por los auditores, e investigan si los factores demográficos podrán repercutir sobre su percepción de las señales. De esta manera emplean una encuesta por correo a 200 auditores del instituto de auditores de Malasia (Kuala Lumpur); de las cuales se respondieron 48. La metodología empleada, un análisis de covarianza (ANOVA) para determinar si la percepción los auditores estaba influenciada por sus características demográficas. Los resultados develan, que la operación y la estabilidad financiera, fueron consideradas las categorías más importante, seguida por las características de la industria. La percepción de los auditores no se encontró influenciada por los factores demográficos (sexo, experiencia y tipo de sociedad). Por tanto los

auditores deben poner especial atención a los elementos arriba mencionadas como importantes para poder hacer su evaluación de los riesgos de fraude.

Kaminski et al. (2004), determinan si los ratios financieros de las empresas fraudulentas difieren de las no fraudulentas, para lo cual su muestra se integró por 79 empresas fraudulentas y sus pares no fraudulentas, sobre la base de tamaño, y el tipo de industria. El análisis abarco 7 años (3 años antes del fraude, el año del fraude y 3 años después de este) y 21 ratios. La metodología de este estudio fue similar a las utilizadas por Persons (1995), que hizo un estudio exploratorio para el que se identificaron las empresas fraudulentas, obtenidas de información de la SEC, emitidos entre 1982 y 1999, así como su par coincidente.

Se realizaron análisis univariante y multivariante. Dado el diseño de pares coincidentes se aplicó la prueba t dos a dos para cada variable (ratio), para determinar si la media de la muestra de fraude es significativamente diferente a la media de no fraude. Dado el gran número de variables independientes (21 ratios financieros), se realizó un análisis multivariante. Para los 7 años de prueba se aplicó la chi cuadrado para probar las matrices de covarianza, utilizando una función cuadrática discriminante.

Por lo tanto, estadísticamente, no había muchas diferencias entre las empresas de fraude y no fraude. De los ratios utilizados sólo 16 resultaron significativos, y de estos sólo 3 resultaron significativos durante 3 períodos de tiempo, de los 16 antes mencionados sólo 5 fueron significativos durante el período antes del año de fraude, por lo cual los ratios significativos encontrados no permanecerán a través del tiempo. Estos resultados proporcionan evidencia empírica de la limitada habilidad de los ratios financieros para detectar y /o predecir informes financieros fraudulentos.

Desde otro punto de vista, Graham y Bedard (2003), aportan pruebas empíricas de la naturaleza y frecuencia de los factores de riesgo de fraude en una muestra real de clientes de auditoría y evalúan su importancia relativa para contribuir a la evaluación de los riesgos de fraude y la decisión de planificación de la auditoría. La muestra estuvo integrada por 46 socios, gerentes y seniors de dos de las firmas (5 big) y 23 clientes de estas. Se plantearon diversas peguntas de investigación relacionadas con la medida en que los factores de riesgo de fraude aparecen en una muestra real de clientes de auditoría, y qué tipos de factores de riesgo de fraude son identificados más frecuentemente; igualmente se deseaba conocer el nivel de asociación entre ciertos tipos de factores de riesgo de fraude y la evaluación de estos, en la planificación de las pruebas de auditoría para localizar dichos riesgos de fraude; las diferencias asociadas con la categoría del auditor en la identificación, la evaluación de riesgos de fraude, y planificación de las pruebas de auditoría. Los factores de riesgo utilizados fueron: a) condiciones financieras, b) condiciones de la industria, c) integridad de la administración, d) presión de cumplimiento de objetivos y contratos, e) control de calidad.

Los participantes primero evaluaron al cliente en cuanto a la prevención, detección y corrección del fraude sobre 7 puntos siguiendo una escala tipo liker. A continuación se les pidió una lista específica de condiciones de riesgo que, a su

juicio, consideran que deberían ir en el programa. Cada tópico fue independientemente codificado dentro de los siguientes tipos: negativo (incrementa el riesgo), positivo (reduce el riesgo) y neutral (no afecta el nivel de riesgo). Los factores fueron clasificados por tipos y en orden a la naturaleza del riesgo; seguido de la identificación y evaluación de los factores de riesgo de fraude, los participantes listaron los procedimientos de auditoría que pueden utilizar para localizar riesgos de fraude. Tales procedimientos fueron codificados en estas categorías: reexaminación/investigación, pruebas sustantivas, pruebas de control. Los resultados muestran que la mayoría de los clientes tienen uno o más factores indicativos de riesgo de fraude. Los factores de riesgo más frecuentemente identificados, son los relativos a la industria del cliente y a su posición competitiva, la integridad y la filosofía de la administración, la situación financiera del cliente, la calidad del sistema de control interno y las presiones sobre la administración.

Se encontró además una relación débil entre la evaluación de los riesgos de fraude y la identificación de los factores de riesgo de fraude. De la identificación de los tipos de riesgo de fraude sólo la situación financiera del cliente está significativamente relacionada con la evaluación de riesgo de fraude.

Brazel et al. (2005), examinan, si los auditores utilizan eficazmente medidas no financieras en la ejecución de sus análisis de fraude. Su muestra estuvo integrada por 95 empresas de las cuales se obtuvo información de las medidas no financieras (recursos humanos, las instalaciones, la capacidad, las patentes y marcas, la fusión y adquisición, las subsidiarias, los productos, la red de influencias). Se incluyeron variables de estudios anteriores que discriminaban entre fraude y no fraude como por ejemplo la rentabilidad de los activos, el de intereses devengados, el valor de mercado de la acción, y las deudas. El período de estudio fue el comprendido entre 1987 y 2003. En este estudio se plantean comprobar si las empresas que comenten fraude tendrán mayores diferencias entre el cambio porcentual en el crecimiento de los ingresos y el porcentaje de cambio en sus medidas no financieras que las empresas que no comenten fraude. El modelo, incluye una variable de control debido a la alta correlación que existe entre las variables de los estados financieros.

Los resultados apoyan las hipótesis planteadas pues predicen una mayor diferencia en el porcentaje de crecimiento de los ingresos y el porcentaje de cambio en medidas no financieras para la muestra de fraude que para la muestra de control. De igual manera se observa una relación positiva entre el tamaño y la probabilidad del fraude. En otras palabras la probabilidad de fraude parece aumentar como inconsistencias entre las medidas financieras y no financieras. Estos resultados aportan pruebas de que las medidas de ejecución no financieras pueden transmitir la información nueva que anteriormente no figuraba en los estados financieros. Por tanto los resultados sugieren que la obtención de información sobre diversas medidas no financieras tienen el potencial de ser una herramienta eficaz en la detección de fraude.

Carpenter (2007), investiga el efecto de una sesión de “tormenta de ideas” del equipo de auditoría. Este mismo autor colaboró también en otro trabajo en el que

tomó como base el SAS 99. Brazel et al. (2007), analizan cuál es la conducta de los auditores en la sesión de “tormenta de ideas” en respuesta al SAS No. 99 y determinan si una mayor calidad de las sesiones mejora sus consideraciones sobre el fraude.

Así Carpenter (2007), utilizó 43 personas del más alto nivel en grupos de auditoría, de cada una de las 4 grandes firmas participantes en el experimento, en total 120 auditores individuales. La muestra para Brazel, et al. (2007), fue de 179 profesionales de auditoría entre socios, altos directivos y gerentes de cada una de las 4 grandes firmas internacionales.

El experimento de Carpenter (2007), se desarrolló en 3 fases: antes de la lluvia de ideas, durante la “tormenta de ideas” y después de la “tormenta de ideas”. Por lo tanto se pretende comprobar si la “tormenta de ideas” de equipos de auditoría generará mayores o menores ideas. Las variables independientes a estudiar; fueron, la presencia de fraude y el tipo de fraude, mientras que las variables dependientes eran cantidad de ideas, calidad de ideas y evaluación de riesgo de fraude. Se usaron estados financieros. Brazel, et al. (2007), pretenden comprobar si los factores de riesgo de fraude están positivamente relacionados con la evaluación de riesgos de fraude y si los factores de riesgo de fraude llegan a estar positivamente relacionados a la evaluación de riesgos de fraude cuando incrementa la calidad de las sesiones de tormenta de ideas de fraude y; si la evaluación de los riesgos de fraude llega a ser más positivamente relacionada a las respuestas de riesgo de fraude cuando incrementa la calidad de las sesiones de tormenta de ideas sobre fraude.

Carpenter (2007), inició el caso con una descripción de la empresa. En este sentido cabe hacer mención que a pesar de la presencia de estados financieros fraudulentos recibió una opinión sin salvedades. Los participantes en cada sesión fueron asignadas aleatoriamente a las condiciones del experimento. Cada participante fue además asignado a un equipo para asegurar la consistencia de materiales y sus tratamientos para cada miembro del equipo, posteriormente se llevaron a cabo las fases del experimento. En el experimento se empleo el diseño 2 x 2. Sin embargo, el instrumento de recolección de datos para Brazel et al. (2007), fue una encuesta aplicada a 56 socios, 2 directores, 60 altos directivos y 61 gerentes de las firmas internacionales y nacionales; de la cual se obtuvo información relativa a: medidas de factores de riesgo de fraude en auditoría, de evaluaciones de riesgo de fraude para el compromiso de auditoría, las medidas de auditoría en respuesta a la evaluación de los riesgos de fraude y datos objetivos y subjetivos a la calidad de las sesiones de lluvia de ideas de fraude en auditoría. Se utilizaron variables de control ya que algunos aspectos se consideraron importantes para la evaluación de riesgo de fraude tales como el tamaño el cliente y la industria, y la experiencia del auditor (posición en la firma, la experiencia con el cliente, extensión de la formación en fraude y su nivel de experiencia con el actual fraude en los estados financieros).

De este modo Carpenter (2007), utilizó 3 medidas dependientes para probar las hipótesis; la cantidad de ideas, la calidad de las ideas y la evaluación de riesgo de fraude usando la escala de Liker. Se llevó a cabo un análisis ANOVA. Brazel et al.

(2007), llevaron a cabo los estadísticos descriptivos y además utilizaron el modelo de regresión lineal.

Los resultados de Carpenter (2007), demuestran que los auditores experimentados fueron capaces de identificar los fraudes y proporcionaron una alta evaluación de riesgos de fraude en la condición de fraude y en la no existencia de fraude. Estos resultados sugieren que antes de la tormenta de ideas los auditores individuales en promedio no evalúan eficazmente el riesgo de fraude, pero tras la sesión de tormenta de ideas, se evalúa de manera más eficaz el riesgo de fraude. Lo anterior es importante y apoya el SAS 99 que requiere a los auditores interactuar con los miembros del equipo durante las sesiones de tormenta de ideas para discutir el fraude y documentar los resultados de juicios de fraude.

Por su parte Brazel et al. (2007), demuestran que, los factores de riesgo de fraude (incentivos de mercado, oportunidad y racionalización) de los clientes en la muestra son significativos y positivamente relacionados con el nivel de evaluación de riesgos de fraude derivado del compromiso del grupo. Así se obtienen resultados mezclados, ya que se prueba que una alta calidad en la sesión de tormenta de ideas puede mejorar la interrelación positiva entre los incentivos de deuda y la evaluación de riesgos, sin embargo una alta calidad en las sesiones parece no mejorar los vínculos entre los 3 factores (incentivos, racionalidad y oportunidad) y la evaluación de riesgos. La posible explicación para esto puede ser la complejidad de la tarea; por lo tanto, si la calidad de la sesión de tormenta de ideas incrementa, el equipo de auditoría es más probable que emplee al más alto nivel de especialistas en fraude, cambie el calendario de pruebas y/o aumente el alcance de las pruebas, y esto incremente la evaluación de riesgos de fraude.

Trabajos empíricos relativos a los efectos de la experiencia, la instrucción y la apreciación del control interno del auditor en la detección de fraude

Caplan (1999), examina la decisión del auditor de investigar la causa de fraude cuando un gerente con incentivos externos para hacer un informe equivocado elige la calidad del control interno. El estudio se realizó con un modelo que se aplicó tanto a auditores externos como internos, y describe los incentivos de los gerentes para hacer un informe equivocado. El modelo se caracterizó por dos supuestos clave: a) los procedimientos de auditoría habituales no distinguen entre fraude y error, y b) un buen sistema de control interno no detecta todos los errores y fraudes. Los resultados indican que los gerentes con fuertes incentivos para cometer fraudes prefieren controles débiles, por lo que la elección de los controles es informativo de los riesgos de fraude. Además que los auditores realizan menos esfuerzos para investigar el fraude, cuando los controles son menos estrictos; mientras los procedimientos de rutina no hacen distinción entre fraude y error.

Knapp y Knapp (2001), examinan los efectos de la experiencia de auditoría y las instrucciones explicitas en la evaluación de riesgos de fraude y la eficacia de los procedimientos analíticos en la detección de fraude en los estados financieros. Por tanto, pretenden comprobar si los gerentes de auditoría evalúan mejor los riesgos de fraude en los estados financieros con procedimientos analíticos que los

auditores seniors. Por su parte Law y Willett. (2004), proporcionan más pruebas sobre la eficacia de los procedimientos analíticos utilizados en la auditoría. Dos vías existen en este estudio: 1) la relación entre la simulación de los datos de la contabilidad, 2) los errores sembrados en determinados tipos de operaciones para reflejar el hecho de que la mayoría de los errores se producen en la transacción.

Knapp y Knapp (2001), utilizan variables relacionadas con el riesgo de fraude, experiencia, fraude, no fraude, instrucciones, no instrucciones. Participaron en el estudio 119 auditores (57 gerentes y 62 seniors), divididos en 4 grupos: los dos niveles de experiencia: la presencia o ausencia de fraude; la presencia o ausencia de instrucciones en la evaluación de riesgos de fraude. Emplearon un cuestionario post – experimental. La mitad de los sujetos recibieron instrucciones explicitas que indicaban el objetivo de misión que era evaluar el riesgo de fraude en los estados financieros, mientras que el resto no las recibió, se les proporcionaron estados financieros con información financiera fraudulenta y sin ésta. Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales; a cada auditor se le pidió llevar a cabo los procedimientos analíticos preliminares sobre el conjunto de estados financieros. Las diferencias en la evaluación de riesgo fueron probadas en un modelo ANOVA 2x2x2.

Sin embargo Law y Willett. (2004), no usaron una muestra como tal, sino procedimientos analíticos evaluados mediante experimentos simulados. Se basaron en el enfoque de simulación. Las características estocásticas del margen de beneficio bruto fueron capturados mediante 5 variables básicas: el número de ingresos que generan las transacciones, sus horas de inicio, duración, ingresos, y los gastos. Para contrarrestar los efectos del error de dispersión y de preservar la idea de que exactamente un error material es el más difícil de detectar, las medidas de ejecución se obtuvieron sobre una base mensual en lugar de anual.

Los resultados de Knapp y Knapp (2001), muestran que los gerentes de auditoría evalúan mejor el riesgo de fraude con procedimientos analíticos que los seniors; y la presencia de instrucciones en la evaluación de fraude mejora la eficacia de los auditores al utilizar los procedimientos analíticos. Por último, la combinación de una mayor experiencia y de instrucciones explicitas de evaluación de riesgo de fraude da como resultado una forma más eficaz de evaluar el riego de fraude. Así, la principal conclusión de este estudio, es que los procedimientos analíticos pueden ser una técnica útil de auditoría para detectar el fraude, si es realizada por un auditor con una experiencia adecuada.

En cuanto a los resultados del experimento de Law y Willett. (2004), su modelo de ventas ficticias tenía la intención de representar un escenario donde la gestión del fraude sea la causa más probable del error. La brecha entre la mejor y la peor señalización de los procedimientos de auditoría en los errores en transacciones también parece ser bastante importante. Este desfase es relevante porque representa el costo potencial para el auditor de seleccionar el mejor procedimiento analítico. En consecuencia cualquier tipo de procedimientos analíticos sólo debe ser usado en auditoría en conjunción con otras pruebas no como único indicador en pruebas sustanciales.

Fraser et al. (2004), analizan si en el Reino Unido, el SAS 120 (1995), coincide con las percepciones de la práctica de los auditores. Para lo cual se entrevistaron a 43 auditores (socios y gerentes) en Escocia; 21 de los participantes procedían de empresas internacionales, 7 de empresas nacionales y 15 de empresas locales. El estudio consistía en analizar seis estudios de casos de actos ilegales. Las cuestiones a investigar están relacionadas con la percepción de los auditores sobre su habilidad para detectar actos ilegales, y la capacidad de los auditores en función de la clasificación de actos ilegales del SAS 120. Los resultados muestran que existe consenso entre los auditores con respecto a su percepción de la necesidad y la capacidad para detectar las diferentes categorías de actos ilegales. Del estudio se desprendieron los factores que podrían afectar la percepción de la necesidad (claridad, materialidad, futuro, integridad, revelación e interés público) y 8 que pueden afectar la percepción de la capacidad (proximidad, tamaño, calidad, conocimiento, intencionalidad, frecuencia y omisión).

En general los auditores reconocen la necesidad de detectar actos ilegales que no es coincidente por una correspondiente percepción de su habilidad para detectar. En respuesta a la primera, sólo una minoría de los entrevistados cree que la necesidad era superior a la habilidad y al menos la mitad de los entrevistados creían que la habilidad correspondía a la necesidad. Para los demás actos, los entrevistados reconocen la necesidad de detectar pero además reconocen que la aplicación de técnicas actualmente practicadas por los auditores en la situación dada, no coinciden con esa necesidad. La necesidad y la capacidad varían de acuerdo a cada tipo de acto ilegal como lo indica la prueba Wilcoxon. Sin embargo las pruebas de Frideman indican diferencias estadísticamente significativas ya que los resultados indican que la clasificación tripartita aprobada por SAS 120 requiere perfeccionamiento en relación con la percepción de los auditores. Los resultados, además indican que el grado de consenso varía con respecto a cada acto. Los actos relativos a claridad y materialidad, claridad y el interés público y claridad e importancia relativa respectivamente, muestran niveles más altos de consenso. El acto relativo a información privilegiada muestra el menor grado de consenso sobre la necesidad de detectar.

Conclusiones

Un repaso de la literatura internacional publicada en los últimos años nos lleva a señalar que ha existido un enorme interés por realizar investigaciones relacionadas con el papel del auditor ante el fraude.

Nuestro trabajo ha analizado con detalle 39 trabajos empíricos publicados en la literatura internacional que revelan que los investigadores están especialmente preocupados sobre la forma de mejorar las técnicas de detección del fraude y el efecto que sobre la función de auditoría (honorarios, imagen, entre otros) tienen los escándalos financieros.

Las investigaciones ponen de manifiesto, que el comportamiento ético de los auditores en la realización de su trabajo se guía más por situaciones personales que por normas establecidas. Se observa que las señales de fraude requerirán invertir más tiempo. Los trabajos establecen que existe una alta incidencia del

auditor en litigios cuando existen fraude por transacciones ficticias que no se detectaron; así como que la calidad de la auditoría está relacionada con el riesgo de litigio del auditor; y que cuando se sustituye a un auditor que estuvo envuelto en escándalos la opinión del auditor es más conservadora.

Así, podemos encontrar estudios que analizan la expectativas del auditor en lo que respecta a la detección de fraude, otros que examinan la imagen del auditor respecto de la percepción de los usuarios, otros más que tratan la interacción calidad y presentación de estados financieros fraudulentos y otros que indagan sobre el impacto de la reputación y la credibilidad en el precio de las acciones. Las investigaciones revelan que existe una considerable brecha de expectativas entre los auditores y los usuarios, así como una imagen diferente entre las propias firmas de auditoría y de un país a otro. Todo ello enmarca en percepciones distintas entre auditores y usuarios en el papel que la auditoría debe tener en la detección de fraudes y por tanto en los distintos niveles de responsabilidad

Cabe resaltar que la mayoría de las investigaciones se realizaron en fechas posteriores a los escándalos financieros, quizá por la relevancia y controversia que la detección de fraude tiene para el auditor a raíz de los escándalos financieros en los que se ha visto envuelto. En estos estudios se pone de relieve la importancia de diversas técnicas o modelos para apoyar al auditor en la labor de detección de fraude, al igual que la irrelevancia de algunas de ellas para este cometido.

Fuentes consultadas

ALLEYNE, P. y Howard, M. (2001): *An Exploratory Study of Auditors´ Responsibility for Fraud Detection in Barbados*. Managerial Auditing Journal. Vol. 20, No. 3, pp. 284-303.

BONNER, S. y Palmrose, Z. (1998): *Fraud Type and Auditor Litigation: An Analysis of SEC Accounting and Auditing Enforcement Releases*. The Accounting Review. Vol. 73, No. 4, pp. 503-532.

BRAZEL, J., **Carpenter, T., Jenkins, J.** (2007): *A Field Investigation of Auditors´ Use of Brainstorming in the Consideration of Fraud*. Social Science Research Network. http://ssm.com/abstract=965453.

BRAZEL, J.; Jones K. y Zimbelman M. (2005). *Using non-financial measures to assess fraud risk*. Forthcoming in *Journal of Accounting Research*. Pp. 1-47

BROWN, P.; **Stocks, M. y Wilder, W.** (2007): *Ethical Exemplification and the AICPA Code of Professional Conduct: An Empirical Investigation of Auditor and Public Perceptions*. Journal of Business Ethics, Vol. 71 pp. 39 – 71.

CARPENTER, T. (2007): *Audit Team Brainstorming, Fraud Risk Identification, and Fraud Risk Assessment: Implications of SAS No. 99*. The Accounting Review. Vol. 82, No. 5, pp. 1119-1140.

CARPENTER, T.; Durtschi, C. y Gaynor, L. (2002): *The Rol of Experience in Professional Skepticism, Knowledge Acquicisition, and Fraud Detection*. American Accounting Association, Working paper, Florida State University, Utah State University, and University of South Florida. pp. 1-20.

CASTRILLO, L.; Calderón, E.; García, M.; Ortiz J. y Pérez M. (1995): *Análisis Multivariante del Comportamiento Ético de los Auditores Españoles*. Revista Española de Financiación y Contabilidad. Vol. XXIV, No. 84, pp. 667-696.

CHOWDHURY, R.; e Innes, J. (1998): *A Qualitative Analysis of the Audit Expectations Gap in the Public Sector of Bangladesh*. International Journal of Auditing. Vol. 2, pp. 247-261.

DENNIS, C. (1999): Internal Controls and the Detection of Management Fraud. Journal of Accounting Research. Vol. 37., No. 1, pp. 101-117

DEZOORT, F. y Lee, T. (1998): *The Impact of SAS No. 82 on Perceptions of External Auditor Responsability for Fraud Detection*. International Journal of Auditing. Vol. 2 pp. 167 – 182.

FANNING, K. y Cogger K. (1998): *Neural Network Detection of Management Fraud Using Published Financial Data*. International Journal of Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management, Vol. 7, pp. 21 – 41.

FARRELL, B. y Franco, J. (1999): *The Rol of the Auditor in the Prevention and Detection of Business Fraud: SAS No. 82*. Western Criminology Review. Vol. 2, No. 1

FEROZ, E.; Know, T.; Pastena, V. y Park, K. (2000): *The Efficacy of Red Flags in Predicting the SEC´s Targets: An Artificial Neural Networks Approach*. International Journal of Intelligent Systems in Accounting, Finance and Management, Vol. 9, pp. 145-157.

FRASER, I.; Hatherly, D. y Henry, W. (2004): *Illegal Acts and the Auditor*. Accounting Forum; Vol. 28, pp. 99 – 118.

GARCÍA BENAU, M. A.; Humphrey, C.; Moizer, P. y Turley, S. (1993): *Auditing Expectations and Performance in Spain and Britain: A Comparative Analysis*. The International Journal of Accounting. Vol. 28, pp. 281-307.

GARCÍA BENAU, M.A.; Garrido, P.; Vico, A.; Moizer, P. y Humprhrey, C. (1999): *La Calidad del Servicio de Auditoría: Los Auditores vistos por sus Clientes*. Revista Española de Financiación y Contabilidad. Vol. XXVIII, No. 102, pp. 1005 – 1041.

GRAHAM, L. y Bedard, J. (2003): *Fraud Risk and Audit Planning. International Journal of Auditing*. Vol. 7, pp. 55- 70.

GUAN, L.; Kaminski, K. y Wetzel, T. (2001): *Ratio Analysis- Predictor of Fraud*. http://aaahq.org/audit/midyear/01midyear/papers/kaminski.pdf. Working Paper, pp. 1-24.

GUEVARA, I. y Cosenza, J. (2004): *Los Auditores Independientes y la Contabilidad Creativa: Estudio Empírico Comparativo*. COMPENDIUM. Universidad del Estado de Río de Janeiro, Brasil.

HOFFMAN, V. y Patton, J. (1997): *Accountability, the Dilution Effect, and Conservatism in Auditors´ Fraud Judgments*. Journal of Accounting Research. Vol. 35, No. 2, pp. 227-237.

KAMINSKI, K.; Wetzel, T. y Gua, L. (2004): *Can Financial Ratios Detect Fraudulent Financial Reporting*. Management Auditing Journal. Vol. 19, No. 1, pp. 15 – 28.

KHURANA, I. y Raman, K. (2004): *Litigation Risk and the Financial Reporting Credibility of Big 4 Versus non- Big 4 Audits: Evidence from Anglo-American Countries*. The Accounting Review. Vol. 79, No. 2, pp. 473-495.

KNAPP, C. y Knapp, M. (2001): *The Effects of Experience and Explicit Fraud Risk Assessment in Detecting Fraud With Analytical Procedures*. Accounting Organization and Society. Vol. 26, pp. 25 – 37.

KOTSIANTIS, S.; Koumanakos, D.; Tzelepis D. y Tampakas M. (2006): *Forecasting Fraudulent Financial Statements using Data Mining*. International Journal of Computational Intelligence, Vol. 3, Número 2.

LAI, K. (2005): *Do Succeeding Auditors to Arthur Andersen after the Financial Scandals Report More Conservatively?* Social Science Research Network, Working paper, pp. 1-29.

LAW, S. y Willett, R. (2004): *The Ability of Analytical Procedures to Signal Transaction Errors*. Managerial Auditing Journal. Vol. 19, No. 7, pp. 869-888.

LIN, J. y Chen, F. (2004): An Empirical Study of Audit ´Expectation Gap´ in the People´s Republic of China. International Journal of Auditing. Vol. 8, pp. 93-115.

MOCK, T. y Turner, J. (2005): *Auditor Identification of Fraud Risk FACTORS AND Their Impacto n Audit Programs*. International Journal of Auditing, Vol. 9 pp. 59 – 77.

MOYES, G. y Hasan I. (1996): *An Empirical Analysis of Fraud Detection Likelihood*. Managerial Auditing Journal. Vol. 11, No. 3, pp. 41 – 46.

PIOT, C. (2005): Auditor *Reputation and Model of Governance: A Comparision of France, Germany and Canada*. International Journal of Auditing. Vol. 9, pp. 21-44.

SMITH, M., Haji, O.; Iskandar, S. y Baharuddin, I. (2005): Auditors´ Perception of Fraud Risk Indicators. Managerial Auditing Journal. Vol. 20, No. 1, pp. 73-85.

SPATHIS, Ch.; Doumpos, M. y Zopounidis, C. (2002): *Detecting Falsified Financial Statements: a Comparative Study Using Multicriteria Analysis and Multivariate Statistical Techniques*. European Accounting Review. Vol. 11, No. 3, pp. 509-535.

STICE, J. (1993) *Reading the Warning Signs: Assessing the Risk of Litigation in Audit Engagements*. National Public Accountant, March. FindArticles.com.

SUCHER, P.; MAOIZER, P. y Zarova, M. (1999): *The Images of the Big Six Audit Firms in the Czech Republic*. European Accounting Revew. Vol. 8, No. 3, pp. 499-521.

SUMMERS, S. y Sweeney, J. (1998): *Fraudulent Misstated Financial Statement and Insider Trading: An Empirical Analysis*. The Accounting Review. Vol. 73, No. 1, pp. 131-146.

WILKS, J. y Zimbelman, M. (2004): *Descomposition of Fraud Risk Assessments on Auditors´ Sensitivity to Fraud Cues*. Contemporary Accounting Research. Vol. 21, No. 3, pp. 719-745.

ZIMBELMAN, F. (1997): The Effects of SAS No. 82 on Auditors´ Attention to Fraud Risk Factors and Audit Planing Decisions. Journal of Accounting Research, Vol. 35, pp. 75 – 97.

Comparabilidad de la información contable entre dos sectores empresariales mexicanos. Un estudio empírico.

Sergio Demetrio Polo Jiménez, Ruth Leticia Hidalgo Gallardo,
Mercedes Palacios Manzano, Heriberto Moreno Uribe,
Martha Jiménez Alvarado, Graciela Muñoz Arteaga.
Instituto de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Resumen

Nuestro objetivo, es analizar en una muestra de empresas mexicanas pertenecientes al sector de la Industria de la Transformación y del sector Comunicaciones, cotizadas en la Bolsa de Valores de Nueva York en el periodo 1997-2010, si las reformas realizadas en México a partir del 2005 para adaptarse a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), han supuesto una mejora en la comparabilidad de los resultados contables calculados bajo principios mexicanos y los US GAAP en ambos sectores, con el propósito de evidenciar si los principios contables ejercen influencia sobre el grado de comparabilidad de los estados financieros.
Palabras clave: Comparabilidad, US GAAP, convergencia, Armonización.

Introducción

La importancia de disponer de normas contables comparables y transparentes, que sean de utilidad para que los inversores puedan realizar una comparación significativa de los resultados de las empresas, es necesaria para el buen funcionamiento de los mercados financieros y sin duda la que mayor consenso internacional ha generado.

Prueba de ello es la declaración del Foro de Estabilidad Financiera escogiendo a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) como uno de los cuerpos de normas mundiales necesarias para el buen funcionamiento de la economía en el mundo (UNCTAD, 2005), así como los trabajos de convergencia de la información contable llevados a cabo por el *International Accounting Standard Board* (IASB), el *Financial Accounting Standard Board* (FASB) en el acuerdo de Norwalk de 2002.

Bajo este esquema, nuestra propuesta es constatar a través de estudios empíricos, si la información presentada en los reportes financieros emitidos por empresas Mexicanas pertenecientes al sector de la transformación y las comunicaciones cotizadas en mercados financieros internacionales y local, cumple con los objetivos de comparabilidad trazados por el Consejo Mexicano para la Investigación de Normas de Información Financiera (CINIF), apoyando a un importante número de agentes interesados en las cifras contables (CINIF, organismos reguladores como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores o la Bolsa Mexicana de Valores, investigadores y académicos, intermediarios financieros, en general a los distintos usuarios de los estados financieros).

Para alcanzar los objetivos planteados, en el primer apartado analizamos la literatura previa que ha tratado sobre la comparabilidad de empresas mexicanas, en una segunda parte exponemos la metodología. El tercer epígrafe muestra los resultados y concluimos con las discusiones y bibliografía utilizada.

Antecedentes

Los trabajos que analizan los efectos de la adopción de las normas contables internacionales en sus respectivos países, así como el impacto en la nacional (Alexander y Schwencke, 2003; Haller y Eierle, 2004; Vellan, 2004).

Por otro lado, diversos estudios se orientan en el análisis de los esfuerzos y resultados obtenidos del proceso de armonización entre *International Accounting Standard* (IAS) y normativa contable local de cada país. Estos estudios se centran en comparar la normativa contable de un país con la normativa internacional, incluyendo la normativa americana e IAS (Bloomer, 1996, 1999; Deloitte Touch, 2002b y 2002a; Epstein y Mirza, 2000; Ernst & Young, 2002). Por su parte, el estudio del impacto y materialidad de los ajustes contenidos en las conciliaciones (formato 20-F) es nuestro punto de interés.

En este sentido, el aspecto más controvertido resulta ser la medición adecuada del grado de relevancia que presentan las diferencias. Pueden consultarse los trabajos de Adams *et al.* (1999), Leuz y Verrecchia (2000), Street *et al.* (2000).

La normativa de referencia utilizada por la mayoría de los trabajos que emplean estos índices son los principios americanos, debido a la obligación impuesta por la SEC de reconciliar las variables contables fundamentales de la normativa local a la americana en el Informe 20-F. Así, analizan el grado de armonización de facto existente en las prácticas contables elaboradas bajo los US-GAAP frente a los UK GAAP (Weetman and Gray, 1990, 1991; Adams *et al,* 1999), GAAPs de países europeos (Goldberg and Godwin, 1992; Hellman, 1993; Whittington, 2000; Ortiz *et al*, 2003; Palacios *et al.* 2007), principios contables australianos (Norton, 1995), principios contables japoneses (Cooke, 1993), principios holandeses (Vergoosen, 1996), entre otros.

Adicionalmente otros estudios que destacan por su importancia, son los realizados por:

Chen *et al.* (1999) donde examinan las diferencias de los resultados calculados bajo los principios contables chinos y las normas internacionales en el periodo 1994-1997. Los resultados muestran que los principios contables en China son menos conservadores en el cálculo del resultado neto que los principios internacionales, pues las cifras reportadas bajo la normativa china son entre un 20 y un 30 % superiores a las calculadas bajo las normas internacionales. Las diferencias entre ambos principios son ocasionadas por la diversidad en los

tratamientos contables y financieros así como por la naturaleza oportunista de los GAAP chinos.

Por su parte en 2006, Haverty analiza una muestra de 11 empresas chinas cotizadas en la NYSE que elaboran sus estados financieros bajo los IFRS, en el periodo 1996-2002. Los resultados muestran que las prácticas contables internacionales son más conservadoras en el cálculo del resultado neto que las americanas, consecuencia principalmente de la revaluación de los activos fijos, permitido bajo los IFRS pero no por los US GAAP.

Del mismo modo, y con el propósito de conocer el grado de comparabilidad entre las cifras locales e internacionales, Teixeira *et al.* (2008) analizan una muestra formada por 44 compañías listadas en la Bolsa de Valores de Lisboa. Sus resultados muestran que los reportes financieros elaborados bajo la normativa local es menos optimista que los calculados con IFRS. Relativo a los ajustes realizados, se destaca el tratamiento contable del reconocimiento de intangibles y el goodwill como los más significativos. Concluyen afirmando que la comparabilidad de la información aún no se alcanza.

El trabajo de Liu (2009) muestra evidencia estadísticamente significativa de un incremento en la comparabilidad del cálculo de los resultados netos presentados por 30 compañías no americanas que preparan sus estados financieros bajo IFRS.

Por su parte, el estudio realizado por Karatzimas y Zounta (2011) con el propósito de conocer la comparabilidad de la información financiera que presentan 113 empresas (59 manufactureras y 54 comerciales) cotizadas en la Bolsa de Valores de Atenas, y bajo la metodología del índice de conservadurismo propuesto por Gray en 1980, obtienen resultados que les permiten afirmar que la aplicación del “fair value” y la revaluación de los activos, son los tratamientos contables que afectan y condicionan en mayor medida la comparabilidad del resultado neto en ambos sectores.

Finalmente, el estudio realizado por Santana *et al.* (2011) analiza una muestra de 26 empresas de Brasil, cotizadas en la NYSE en dos periodos de tiempo, el primero de 2001-2002 y el segundo de 2003-2005, con el propósito de conocer las diferencias contables reportadas bajo normas brasileñas y los US GAAP. Sus resultados muestran al sistema contable brasileño menos optimista en el cálculo de las cifras contables en el periodo de 2003-2005 y más conservador en el periodo de 2001- 2002.

En el contexto netamente mexicano, se destacan por su importancia tres estudios, en primer término el trabajo realizado por Davis-Friday y Rivera (2000), analiza los Formatos 20-F de 23 empresas mexicanas que cotizan en la NYSE en 1996. Los resultados del estudio muestran que, por término medio, los resultados netos y fondos propios calculados bajo los principios mexicanos son mayores que los obtenidos bajo los US-GAAP, es decir, los principios mexicanos son menos conservadores que los US-GAAP. El análisis de las reconciliaciones destaca el

ajuste de impuestos diferidos, seguido de activos intangibles. Basándose en la proximidad existente entre los mercados y en la no exigencia por parte de la SEC del ajuste por inflación, consideran necesario eliminar o simplificar ampliamente las reconciliaciones para estas empresas.

Por su parte, el estudio de Palacios *et al.* (2007) muestra que a pesar de los avances logrados en el proceso de armonización emprendido por los organismos emisores de normas de los países analizados, siguen existiendo un número importante de diferencias de jure entre los PCGA Latinoamericanos, las Normas Internacionales, y los US-GAAP. Los tratamientos contables que mayor presencia tienen en las reconciliaciones son el tratamiento contable de la conversión de estados financieros expresados en moneda extranjera, los activos intangibles y los gastos de investigación y desarrollo.

En el mismo sentido, el estudio realizado por Polo *et al*. (2011 a) analiza una muestra formada por 204 formatos 20-F correspondientes a 27 empresas mexicanas cotizadas en la NYSE, con el propósito de conocer si las reformas realizadas a partir del 2005 para adaptarse a las NIIF han supuesto una mejora de la comparabilidad de las variables fundamentales entre los principios mexicanos y los US GAAP. Para determinar el grado de comparabilidad existente entre las prácticas contables mexicanas y americanas, partiendo de la información presentada en los informes 20-F, utilizan un índice similar al índice de Comparabilidad propuesto por Gray en 1980 y desarrollado por Weetman *et al.* (1998).

Sus resultados muestran que el sistema contable mexicano, con carácter general, es menos conservador que el sistema estadounidense en el cálculo de las variables contables fundamentales, siendo los fondos propios más comparables que los resultados netos. Es el tratamiento contable de los impuestos el ajuste con mayor frecuencia en las variables contables fundamentales.

Dos años mas tarde, de nueva cuenta el trabajo de Polo *et al.* (2013) con el propósito de conocer si los esfuerzos llevados a cabo por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF), a logrado reducir las diferencias en el cálculo de las cifras contables mexicanas y las calculadas bajo principios norteamericanos (US GAAP) en el periodo de 1997-2010, analizan una muestra formada por 230 Informes 20-F que corresponden a 27 empresas mexicanas listadas en la New York Stock Exchange (NYSE). Sus resultados muestran la existencia de determinados factores que explican el grado de comparabilidad de las variables contables fundamentales obtenidas bajo principios mexicanos y estadounidenses.

Descripción de la muestra

Para alcanzar los objetivos establecidos, se analizan 171 informes 20-F de 19 empresas mexicanas pertenecientes a los sectores de la industria de la transformación y las comunicaciones y transportes que cotizan NYSE, en el

periodo de (1997-2010), de ellas 10 compañías pertenecen al sector de la industria de la transformación y 9 a las comunicaciones y transportes.

La cobertura de la muestra se recoge en la (Tabla 1).

Tabla 1: Muestra: Descripción de la muestra

N°	Nombre de la Empresa	Sector
1	América Móvil S.A.B de C.V.	Telecomunicaciones
2	Cemex, S.A.B. de C.V.	Transformación
3	Coca-Cola FEMSA, S.A.B. De C.V.	Transformación
4	Corporación Durango	Transformación
5	Desc SA de CV	Transformación
6	Fomento Económico Mexicano, S.A.B. De C.V.	Transformación
7	GRUMA, S.A.B. de C.V.	Transformación
8	Grupo Aeroportuario del Sureste, S.A.B. de C.V.	Telecomunicaciones
9	Grupo Imsa	Transformación
10	Grupo Iusacell SA de CV	Telecomunicaciones
11	Grupo Radio Centro, S.A.B. De C.V.	Telecomunicaciones
12	Grupo Televisa, S.A.	Telecomunicaciones
13	Internacional de Cerámica	Transformación
14	Maxcom Telecomunicaciones S.A.B. de C.V.	Telecomunicaciones
15	Pepsi-Gemex S.A.	Transformación
16	Teléfonos de México	Telecomunicaciones
17	Telmex	Telecomunicaciones
18	TV Azteca	Telecomunicaciones
19	Vitro S.A. de C.V.	Transformación

Fuente: Pagina Web NYSE. Abril, 2012

Diseño y metodología

Para llevar a cabo el análisis de la información contenida en las reconciliaciones de los formatos 20-F, hemos obtenido en primer lugar la variable contable resultado neto para cada sector, calculado bajo la norma mexicana y norteamericana. Para determinar el grado de comparabilidad existente entre las prácticas contables mexicanas y americanas, partiendo de la información presentada en los informes 20-F, elaboramos un índice similar al índice de Comparabilidad propuesto por Gray en 1980 y desarrollado por Weetman *et al.* (1998).

Utilizando las cifras de los resultados netos consolidados de acuerdo con la normativa mexicana y de acuerdo con los US GAAP, la expresión del índice es la siguiente:

$$I_rn_i = \left[\frac{RNusa_i - RNmex_i}{|RNmex_i|} \right] x\,100;$$

Donde:

$RNusa_i$ = Resultado Neto según principios americanos de la empresa i-ésima

$RNmex_i$ = Resultado Neto según principios mexicanos de la empresa i-ésima

I_rn_i =Índice de comparabilidad para resultado neto de la empresa i-ésima

Siguiendo la metodología aplicada en el estudio de Palacios *et al.* (2007) y Polo *et al.* (2011 a, 2011 b y 2013) pretendemos en este sentido, evitar la compensación de los resultados medios de los índices de comparabilidad calculados anteriormente, considerando el valor absoluto del índice en nuestro análisis y que llamaremos en lo sucesivo índice de convergencia.

Cuya expresión es la siguiente:

$$IC_rn = \left| \; I_rn_i \; \right| = \left| \left[\frac{RNusa_i - RNmex_i}{|RNmex_i|} \right] \right|$$

Donde:

$RNusa_i$ = Resultado Neto según principios americanos de la empresa i-ésima

$RNmex_i$ = Resultado Neto según principios mexicanos de la empresa i-ésima

I_rn_i =Índice de comparabilidad para resultado neto de la empresa i-ésima

IC_rn_i =Índice de convergencia para resultado neto de la empresa i-ésima

Hipótesis

Con el objeto de evidenciar qué factores explican el grado de comparabilidad de las variables contables fundamentales, planteamos las siguientes hipótesis:

H_1: *El grado de comparabilidad de las variables contables fundamentales mejora tras la adaptación del Proyecto de Convergencia del CINIF.*

La adaptación de los principios mexicanos a los internacionales comienza en 2005, por ello nuestra hipótesis examina si la comparabilidad de las variables contables fundamentales difiere antes y después de 2005, consecuencia del Proyecto de Convergencia emprendido en 2005 por el CINIF.

A través de la segunda hipótesis, analizaremos qué características empresariales influyen o condicionan el grado de comparabilidad de los estados financieros. El estudio de la literatura previa nos conduce a seleccionar el tamaño y la rentabilidad como posibles factores explicativos.

H_2: *Existe una relación significativa entre el grado de comparabilidad de la información financiera y el tamaño de la empresa.*

En términos generales, la literatura empírica previa muestra una relación positiva entre el tamaño empresarial y el grado de comparabilidad de la información financiera (Ortiz y Martínez 2002, 2003; Hossain y Reaz 2007; Lopes y Rodrigues 2007; Palacios *et al.* 2007; Polo *et al.* 2011a, b; Polo *et al.* 2013).

En nuestro caso, el tamaño medido a través del total de las ventas netas al 31 de diciembre de cada año (en dólares), esperamos que a medida que aumenta la dimensión de la empresa disminuyen las diferencias cuantitativas entre las variables contables calculadas según las normas mexicanas y americanas.

H_3: *Existe una relación significativa entre el grado de comparabilidad de la información financiera y la rentabilidad de la empresa.*

La evidencia empírica sobre comparabilidad y rentabilidad es mixta. Los resultados de los trabajos de Ali *et al.* (2003); Hassan *et al.* (2006, 2007); Wang *et al.* (2008), evidencian una asociación significativa entre la rentabilidad y el nivel de información. Por su parte, Weetman, y Stergios, (2004) muestra una débil asociación, aunque estos resultados no son confirmados en los estudios de Alsaeed (2006); Aljifri (2008) y Hossain y Hammami (2009).

En nuestro caso, esperamos que la rentabilidad sea una variable relevante, que mediremos a través de la proporción ROE mexicano. Basándonos en la Teoría de la elección contable oportunista, a medida que las empresas sean más rentables, menor motivación tendrá en gestionar sus variables contables, y por tanto, menor diferencia existirá entre la variable contable mexicana y la americana.

Técnicas de análisis

Para contrastar las hipótesis planteadas y una vez corregida la normalidad de las distribuciones (*Test de Kulmogorov S*.), a través de los modelos de regresión lineal, analizaremos el efecto conjunto de los factores explicativos en el índice de convergencia del resultado neto. Con el propósito de evitar problemas de heterocedasticidad, aplicamos el suplemento del *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 15 "*Determinación de los coeficientes por métodos robustos de la varianza*".

El modelo para el índice de convergencia del resultado neto es el siguiente:

$$/ IC_RN_i / = \beta_0 + \beta_1 NRC + \beta_2 TM + \beta_3 ROE + \varepsilon$$

Donde:

Tabla 2: Variables del modelo de regresión

Concepto	**Variable**	**Código**
Índice de convergencia	Dependiente	/ *IC_RN* /
Nueva regulación contable	Independiente	NRC
Tamaño	Independiente	TM
Rentabilidad	Independiente	ROE

- Índice de convergencia.

- Nueva Regulación Contable, codificado como una variable dicotómica que toma el valor de 0 si el informe 20-F es anterior al 2005 y 1 si es posterior.

Características Empresariales:

- Tamaño, medido a través del importe de las ventas netas al 31 de diciembre de cada año (en dólares).

- Rentabilidad, medida a través del ratio ROE, calculado como el resultado neto dividido entre el valor absoluto del capital contable, calculados según principios mexicanos.

Analisis descriptivo del índice de convergencia y comparabilidad

La (Tabla 3 y 4) presentan los estadísticos descriptivos de los índices de comparabilidad y convergencia del resultado neto en los sectores de las comunicaciones y de la transformación. Los resultados nos permiten observar que la media del índice de convergencia es mayor en ambos casos.

En este sentido y derivado de las diferencias en el cálculo de los índices en ambas versiones, analizamos los resultados de su desviación típica, que muestra una menor dispersión en sus valores en el cálculo de los índices de convergencia de ambos sectores, lo que significa mayor homogeneidad de las variables, y por tanto mayor comparabilidad. El valor medio del índice de convergencia de las empresas pertenecientes a la industria de la transformación, indica que estas compañías presentan sus resultados netos más comparables (31%) con aquellos calculados bajo los US GAAP.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos del Índice de Comparabilidad y Convergencia en empresas de la Industria de la Transformación

Concepto	Índice comparabilidad		Índice convergencia	
	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.
Índice del Resultado Neto	-0,24	0,88	0.31	0,37

Tabla 4: Estadísticos descriptivos del Índice de Comparabilidad y Convergencia en empresas del sector de las Comunicaciones

Concepto	Índice comparabilidad		Índice convergencia	
	Media	Desv. Tip.	Media	Desv. Tip.
Índice del Resultado Neto	0,06	0,91	0.43	0,61

Resultados

La Tabla 5, muestra los resultados del modelo de regresión del índice de convergencia para el resultado neto de las empresas dedicadas a la Industria de la Transformación. Son variables predictivas del índice, la nueva regulación contable, y el tamaño empresarial (se aceptan las hipótesis 1 y 2). La variable nueva regulación contable mantiene una relación estadísticamente significativa de tipo negativo con el valor del índice de convergencia, lo que significa que el proyecto de convergencia mexicano emprendido por el CINIF a partir del 2005, mejora sustancialmente la comparabilidad de los resultados reportados por las empresas del sector con las cifras calculadas bajo los US GAAP, en virtud de que el valor del índice disminuye como lo indica el signo negativo del coeficiente.

El tamaño empresarial (medido por la cifra de los activos totales al 31 de diciembre de cada año) muestra una relación con el índice de convergencia de tipo negativo, lo que significa que a mayor tamaño de las compañías, menor será el valor del índice y por tanto, mayor será el grado de comparabilidad.

Tabla 5: Modelo del Índice de Convergencia para el Resultado Neto de empresas pertenecientes al sector de la Transformación

$/ IC_RN_i / = \beta_0 + \beta_1 NRC + \beta_2 TM + \beta_3 ROE + \varepsilon$				
Variable	**Coeficiente**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Sig.**
Constante	-35.964	30.815	-1.167	0.247
Nueva Regulación Contable	-0.223	0.111	-1.997	0.050
Tamaño	-0.171	0.050	-3.396	0.001
R-Cuadrado	0.334			
ANOVA	0.000			

Por su parte, el análisis de los resultados del modelo en las compañías pertenecientes al sector de las Comunicaciones y Transportes (Tabla 6), nos muestra como relevantes o predictivas del resultado neto a la nueva regulación contable y el tamaño de la empresa (misma medida de los modelos anteriores) (se aceptan las hipótesis 1 y 2).

El valor del índice para las compañías de éste sector disminuye con las variables la nueva normativa y el tamaño, por lo tanto son factores que elevan la comparabilidad de las cifras mexicanas para alcanzar las cifras americanas.

Tabla 6: Modelo del Índice de Convergencia para el Resultado Neto de empresas pertenecientes al sector de las Comunicaciones

$/ IC_RN_i / = \beta_0 + \beta_1 NRC + \beta_2 TM + \beta_3 ROE + \varepsilon$				
Variable	**Coeficiente**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Sig.**
Constante	0.324	0.073	4.441	0.000
Nueva Regulación Contable	- 0.089	0.051	-1.734	0.088
Tamaño	-8.75E-009	0.137	-1.785	0.079
R-Cuadrado	0.385			
ANOVA	0.004			

Discusión y Contribución

Los resultados de la aplicación del modelo de regresión lineal del índice de convergencia para el resultado neto de las empresas dedicadas a la Industria de la Transformación y las comunicaciones, dan evidencia de que el grado de comparabilidad de los resultados en ambos sectores mejora tras la aplicación del Proyecto de Convergencia llevado a cabo por el CINIF (esto apoya la hipótesis1).

Como la intención de la variable es recoger el impacto de la adaptación de la normativa contable mexicana a partir de 2005, los resultados nos permitirían confirmar que los esfuerzos llevados a cabo por el CINIF, están mejorando sustancialmente la comparabilidad entre ambas normativas (mexicana y americana). Los resultados mexicanos y americanos son más comparables a partir de 2005. Por su parte, el tamaño empresarial (medido por la cifra de los activos totales al 31 de diciembre de cada año) muestra una relación con el índice de convergencia de tipo negativo, lo que significa que a mayor tamaño de las compañías, menor será el valor del índice y por tanto, mayor será el grado de comparabilidad.

Por último, la variable rentabilidad no fue explicativa para el comportamiento del índice de convergencia en ambos sectores.

En definitiva, los resultados nos permitirian afirmar que las diferencias en las prácticas contables no son provocadas únicamente por la normativa contable, sino que están influenciados por otros factores empresariales. Los resultados, confirman que los esfuerzos llevados a cabo por el CINIF están mejorando sustancialmente la comparabilidad entre ambas normativas. Los resultados mexicanos y americanos son más comparables a partir de 2005.

Bibliografía

ADAMS, C.; WEETMAN, P.; JONES, A.; GRAY, S. (1999): "Reducing the burden of US GAAP reconciliations by foreign companies listed in the United States: the key question of materiality", *European Accounting Review*, Vol. 8, no. 1, pp. 1-22.

ALEXANDER, D. Y SCHWENCKE, H. R. (2003): "Accounting change in Norway", The *European Accounting Review*, 12 (3), pp. 549-566.

ALJIFRI, K. (2008): "Annual report disclosure in a developing country: The case of the UEA", *Advances in Accounting*, Vol. 24, pp. 93−100.

ALI, M.; AHMED, K.; HENRY, D. (2003): "Disclosure compliance with international accounting standards by listed companies in South Asia", Paper Presented at the 2003 AFAANZ Conference, Brisbane, Australia.

ALSAEED, K. (2006): "The association between firm-specific characteristics and disclosure: The case of Saudi Arabia", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol. 7, nº 1, pp. 310−321.

BLOOMER, C. (1996):"The IASC-U.S. comparison project: A report on the similarities and differences between IASC Standards and U.S. GAAP", Norwalk, CT: FASB.

BLOOMER, C. (1999):"The IASC-U.S. comparison project: A report on the similarities and differences between IASC Standards and U.S. GAAP", (2nd ed.), Norwalk, CT: FASB.

CHEN, C.; GUL, F.; SU, X. (1999): "A Comparison of Reported Earnings under Chinese GAAP vs. IAS: Evidence from the Shanghai Stock Exchange", *Accounting Horizons*, Vol. 13, nº 2, pp. 91-111.

COOKE, T.E. (1993): "Disclosure in Japanese corporate annual reports", *Journal of Business Finance & Accountancy*, Vol. 20 (4), pp. 521-535.

DAVID-FRIDAY, P.; RIVERA, J. (2000): "Inflation Accounting and 20 -F disclosure: Evidence from México", *Accounting Horizons*, Vol. 14, nº 2, pp. 113-135.

DELOITTE (2002a): "GAAP differences in your pocket: IAS and GAAP in the People´s Republic of China, Hong Kong", DTT. Disponible en http://www.iasplus.com/dttpubs/pubs.htm

DELOITTE (2002b):"GAAP differences in your pocket: IAS and U.S. GAAP", Hong Kong: DTT. Disponible en http://www.iasplus.com/dttpubs/pubs.htm, [Consulta: 2008, Mayo].

EPSTEIN, B.J. Y MIRZA, A.A., (2000):"IAS 2000: Interpretation and application of international accounting standards", New York: Wiley.

ERNST & YOUNG (2002): "IAS/US GAAP comparison (2nd ed.)", London: Ernst and Young.

GOLDBERG, S.R. Y GODWIN, J.H. (1992): "Differences between U.S. and Non/U.S. GAAP and the Quality of Earnings", *Working Paper, University of Georgia*.

GRAY S. (1980): "The Impact of International Accounting Differences from a Security-Analysis Perspective: Some European Evidence", *Journal of Accounting Research*, Vol. 18, nº 1, pp. 64-73.

HALLER, A. Y EIERLE, B. (2004): "The Adaptation of German Accounting Rules to IFRS: A Legislative Balancing Act", *Accounting in Europe*, 1, pp. 27-50.

HASSAN, M.; PERCY, M.; GOODWIN-STEWART, J. (2006-2007): "The Transparency of Derivative Disclosures by Australian Firms in the Extractive Industries", *Corporate Ownership and Control*, Vol. 4, nº 2, pp. 257-270.

HELLMAN, N. (1993): "A comparative analysis of the impact of accounting differences on profits and return on equity", *European Accounting review*, Vol. 2, nº 3, pp. 495-530.

HOSSAIN, M.; HAMMAMI, H. (2009): "Voluntary Disclosure in the Annual Reports of an Emerging Country: The Case of Qatar", *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 25, pp. 255–265.

HOSSAIN, M.; REAZ, M. (2007): "Determinants and characteristics of voluntary disclosure by Indian banking companies", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management Corp. Soc. Responsibility,* Environment Management, 14(5), pp. 274−288.

HAVERTY, J. (2006): "Are IFRS and U.S. GAAP converging? Some evidence from People's Republic of China companies listed on the New York Stock Exchange", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, Vol. 15, pp. 48-71.

KARATZIMAS, S.; ZOUNTA, S. (2011): "Impacts and changes in the accounting policies after the IAS adoption: a comparison between the manufacturing and the commercial sector in Greece", Accounting and Management Information Systems, Vol. 10, N° 3, pp. 302-317.

LOPES, P.; RODRIGUES, L. (2007): "Accounting for financial instruments: An analysis of the determinants of disclosure in the Portuguese stock exchange", *International Journal of Accounting*, 42(1), pp. 25−56.

LEUZ, C. Y VERRECCHIA, R.E. (2000): "The Economic Consequences of Increased Disclosure", *Journal of Accounting Research*, 38 (Supplement), pp. 91-124.

LIU, CH. (2009): "Are IFRS and US-GAAP already comparable?", *International Review of Business Research Papers,* Vol. 5, nº 5, pp. 76-84.

NORTON, J. (1995): "The impact of financial accounting practices on the measurement of profit and equity: Australia versus United State", *Abacus*, Vol. 31, nº 2, pp. 178-199.

ORTIZ, E.; MARTÍNEZ I. (2002): "La importancia de factores específicos como barrera al análisis financiero internacional: un estudio empírico", Comunicación presentada al X encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad, ASEPUC, Compostela.

- (2003): **"**Diferencias entre resultado neto y fondos propios calculados según normativa europea local y US-GAAP ¿Qué variables las condicionan?", Comunicación presentada en el III Workshop de Investigación Empírica en Contabilidad Financiera, ALICANTE.

PALACIOS, M.; MARTÍNEZ, I.; GARCÍA, J. (2007): "The Impact of Accounting practices on the Measurement of net Income and shareholder' equity: Latin American versus the United States", *Research in Accounting Regulation*, Vol. 19, nº 1, pp. 279-281.

POLO, S.; PALACIOS, M.; MARTÍNEZ, I. (2011a): "Calidad del resultado contable en empresas mexicanas cotizadas en mercados internacionales de capital. Evidencia empírica de su comparabilidad y relevancia valorativa", Tesis

Doctoral, Universidad de Santander. Extraído el día 5 de marzo de 2012 desde https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do/fichero

POLO, S.; MORENO, H.; ESTRADA, R.; PALACIOS, M.; MARTÍNEZ, I. (2011b): "El proceso de armonización contable: Estudio empírico en empresas mexicanas que cotizan en la NYSE", Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional, Año 6, n° 12, pp. 185-206

POLO, S.; HIDALGO, R.; PALACIOS, M.; MORENO, H. (2013): "Efectividad del proyecto de convergencia contable mexicano emprendido a partir del 2005. Evidencia empírica (1997-2010)", extraído el día 5 de julio de 2013 desde http://www.contaduriayadministracionunam.com.mx/userFiles/app/pp_07032013.pdf

SANTANA, E.; NEIDE, J.; JOSILMAR, C. (2011): "US GAAP x normas brasileiras: mensuração do impacto das diferenças de normas no lucro duplamente reportado pelas empresas brasileiras emissoras de adrs na nyse", *Ram, Rev. Adm. Mackenzie*, Vol. 12, N° 1, pp. 82-111

STREET, D.; NICHOLS, N.; GRAY, S. (2000): "Assessing the Acceptability of International Accounting Standards in the US: An Empirical Study of the Materiality of US GAAP reconciliations by Non-US Companies Complying with IASC Standards", *The International Journal of Accounting*, Vol. 35, n.º 1, pp. 27-63.

TEIXEIRA, P.; COUTO, R. (2008): "The transition to IFRS: disclosures by Portuguese listed Companies", *Fep Working Papers*, nº 285.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. (2005), (Página web en línea), Disponible: www.unctad.org [Consulta: 2011, Mayo].

VELLAN, I. (2004): "Implementation of International Accounting Standards in Poland: Can True Convergence be Achieved in Practice", *Accounting in Europe*, 1, pp. 143-168

VERGOOSSEN, R. (1996): "Differences between US GAAP and Dutch GAAP: additional disclosure on form 20-F", *Paper presented at the International Accounting Research Conference Multinational Enterprises and Global Change, University of Warwick, England.*

WANG, K.; SEWON, C.; CLAIBONE, M. (2008): "Determinants and consequences of voluntary disclosure in an emerging market: Evidence from China", *International Journal of accounting, auditing and Taxation*, Vol. 17, nº 1, pp.14−30.

WEETMAN, P.; GRAY, S. (1990): "International Financial analysis and comparative corporate performance: The impact of UK versus US accounting principles on earnings", *Journal of International Financial Management and Accounting*, Vol. 2, nº 2, pp. 111-130.

- (1991): "A Comparative International Analysis of the Impact of Accounting Principles on Profits: The USA versus the UK, Sweden and the Netherlands", *Accounting and Business Research*, Vol. 21, nº 84, pp. 363-379.

WEETMAN, P.; ADAMS, C.; GRAY, S. (1998): "Profits Measurement and UK Accounting Standards: A case of Increasing Disharmony in Relation to US GAAP AND IASs", *Accounting and Business Research*, Vol. 28, nº 3, pp. 189-208.

WEETMAN, P.; STERGIOS, L. (2004): "Voluntary Disclosures in an Emerging Capital Market: Some evidence from the Athens Stock Exchange", *Advances in International Accounting*, Vol. 17, pp. 227–250.

WHITTINGTON, M. (2000): "Problems in comparing financial performance across International boundaries: A case study approach", *The International journal of Accounting*, Vol. 35, nº 3, pp. 399-413.

Sustentabilidad financiera para las PYMES, en el Estado de Tlaxcala, México.

Sofía Mitre Camacho, Virginia Castro López, Enrique Vázquez Fernández,
Ernesto Meza Sierra, Doroteo Nava, José Gumercindo Héctor Rosas Lezama,
Senon Juan Sánchez Osorio, Rosalinda Armas Gómez.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen

La sustentabilidad financiera para las empresas, es un icono importante en la actualidad, ya que conglomera un sinnúmero de aspectos desde (ecológicos, ambientales, políticos y financieros), y aplicar la sustentabilidad financiera en las PYMES resulta un campo pertinente para permear su permanencia en los mercados, las PYMES en el mundo se ha observado la benevolencia que existe en ellas de manera económica resultando la primera instancia de manutención en las familias, en los países, es por ello que los integrantes del cuerpo académico realizan una investigación con el objetivo de contribuir a la sustentabilidad Financiera de las PYMES, por medio de herramientas financieras, que logren fortalecer la capacidad financiera de las organizaciones (PYME). Enmarcando metodológicamente con sustentos mixtos, transversal, documental y de campo. La aportación de esta investigación es la difusión de los avances obtenidos y la oportunidad de aplicar herramientas financieras a PYMES para su permanencia.

Palabras claves: Sustentabilidad Financiera, PYMES, Financiamiento.

Introducción

Antecedentes y Justificación

La sustentabilidad de la empresa se definen como un proceso en lo que se busca el bienestar humano sin dañar el equilibrio del ambiente y sus recursos naturales, ya que éstos son la base de todas las formas de vida, tiene raíces en la palabra latina mantener o sostener desde abajo. Se encuentran diferentes énfasis o términos empleados por distintas organizaciones. Por ejemplo, para el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, consejo mundial empresarial para el desarrollo sostenible), entidad que agrupa a las empresas más grandes del mundo, es «el compromiso de los negocios para contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida».

Para esta organización, la noción de responsabilidad social empresarial es un concepto fundamental comparable a libertad e igualdad que siempre se estará redefiniendo de acuerdo a las necesidades cambiantes y a las circunstancias. La responsabilidad social empresarial no es simplemente como una visión ambiental, es un todo al entorno empresarial, donde el factor económico es imprescindible hoy por hoy, en una era de globalización las empresas tienen que cambiar su visión abordando situaciones económicas de otros países como repercute en el país en donde se encuentra financieramente que hace otra empresa del mismo ramo en Corea, Japón, USA, etc. Y que toma de decisiones realizara.

El Pacto Mundial o Global Compact no contiene una definición de sustentabilidad de la empresa, pero elabora unos principios que se asemejan a las ideas sugeridas. Por la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial. Es una propuesta desarrollada por las Naciones Unidas en el marco del creciente proceso de globalización y el impacto que tuvieron las empresas transnacionales en la década de los noventa. Su objetivo fue involucrar a las empresas en el manejo de los desafíos sociales y ambientales que su experiencia, a veces desastrosa, había mostrado. Esta iniciativa empezó a operar desde el año 2000

El desarrollo de la empresa tal y como se conoce en la actualidad tiene su impulso en la revolución industrial de mediados del Siglo XIX, cuando se reconoce la producción de bienes y servicios de forma colectiva, más allá de individuos o familias, sin intervención de concesión por parte del Estado.

En América Latina, siguiendo la legislación francesa, la forma predominante de organización es la sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada. Además de las figuras legales, a efectos de entender mejor cómo promover comportamientos responsables, es preciso considerar cuál es la estructura empresarial en estos países. Mucha de la literatura sobre prácticas responsables llega de países más avanzados, como los de Europa y Estados Unidos, que si bien tienen una estructura empresarial semejante, está más dominada por las grandes y medianas empresas y por gerencias profesionales. Micklethwait y Wooldridge (2003).

La sustentabilidad empresarial nace para garantizar un uso correcto de los recursos que la empresa utiliza en su proceso. Manteniendo una estabilidad a las empresas de manera integral sobre todos los aspectos desde: ambientales, ecológicos, prototipo de productos, financieros, etc.

La teoría de Penrose va más allá de los enfoques económicos y provee una conexión natural entre la administración, los estudios organizacionales y las estrategias gerenciales. Son muchos los modelos y las teorías que se han desarrollado a escala mundial para explicar el crecimiento y etapas de una empresa con el objetivo de que estas entidades permanezcan, algunos modelos identifican los ciclos de vida de una empresa a través de etapas.

Greiner argumenta que tienen cinco fases (creatividad, dirección, delegación coordinación, colaboración), mientras que **Churchill y Lewis** definen que las empresas presentan cinco fases de desarrollo (existencia, sobrevivencia, éxito

posicionamiento y madurez de recursos) y muestran cómo cada una de estas etapas está influenciada por los siguientes factores gerenciales: estilo gerencial, estructura organizacional, extensión de sistemas formales, mayores objetivos estratégicos e involucramiento de los propietarios en la empresa.

En el **modelo de Greiner,** también establece cinco crisis al interior de las empresas(de liderazgo, de autonomía, de control, de tramitología, y otras crisis) y cinco estrategias de crecimiento(a través de creatividad, de dirección, de coordinación, de delegación y de colaboración) y estas estrategias de crecimiento en encuentran barreras como : competencia, falta de estrategias, falta de capacidad interna bien sea técnica administrativa, **financiera** o humana, falta de **liquidez**, falta de tecnología, **clima económico inadecuado**, **tasas de interés altas y dificultades de acceso al crédito, falta de capital fresco o financiamientos**, falta de sistemas de información, falta de diversificación del portafolio de productos, falta de dinámica del mercado local, falta de mano de obra calificada, falta de materias primas, falta de liderazgo empresarial**.**

Michael Porter El identifico tres tipos de estrategias de negocio que ayudan a la empresa a hacer frente a las fuerzas competitivas y a obtener mejores resultados que otras empresas de la industria de la transformación (liderazgo en costos, diferenciación de productos/servicios, segmentación), refiriéndose a la primera estrategia consiste en lograr una ventaja competitiva por el hecho de tener menores costos que los competidores. El liderazgo en costos exige una construcción agresiva de instalaciones productivas eficientes lo que exige una continua inversión de capital, o sea **financiamiento**), una intensiva supervisión del trabajo, un fuerte intento por reducir costos y un férreo control de los costos generales y de distribución. Entre las empresas que han conseguido con éxito una estrategia de liderazgo en costos se incluyen: grupo FEMSA, grupo CARSO, grupo BIMBO, algunas de estas iniciaron siendo micro-empresas, ejemplo de competitividad empresarial. Esta investigación se enfoca hacia el área financiera, que está relacionada con las grandes barreras de crecimiento de una empresa, y que afecta a la productividad de estas.

Las Pequeñas y medianas empresas (PYMES), reconocidas en México legalmente así a través de diarios oficiales de la federación 30 de Diciembre del 2002, 30 de Junio de 2009, y en el mundo entero, obtienen un reconocimiento por el grado de elevar factores económicos al país como: empleo, Ingreso Per cápita, Ingreso personal, Ingreso familiar, costo de la materia prima, Productividad, inflación, Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), Impuestos, etc. El empresario es parte importante del sistema económico del país. La palabra empresario se define como aquel que organiza, opera y asume los riesgos de una empresa atraído por las oportunidades de lucro.

La clasificación de las PYMES, en México se establece con base en el sector económico y el número de empleados (decreto publicado por la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002, como se observa en el cuadro siguiente:

Clasificación de empresas en México por tamaño

Tamaño/Sector	Industria	Comercio	Servicios
Micro	1 a 10	1 a 10	1 a 10
Pequeña	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	251 o más	101 o más	101 o más

Fuente: Ley para la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Composición de empresas por tamaño

Total	*3,005,157*	*100%*
Micro	*2,854,899*	*95*
Pequeña	*117,157*	*3.90*
Mediana	*27,046*	*0.90*
Grande	*6,010*	*0.20*

Fuente: INEGI. Censo Económico 2004

Las Micro, Pequeñas y medianas empresas son fundamentales para el desarrollo del país, no solamente son necesarias, sino indispensables: son el principal generador de empleos, el mejor distribuidor de ingresos entre la población y entre las regiones, son cruciales para que las grandes empresas existan y un factor central para la cohesión social y la movilidad económica de las personas.

Estratificación de empresas publicado en el Diario Oficial de la Federación
30 de junio de 2009

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta $4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde $4.01 hasta $100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde $4.01 hasta $100	95

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde $100.01 hasta $250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde $100.01 hasta $250	250

Fuente: Secretaría de economía 2009

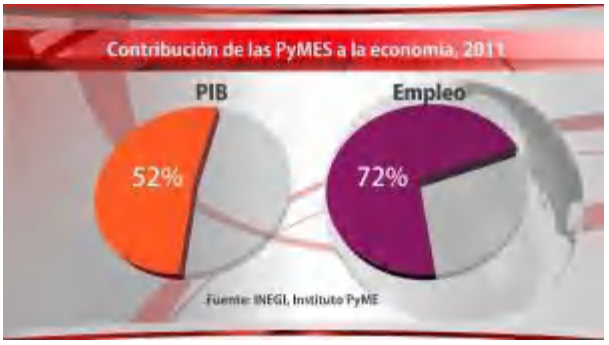
De acuerdo con cifras del INEGI, las PYME (acrónimo de *p*equeña *y* *m*ediana *e*mpresa) contribuyeron en 2011 con el 52% del PIB y el 72% del empleo en México.

La mortandad de las empresas nuevas es muy alta en cualquier economía y muchos futuros emprendedores se quedan en el tintero por falta de **financiamiento** y capacidad empresarial.

Por estas razones, la Secretaría de Economía lleva más de una década impulsando la creación de empresas a través de programas de capacitación, difusión y financiamiento. El complemento necesario para evaluar este programa de Apoyos PYME será el reportarle a la sociedad que los recursos y subsidios empleados hayan dado lugar a múltiples historias de éxito empresarial.

Las PYME cobran relevancia en la economía debido a que:

Generaron en 2011 el 52% del PIB.
Contribuyeron con el 72% del empleo en el país.



Secretaria de economía.

Planteamiento

Las finanzas (rama de la economía que estudia el movimiento del dinero entre las entidades (personas, empresas, estado), según **FERNÁNDEZ** ”estudia la obtención y la administración del dinero de entidades que realizan para lograr sus objetivos” , se enfocaban a empresas grandes, las cuales les permitían sus recursos planear, organizar, controlar todo recurso financiero, humano y de capital, hoy en día los financieros buscan apoyar organizaciones de menor capacidad(PYMES), considerando la importancia que guardan en la economía de cada país.

Las finanzas tienen una gama de herramientas listas para ser utilizadas por cuanta empresa (PYME), desee, solo hay que tener en cuenta que aplicación, que se va a evaluar, e ir implementándolas a estas organizaciones.

La alta complejidad y competitividad de los mercados, producto de ello los cambios continuos, profundos y acelerados en un entorno globalizado, requiere de un máximo de eficacia y eficiencia en el manejo de las entidades. Asegurar niveles mínimos de rentabilidad implica hoy en día la necesidad de un alto soporte de creatividad destinado a encontrar nuevas formas de garantizar el éxito.

Lo primero que debe comprenderse dentro de este nuevo contexto es la interrelación de los ámbitos (IES, EMPRESAS, GOBIERNO). La actividad empresarial marcada por la revolución industrial del siglo XVIII, las empresas han requerido de apoyos externos que las ayuden a la consecución de los fines y objetivos organizacionales. Los importantes, ambiciosos y crecientes objetivos de las empresas generalmente no pueden ser alcanzados exclusivamente con los limitados recursos propios, sino que las organizaciones deben recurrir a fuerzas externas que las apoyen en la búsqueda y logro de sus metas.

Una de las principales preocupaciones de las personas emprendedoras es el acceso a los **recursos financieros** necesarios para iniciar la actividad. En los últimos tiempos el mercado financiero ha desarrollado nuevos productos financieros específicos para personas emprendedoras, y las administraciones han iniciado un camino para ayudar a solucionar las necesidades de aquellas personas que quieren poner en marcha su proyecto empresarial.

Así, tomando en consideración que las fuentes de financiamiento son la manera de como una entidad puede allegarse de fondos o recursos financieros para llevar a cabo sus metas de crecimiento y progreso y en opinión de **Haime** (2008) quien define al financiamiento empresarial como la consecución de recursos para la operación o para proyectos especiales de la organización. No importa la fuente de esos recursos ni el objetivo en su aplicación, el simple hecho de conseguir fondos nuevos o generarlos en forma adicional, proporciona un financiamiento.

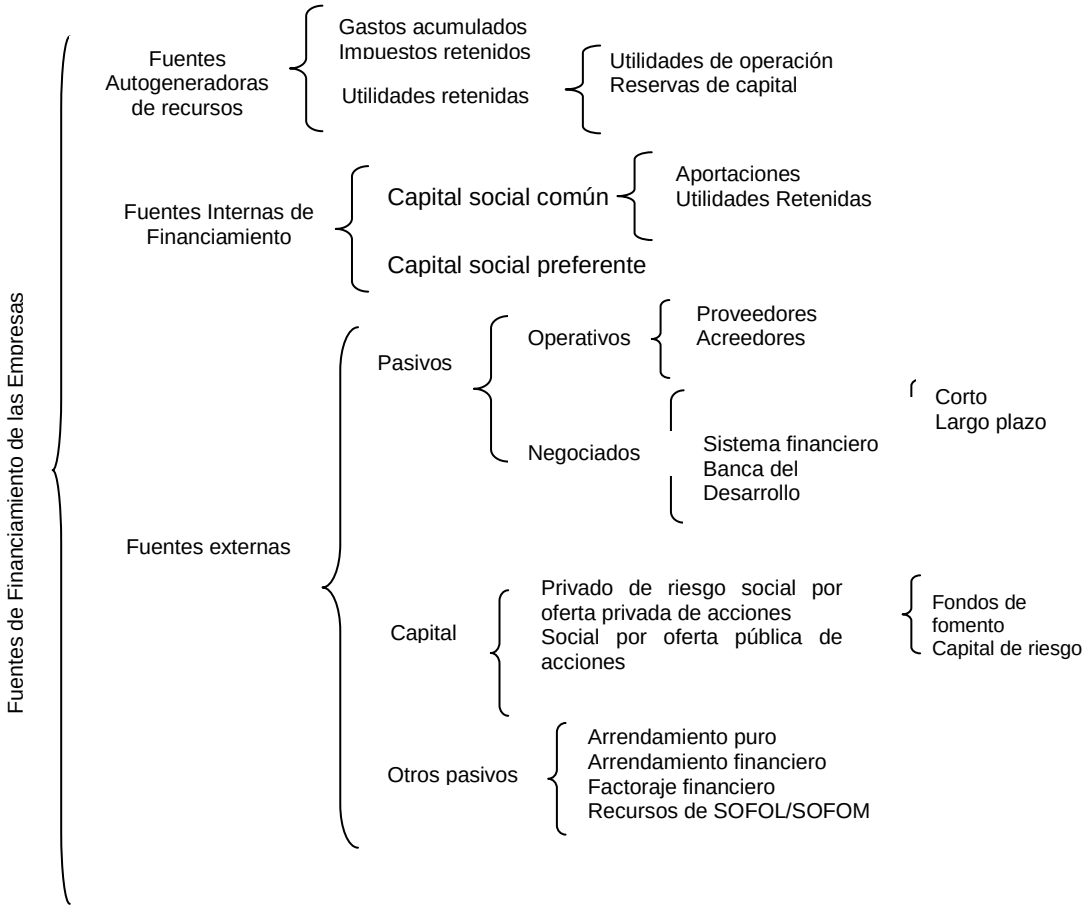
Por consecución de recursos se entiende la negociación, contratación e incorporación de éstos al flujo de efectivo operacional de la empresa, adicionalmente a aquellos recursos generados por la operación normal de la misma, teniendo que diferenciar los que se aplicarán a la operación de aquellos

que se destinarán al proyecto específico. Al describir recursos, se hace referencia a los elementos monetarios necesarios para la adquisición de bienes y satisfactores que logren un objetivo previamente planteado.

Desde el punto de vista de la consecución de recursos, si estos provienen de fuentes externas o si son aportados por los mismos accionistas o nuevos inversionistas; la simple incorporación a la empresa para su posterior aplicación en un proyecto particular o general, es considerada como un financiamiento.

Dependiendo del tipo de empresa, giro y tamaño, será la gama de fuentes de financiamiento que se tengan disponibles. De igual forma, dependerá del proyecto o de sus necesidades, si la gama de fuentes de financiamiento se amplía o reduce, pues lo más conveniente es utilizar la fuente de recursos que se adecue a las necesidades específicas de aplicación. Como por ejemplo en el cuadro 1.1 se puede observar diversas fuentes de financiamiento aplicables a cualquier tipo de empresas.

1.1. Fuentes de financiamiento de la empresa.



Fuente: Haime (2008).

Nota: SOFOL es la abreviatura de Sociedad Financiera de Objeto Limitado y SOFOM de Objeto Múltiple; tienen por objeto captar recursos provenientes de la colocación de instrumentos inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios y otorgan créditos para determinada actividad o sector. La diferencia entre ambas es que la primera apoya a un solo sector económico y la segunda a cualquiera.

De acuerdo a **Longenecker, Moore, Petty y Palich** (2008), cuando se trata del financiamiento inicial de una pequeña empresa, un emprendedor por lo común depende de sus ahorros personales y luego trata de buscar financiamiento entre los miembros de la familia y los amigos. Si estos recursos son inadecuados, entonces el emprendedor recurre a canales de financiamiento más formales, como bancos e inversionistas externos.

Pero queda claro que el apoyo de fuentes de financiamiento es una premisa para el avance exitoso de cualquiera de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). El Padre de los microcréditos “Mohamed Yunus”, el banquero de los pobres, así se le conoce desde hace 4 décadas cuando llego a su país, Bangladesh, para poner en marcha una idea: conceder préstamos a 43 mujeres para que hicieran trabajos artesanales. El dinero fue devuelto y la idea tomo fuerza, convirtiéndose en un sistema que en 1983 se llamó banco Gramen. Este sistema ha llevado a Yunus a convertirse en uno de los profesores de Economía con mayor trascendencia Mundial. Ha sido merecedor del Premio Príncipe de Asturias de la Concordia y del Premio Nobel de la Paz.

Objetivo general

Contribuir a la sustentabilidad Financiera de las PYMES, por medio de herramientas financieras, que logren fortalecer la capacidad financiera de las organizaciones (PYME).

Objetivos específicos.

Determinar herramientas financieras
Determinar Universo y muestra de PYMES del Estado de Tlaxcala
Aplicación de herramientas financieras a muestra
Aplicación de encuesta a PYMES, que utilizan herramientas financieras
Recolección y gráficas de resultados

Hipótesis de investigación:

• LAS PYMES, logran un fortalecimiento financiero a través de la utilización de herramientas financieras.

Hipótesis de nula:

• LAS PYMES, no logran un fortalecimiento financiero a través de la utilización de herramientas financieras.

Diseño de la Investigación:

• Análisis de resultados
• Población objetivo (organizaciones PYME)

Metodología

La metodología aplicada es mixta, transversal, documental y de campo. La aportación de esta investigación es la difusión de los avances obtenidos y la oportunidad de aplicar herramientas financieras a PYMES para su permanencia.

Desarrollo

Esta investigación se basa en proporcionar a las PYMES, herramientas financieras como:

Flujos de efectivo
Valor presente Neto
Tasa Interna de Retorno
Costo de Oportunidad
Diferentes financiamientos para la construcción de diferentes escenarios
Costo de Capital
Estados financieros proyectados

Determinación de Universo y muestra de PYMES

El sector considerado para esta investigación es el textil de la base del directorio empresarial de la Secretaria de Desarrollo Económico del estado de Tlaxcala "SEDECO", de acuerdo a los datos se considera un universo de 58 industrias a la fecha de 2012, tomando la muestra electrónicamente con calculadora de muestras de la liga http://www.netquest.com/panel que arroja 51 industrias para muestras.

Calculadora de muestras

Si necesitas conocer el número de entrevistas que tienes que realizar a una población (universo) dado, utiliza la siguiente calculadora:

Principio del formulario

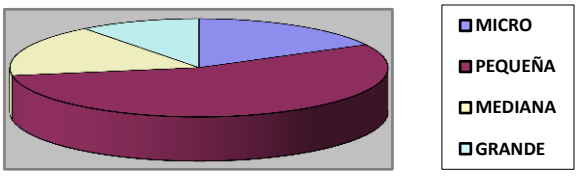
Margen de Error que estarías dispuesto a aceptar: (5% suele ser lo habitual)	5 %	Menores márgenes de Error requieren mayores muestras. ¿Qué es el margen de error?
Nivel de confianza (90%, 95%, o 99%)	95 %	Cuanto mayor sea el nivel de confianza mayor tendrá que ser la muestra. ¿Qué es el nivel de confianza?
Tamaño del universo a encuestar:	58	Número de personas que componen la población a la que se desea inferir los resultados.
Nivel de heterogeneidad (Suele ser 50%)	50 %	El nivel de heterogeneidad es lo diverso que sea el universo. Lo habitual suele ser 50%
El tamaño muestral recomendado es:	**51**	

Final del formulario

Cálculo basado en una distribución normal, usando script de raosoft.
¿Te ha servido? ¿Necesitas servicios de panel online para un estudio en España, Portugal o cualquier país de América Latina? Si es así, ponte en contacto connosotros >>

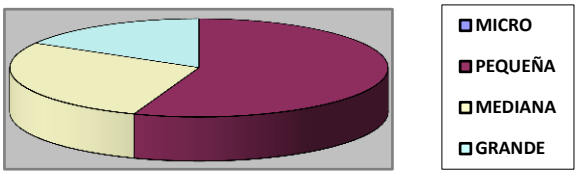
Se diseñó encuesta que fue aplicada a las PYMES (sector textil) con 20 reactivos, considerando las más relevantes las siguientes:

1.- Tamaños de las empresas textileras, de acuerdo a los parámetros definidos como pymes.



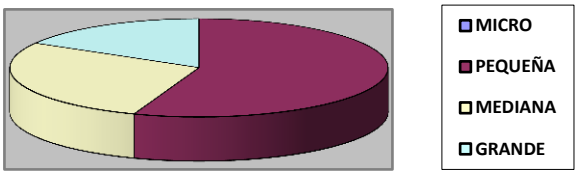
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
10 (17.24%)	32 (55.17%)	10 (17.24%)	6 (10.35%)	58 (100%)

2.- Empresas que utilizan el flujo de efectivo %



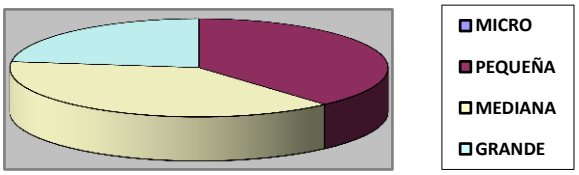
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	20 (40%)	10 (20%)	6 (10.35%)	70.35%

3.- Empresas que aplican formula del valor presente neto en sus proyecto.



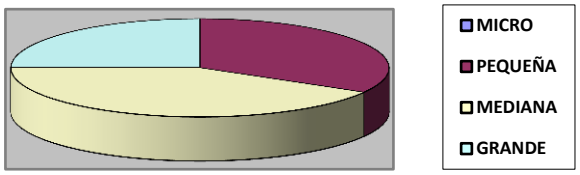
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	20 (40%)	10(20%)	6 (10.35%)	70.35%

4.- Empresas que aplican formula de la TIR en sus proyectos.



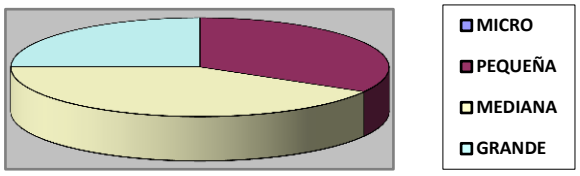
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	10 (20%)	10 (20%)	6 (10.35%)	50.35%

5.- Empresas que aplican formula del costo de oportunidad en sus proyectos.



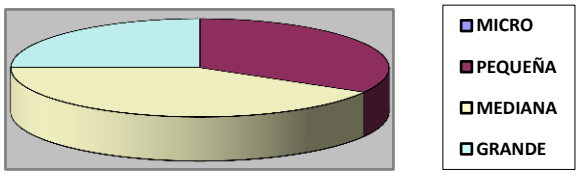
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	8 (13.79%)	10 (20%)	6 (10.35%)	44.14%

6.- Empresas que construyen diferentes escenarios de financiamientos en sus proyectos.



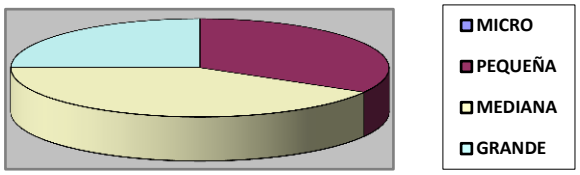
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0(0%)	8 (13.79%)	10 (20%)	6 (10.35%)	44.14%

7.- Empresas que determinan el costo de capital en sus proyectos.



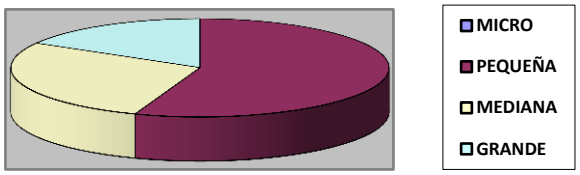
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	8 (13.79%)	10 (20%)	6 (10.35%)	44.14%

8.- Empresas que determinan estados financieros proyectados en sus proyectos.



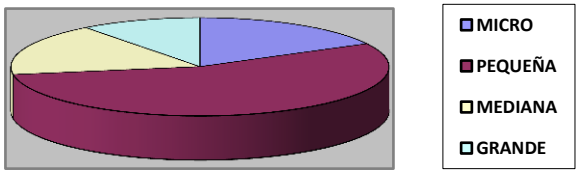
MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	8 (13.79%)	10 (20%)	6 (10.35%)	44.14%

9.- Conocen herramientas financieras para evaluar proyectos financieros.



MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
0 (0%)	20 (40 %)	10 (20%)	6 (10.35%)	70.35%

10.- Cuales son las más conocidas herramientas financieras.



FLUJO DE EFECTIVO	VPN	TIR
70.35%	70.35%	50.35%

Conclusiones

De acuerdo a los resultados arrojados en las encuestas la hipótesis de investigación, queda sustentada que las empresas que utilizaron las herramientas financieras son pequeñas, medianas y grandes mismas que por el tamaño de estas, tienen un fortalecimiento financiero que ayuda a la sustentabilidad financiera. Y las herramientas más conocidas son: el flujo de efectivo, el Valor Presente Neto y la Tasa Interna de Retorno, así mismo se encuentra un nicho de oportunidades para implementar en las micro, herramientas financieras a fin de volverlas más sustentables a dichas entidades.

Bibliografía

Hernández Sampieri Roberto, Férnandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar; Metodologia de la Investigación; Ed. Mc. Graw-Hill; 4ta. Edición; México;(2006)

Greiner, Larry E. “Evolution and Revolution as Organizations Grow”, Patterns of Organizational Change”, Harvard Business Review, Vol. 50, mayo de 1967.

Penrose, E The Theory of the Growth of the firm, Basil Blackwell, 1959.

Porter, M. E. Competitive Strategy. New York: Free Press; (1980)

Ramirez Padilla David Noel, Contabilidad Administrativa; Ed. Mc Graw-Hill 5ta. Edición, México,(1998)

Varela ., R., Gomez Mejia, l., Balkin, D., Cardy, r., Kotler, P., Armstrong, G., y otros. (2011). *formacion empresarial .* mexico: pearson.

La valoración de empresas en México, una propuesta de estudio.

Alfonso A. Rojo Ramírez (Universidad de Almería, España).
Domingo García Pérez de Lema (Universidad Politécnica de Cartagena, España).
Suly Sendy Pérez Castañeda (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México).
Dorie Cruz Ramírez (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México)

Resumen

En la actualidad existe un importante desarrollo profesional que demanda información sobre la aplicación práctica de los fundamentos metodológicos de la valoración de empresas y los procesos específicos que se dan en circunstancias concretas como es el caso de las pequeñas y medianas empresas, así como en la empresa familiar. Surge por tanto la necesidad de profundizar en el conocimiento de cuál es la forma de actuar del experto cuando aborda la valoración de la empresa.

En los últimos años existe un creciente interés por la valoración de empresas. Diferentes circunstancias avalan esta opinión: la gran actividad de fusiones y adquisiciones dentro del ámbito de los países de la OCDE; la importancia de las Pymes en este proceso de valoración, no sólo el importante número de ellas, sino que la mayor profesionalización de las mismas y las facilidades tecnológicas contribuyen a facilitar estos procesos; finalmente, la incorporación del concepto de creación de valor a la gestión de los negocios refuerza la importancia de la valoración de empresas y coadyuva a su desarrollo e implantación.

Por lo que el presente trabajo presenta una propuesta de estudio respecto a la valoración de empresas en el contexto mexicano, a partir de una experiencia española.

Introducción

En los últimos años se ha incrementado el interés por la valoración de empresas. Esta opinión se sustenta en varias circunstancias. Por un lado, los datos sobre fusiones y adquisiciones dentro del ámbito de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2004) revelan una gran actividad de las operaciones de compra-venta internacionales (inversiones directas). Por otra parte, no se puede dejar de lado la importancia de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en este proceso de valoración, no sólo el importante número de ellas que hace suponer la existencia de continuas valoraciones, sino que la mayor profesionalización de las mismas y las facilidades tecnológicas contribuyen a facilitar estos procesos. Finalmente, la incorporación del concepto de creación de valor a la gestión de los negocios refuerza la importancia de la valoración de empresas y coadyuva a su desarrollo e implantación.

En España, al igual que en el resto de los países de nuestro entorno, existe un gran desconocimiento de la realidad de las valoraciones empresariales, tanto de los profesionales que ejercen esta actividad, como de la forma en que estos llevan a cabo su labor, así como de la cantidad y calidad de la información que manejan. A ello contribuye la práctica inexistencia de asociaciones profesionales específicas que agrupen a los sujetos que hacen de esta actividad su sustento principal.

La valoración en España se realiza por muy diversos sujetos (auditores, asesores, ingenieros, etc), al igual que suele ocurrir en la mayor parte de los países desarrollados, sin que exista una profesión de valorador de empresas que garantice una formación adecuada en este campo. El único desarrollo asociacional ha tenido lugar entre los tasadores (Asociación Profesional de Sociedad de Valoración - ATASA) que tratan el desarrollo de su profesión y el establecimiento de criterios y de procedimientos para la aplicación por parte de sus miembros.

La investigación empírica sobre valoración de empresas es escasa y muy heterogénea. No existen apenas trabajos que nos ayuden a conocer mejor qué está ocurriendo a la hora de valorar una empresa. En España, Anson (1995) realiza un estudio orientado a analizar la utilidad de la información contable en el proceso de valoración y a conocer que métodos de valoración se utilizan. Su análisis se limita a una muestra muy específica como son los auditores censores de cuentas. En USA, aunque existe una mayor tradición en la elaboración de encuestas a grandes empresas en relación con la utilización de tasas de actualización y la medida del coste de capital (Porteba & Summers, 1995; Bruner et. al., 1998), no existen muchos estudios específicos relacionados con estas cuestiones para la valoración de empresas. Con este especial propósito observamos trabajos como el de Dukes; Bowling & Ma (1996), cuya finalidad es comprobar si las técnicas de valoración descritas en la literatura financiera son seguidas en la práctica de la valoración en el caso de empresas no cotizadas. Santos; Lou & Fisher (2002) realizan un trabajo similar para el caso de Portugal. Y Bruner et. al. (1998) constatan la utilización mayoritaria del método de descuento de tesorería y el coste de capital en la valoración, así como su forma predominante de estimación, utilizando el CAPM (Capital Asset Pricing Model o modelo de valoración del precio de los activos financieros)

Los objetivos de este trabajo, en el contexto de México, son: (1) conocer si las técnicas que se describen en la literatura sobre valoración de empresas son seguidas por los profesionales españoles; (2) analizar los aspectos más relevantes del método de actualización de flujos de tesorería, en especial, lo referente a la tasa de actualización, los flujos libres de tesorería y el valor residual y (3) si existen divergencias en la actuación del valorador según su ámbito de trabajo o grado de experiencia (4) si existen comportamientos diferenciales por parte del valorador para el caso de Pymes y empresas familiares.

El resto del trabajo se ha organizado en las siguientes partes. En primer lugar, se efectúa una revisión de los modelos más tratados en la literatura sobre valoración de empresas. A continuación, se explica la metodología seguida para el desarrollo del estudio empírico para el caso de México, finalizando con unas conclusiones del caso español y sugerencias de futuro.

Revisión de la literatura sobre valoración

Los modelos y métodos de valoración de empresas

La literatura más aceptada hoy día revela que existen dos modelos valorativos principales para afrontar la valoración de un negocio o empresa: el valor basado en coste (VeC) y el valor basado en renta o de utilidad (VeR). El primero indica que el *valor económico* es el resultado de agregar, a valor actual o presente, el conjunto de activos a disposición de la empresa (capital invertido). Como señala Hall (2003) consiste en estimar el valor justo de los activos y obligaciones de la empresa. El segundo nos dice que el *valor económico* de la empresa es el resultado de actualizar las rentas esperadas en el futuro a partir del conjunto de activos a disposición de la empresa (capital invertido).

Como el valor es requerido, muy a menudo, por los agentes económicos para transaccionar con él (por ejemplo en una fusión), se suele utilizar el *valor financiero* (frente al económico) para operar en el mercado, lo que requiere, como se verá más adelante, que se reste del valor económico, la deuda (procedimiento indirecto de cálculo).

Los dos modelos valorativos han derivado en submodelos para tratar de dar respuesta a diversos problemas a ellos inherentes.

Así, el modelo VeC ha planteado tradicionalmente dos problemas:

1. La base de información contable que sirve de punto de partida para la identificación y valoración de los activos, por tratarse de una base heterogénea de valores (contables históricos);

2. La existencia de valores no recogidos en los datos contables (los intangibles o fondo de comercio).

La solución a dichos problemas ha supuesto, en la práctica, la necesidad de actualizar dichos valores mediante diversos sistemas (valores indizados; de reposición; de peritaje; etc), dando así respuesta al primero de los problemas. El segundo, relativo a los intangibles, mientras que se realizan importantes esfuerzos de investigación, se aborda hoy día de dos formas diferentes:

1. Dada la dificultad y falta de unanimidad para su valoración, dando de lado a este modelo para acogerse al VeR, por considerar que las rentas futuras si recogen el efecto de los intangibles.

2. Tratando de calcular el valor de este tipo de activos para agregarlo a los activos físicos, dando lugar así a un modelo mixto que ha alcanzado gran divulgación en los últimos años a partir del trabajo de Ohlson (1995) bajo el nombre de Residual Income Method (RIM).

El modelo VeR es en la actualidad el modelo por excelencia, cuando se consideran como flujos de renta los flujos de tesorería (FT) esperados y,

esencialmente, establece que el valor de un negocio o empresa es el valor presente de los FT esperados del mismo. El soporte empírico de este método de valoración se puede encontrar en Kaplan & Ruback (1995), quienes demostraron que permite ofrecer valores aproximados a los de mercado. No obstante, el modelo presenta algunos problemas que ya son tradicionales:

1. la subjetividad inherente a los cálculos de las estimaciones que hay que realizar sobre el comportamiento de la empresa y el entorno;

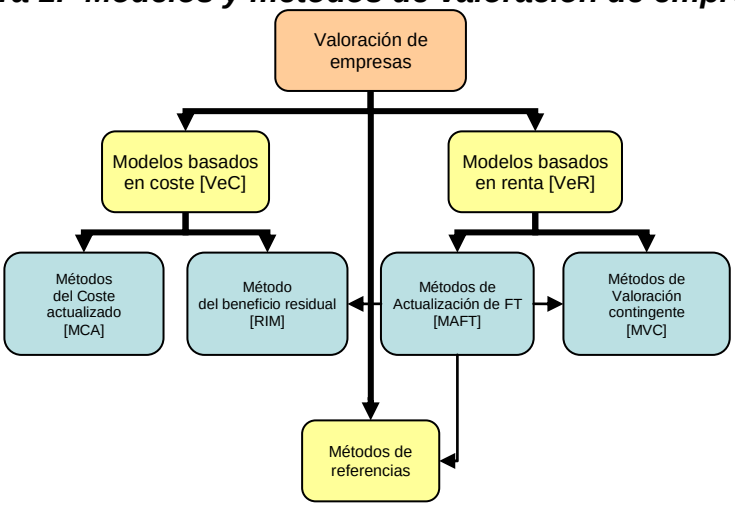
2. la penalización del modelo a aquellas empresas que toman decisiones arriesgadas.

La solución a estos problemas es compleja y se puede decir que, la primera de las cuestiones, está siendo mejorada a través de sistemas de información y planificación más sofisticados y soportados en la tecnología, así como a la disponibilidad de mejores bases de datos. En cualquier caso, dicha subjetividad y la existencia de bases de datos mejoradas ha soportado la utilización de modelos de valoración que toman como referencia otras empresas comparables, lo que se suele denominar como valoración relativa (Damodaran, 2002; 11) o basada en múltiplos.

El segundo de los problemas tiene que ver con la elevación que experimenta la tasa de actualización utilizada por el modelo para actualizar los FT que, al recogerse el riesgo en ella, se eleva con la incertidumbre del proyecto. Hoy, sin embargo, se han desarrollado los modelos de valoración contingente, más conocidos como valoración mediante opciones reales (Amram & Kulatilaka, 2000) que, esencialmente, sugieren que el valor puede verse incrementado ante determinadas opciones que se le presentan a la gerencia de la empresa, ya que "*la decisión de invertir puede ser alterada fuertemente por el grado de irreversibilidad, la incertidumbre asociada y el margen de maniobra del decisor*" (Mascareñas et. al. 2003; 11).

El resultado del seguimiento de estos dos modelos de valoración es el esquema que se muestra en la figura 1: cuatro métodos valorativos, tres de los cuales se sustentan en la teoría de la inversión (RIM, MAFT, MVC) siendo el método principal el de actualización de flujos de tesorería, cuyos fundamentos e hipótesis quedan recogidas en Rojo y García (2003; 7). A su vez, los fundamentos del MAFT sirven como referencia para los métodos de referencias. Los métodos sustentados en el coste quedan como residuales para la valoración de determinados tipos de empresas o para empresas en situaciones especiales, aunque han cobrado en los últimos años cierto impulso con el modelo RIM, que conjuga en VeC y el VeR. En lo que sigue nos referiremos exclusivamente al MAFT.

Figura 1.- Modelos y métodos de valoración de empresas



Fuente: elaboración propia.

Aproximaciones al valor de la empresa por actualización de FT.

La literatura distingue dos conceptos de valor (Rojo y García, 2003; 8) (Figura 2): el *valor económico* de la empresa (VEE o valor global, VG) y el *valor financiero* o del propietario (VFE o simplemente valor de la empresa, VE).

La utilización de uno u otro valor persiguen objetivos diferentes. Mientras el VG se utiliza principalmente como instrumento de gestión, por ejemplo, para analizar la creación de valor asociada al desarrollo de una actividad concreta (Rojo, Cano y Ramírez, 2003), el VE es un valor de mercado y está orientado a determinar lo que vale la empresa para los propietarios, en vista a una posible transacción o al conocimiento de la riqueza de éstos.

Hoy día es más común la utilización del VE, lo que tiene dos justificaciones. Por un lado, el arraigado concepto de propiedad, que sugiere el conocimiento del valor del negocio o empresa para el (los) propietario (s). Por otro, el todavía reducido número de empresas, especialmente pequeñas y medianas, que han desarrollado el concepto de valor para la gestión. Es por ello que la mayor parte de las valoraciones están orientadas al conocimiento del VE.

Para determinar el VE pueden utilizarse dos aproximaciones:

a) Un *procedimiento directo*, en el que el VE es el valor presente de los FT pertenecientes a los propietarios (FLTP), actualizados utilizando la tasa de coste de dichos recursos (ke).

b) Un *procedimiento indirecto*, en el que VE se obtiene restando de VG, el valor actual de la deuda. El VG se entiende como el valor presente de los FT económicos generados por la empresa (FLTE), actualizados utilizando la tasa de coste medio ponderado del capital (ko).

Los problemas asociados a la valoración por actualización de FT.

La valoración por actualización de FT depende, principalmente, de dos componentes: los FLT estimados y la tasa de actualización. Asimismo, en la práctica, el valor residual plantea cuestiones de cálculo por el importante peso que representa en el valor final.

Tal como señalan Dukes, Bowlin & Ma, (1996; 422), existe muy poca literatura que se ocupe de los problemas asociados con la estimación de los FLT, lo que no ocurre en relación con la tasa de actualización, donde encontramos numerosos estudios desde muy diferentes puntos de vista y con objetivos también diferentes. El tratamiento del valor residual se ha abordado en el contexto de otros cálculos, por ejemplo, para poder analizar la equivalencia entre métodos (Penman, 1997; Courteau et. al. 2001).

La estimación de los FLT.

Respecto de la estimación de los FT se plantean dos cuestiones básicas poco tratadas:

a) Cómo calcularlos.
b) La asunción del riesgo inherente al futuro al que se refieren.

En relación con la primera de las cuestiones, si bien es cierto que existe una abundante literatura sobre la predicción de los futuros flujos de tesorería, esta se desarrolla en el contexto de la utilidad de los datos contables para el usuario de la información y la necesidad de armonización internacional.

Autores como Ball, Kothari & Robin (2000) han puesto de manifiesto que la diferente normativa y regulación influye sobre la predicción de los FT. Y otros autores (Wilson, 1986; Bernad & Stober, 1989; Sloan, 1996) ponen de manifiesto la importancia que la predicción puede tener sobre la valoración de empresas.

Lo cierto es que, a pesar de los esfuerzos realizados, no existen trabajos sobre cómo se ha de proceder para su cálculo.

En general, se reconoce la existencia de dos procedimientos de cálculo de los FT: directo e indirecto. El primero supondría su estimación directamente a partir de los datos contables. Domargen (1991), Cañas Camacho (1996) y Pires y Martins (1996) proponen una contabilidad integrada que permita el cálculo directo del “excedente de tesorería de la explotación”. Sin embargo, en el caso de valoración de empresas, el proceso de estimación de los FT históricos no supone ninguna ventaja particular, ya que lo que se precisa para esta labor son FT futuros.

En este sentido, los únicos trabajos orientados en alguna medida a la estimación de los FT son aquellos que han analizado la capacidad predictiva de la información contable y, en particular, los que analizan la desagregación del

resultado entre flujos de caja y ajustes por devengo (Gabás y Apellaniz, 1994; Sloan, 1996, Giner y Sancho, 1996).

Es por ello que, en la práctica (Rojo, 1997; 1020), las empresas suelen utilizar un procedimiento indirecto de cálculo a partir del resultado del ejercicio. Este procedimiento es más fácil de implementar una vez obtenidos la Cuenta de pérdidas y ganancias y el Balance previsional. No obstante, no conocemos trabajos de investigación que analicen este aspecto, considerando que su escasez se debe a la relación del cálculo de los FT con las estimaciones sobre el comportamiento empresarial, al tiempo que se han de conjugar estas estimaciones con el análisis del pasado de la empresa (Copeland; Koller & Murrin, 1996; 208).

Diversos autores (Damodaran, 2002; Pratt, et. al. 1998; Copeland; Koller & Murrin, 1996; Fernández, 1999) dan como aceptado el proceso de cálculo a partir del resultado, sin que exista ningún estudio tendente a mostrar lo apropiado o no de este criterio que, como se refleja en Rojo (1997; 1037), puede generar diferencias sustanciales cuando no se adopta un criterio homogéneo.

En cualquier caso, salvados los problemas del análisis del entorno (AECA, 1981; III) (FEE, 2001; 5), la estimación de los FT futuros está asociada a la forma de asumir el riesgo en la expresión de valor de la empresa. En este sentido es clásica (Cea, 1979; 357 y 358) la distinción entre el método del equivalente de certeza y el método de la prima de riesgo a la hora de incorporar el riesgo en el modelo de actualización de los FT.

Es comúnmente aceptada la utilización del segundo de los criterios para la incorporación del riesgo, dada la mejor contrastación empírica que se puede realizar de la prima de riesgo a través de los mercados. Es esta la razón por la que nos encontramos con una abundante literatura, tanto desde la perspectiva contable como financiera, o ambas.

La estimación de la tasa de actualización.

Dependiendo del valor a determinar (VG o VE), la tasa de actualización a utilizar será el coste medio ponderado del capital (ko) o el coste de los recursos propios (ke). Algunos autores prefieren utilizar ko (Rappaport, 1986), lo que implica calcular el VE por un procedimiento indirecto. Los hay (Brigham & Gapenski, 1977) que valoran directamente los recursos propios aplicando ke. Finalmente, otros (Brealey & Myers, 1996; 120) prefieren separar las decisiones de inversión y financiación para lo que usan la denominada tasa de los recursos propios desapalancada (ku) tomando posteriormente en consideración el efecto del endeudamiento y el ahorro impositivo asociado.

Se utilice uno u otro criterio de valor, la tasa de actualización que sirve para descontar los FLT, de acuerdo con el método de la prima de riesgo, incluye dos componentes: la tasa libre de riesgo y una prima de riesgo que, conjuntamente, revelan la rentabilidad mínima que exige el inversor (deudor, propietario, o

gerencia) a su inversión (préstamo, capital aportado, recursos financieros invertidos).

Dado que ko se entiende como una media ponderada del coste de los recursos ajenos (ki) y de los propios (ke), el problema principal se centra sobre esta última variable.

Existen dos procedimientos para la estimación de ke:

a) la utilización de criterios financieros, basados en el mercado;

b) la utilización de criterios fundamentales o económicos, basados en la información de la empresa y del entorno.

Gran parte de los estudios sobre la tasa de actualización en el contexto de la valoración de empresas se basan en criterios financieros, esto es, tratan de analizar cómo evaluar el riesgo mediante la utilización de modelos como el CAPM (Sharpe, 1964; Lintner, 1965; Mossin 1966).

La validez empírica de este modelo ha sido considerablemente analizada, comprobándose la existencia de una relación lineal positiva entre la rentabilidad y la beta de un activo (Fama & MacBeth, 1973).

No obstante, al CAPM se le han efectuado diversas críticas, en particular la que se refiere a la dificultad para captar el riesgo individual de un título, o el hecho de mirar hacia el pasado para determinar el coste de capital futuro (Gebhart et. al. 1999), surgiendo modelos alternativos como el APT (Ross, 1976), los Modelos multifactoriales (Chen, Roll & Ross, 1986; Nieto y Rubio, 2002) o modelos 'proxy' (Fama & French, 1992), todos ellos propios del campo de las finanzas. Incluso se han planteado modelos ampliados del CAPM para el caso de inversiones en mercados internacionales, tanto integrados (Solnik, 1974) como segmentados (Godfrey & Espinosa, 1996).

Sin embargo, tal y como Giner et. al. (2002; 1114) indican, en los últimos años, el análisis fundamental y con él, la investigación contable basada en el mercado, desde una perspectiva de medición (Reverte, 2002; 109), ha cobrado una especial fuerza, particularmente a partir de los trabajos de Ohlson (1995) y Feltham & Ohlson (1995).

Efectivamente, el modelo de Ohlson deja la puerta abierta para que el investigador analice y decida las variables que, a su juicio, pueden ser buenos predictores de los resultados futuros (Reverte, 2002; 126) y, por tanto, son definitorias del riesgo.

Diversos trabajos han tratado de analizar la utilidad de los datos contables en la estimación del riesgo, como los de Beaver, Kettler & Scholes (1970) y Rosemberg & Guy (1976), o más actualmente los de Gebhart et. al. (1999) y O'Hanlon & Steele (2000). Estos trabajos tratan de ver la relación entre el riesgo

(la beta) específico de la empresa y los datos contables (variables contables), tratando de elaborar un modelo general aplicable para su cuantificación.

En particular y para el caso español, Caballer (1994) propone lo que denomina modelo analógico-bursátil, contrastado empíricamente en Moya (1996) y Miralles y Miralles (2002) que, en definitiva, se trata de la aplicación del modelo fundamental mejorado a través de técnicas estadísticas.

Metodología de la investigación

Estudios empíricos previos.

En la literatura existen pocos trabajos empíricos que aborden de forma integral el proceso de valoración de empresas. En USA, Dukes; Bowlin & Ma (1996) llevaron a cabo un estudio sobre empresas no cotizadas. Su objetivo fue doble, por un lado, analizar si las técnicas de valoración descritas en la literatura son utilizadas en la práctica; y por otro, comprobar si existen divergencias en el proceso de valoración según la procedencia del valorador. Para ello efectuaron una encuesta dirigida a dos grupos de expertos en valoración de empresas. Miembros de la Financial Management Association (FMA), grupo académico, y miembros de la American Society of Appraisers (ASA) y del Institute of Business Appraisers (IBA), obteniendo la respuesta de 365 expertos.

Las variables que analizaron se estructuraron en dos partes. Por un lado, aspectos generales del proceso de valoración, como, tipos de empresas valoradas (sector y tamaño); propósito de la valoración; experiencia del valorador y métodos de valoración utilizados en la práctica; y por otro lado, análisis de los componentes del valor utilizando el MAFT (periodo estimación flujos de tesorería, tipo de tasa de actualización y como se determina la prima de riesgo).

Los resultados obtenidos más relevantes señalan que la falta de un mercado activo de empresas no cotizadas afecta al proceso de valoración. La liquidez de las empresas no cotizadas debe considerarse como un factor relevante que minore el valor final de la empresa. Asimismo, el juicio de los analistas también resulta un factor importante. Muchos encuestados respondieron que el juicio y la experiencia son necesarios en varios aspectos del proceso de valoración.

Adicionalmente, Dukes; Bowlin & Ma (1996) encuentran claras divergencias en algunos aspectos del proceso valorativo, en función de donde proceda el valorador, bien de la FMA o de la ASA-IBA. Así, muestran diferencias significativas en relación al tipo de valor que usualmente valoran primero (valor económico o valor para los propietarios), a los métodos de valoración utilizados en la práctica y al tipo de tasa descuento a aplicar.

Santos et. al. (2002) examinaron la situación de la práctica de la valoración de empresas en Portugal, analizando su grado de adecuación a las normas del marco teórico de valoración. Con este objetivo realizaron una encuesta entre los miembros de la Portuguese Association of Valuers of Engineering (APAE),

obteniendo la respuesta de 131 de sus miembros. El cuestionario recogía información sobre las características de los encuestados, de la práctica del proceso de valoración y, finalmente, información relativa a la valoración de empresas de tenencia de activos. Los resultados del estudio revelaron que la mayoría de los profesionales eran individuales, que la valoración de empresas constituía una actividad secundaria y que muy pocos disponían de una formación formal en valoración de empresas. También, analizaron la posición del experto cuando aborda una valoración, según que el cliente que contrata la valoración sea portugués o extranjero. Las principales diferencias surgen en los métodos de valoración utilizados, en el tipo de información adicional requerida y sobre las instrucciones recibidas por los clientes sobre el propósito de la valoración.

Diseño del cuestionario.

Para el diseño del cuestionario se ha considerado inicialmente: (1) existe una abundante literatura teórica sobre valoración de empresas, pero una escasa evidencia empírica sobre su aplicación práctica; (2) la valoración resulta un proceso económico relativamente complejo donde intervienen múltiples factores: análisis económico del entorno de la empresa a valorar; subjetividad en la determinación de los conductores de valor y (3) diversidad de circunstancias que generan el proceso valorativo.

Dadas estas circunstancias y al objeto de diseñar el cuestionario para obtener la información primaria del estudio, se ha optado por aplicar una adaptación del método Delphi con un doble propósito: (1) detectar los principales problemas que se plantean en el proceso de valoración de empresas y (2) jerarquizar la problemática para determinar las cuestiones a abordar en el cuestionario.

El método Delphi es una técnica de previsión grupal que se nutre del juicio de expertos (Landeta, 1999; 7) y que resulta efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo (Linstone y Turoff, 1975; 3). Asimismo, permite facilitar información para la toma de decisiones cuando no existen datos objetivos al alcance del investigador, ni modelos analíticos disponibles (Landeta, 1999; 163). Su flexibilidad y numerosas aplicaciones admite que esta técnica, respetando sus líneas maestras, se adapte a cada tipología de estudio (Landeta, 1999; 130).

En primer lugar se creó el grupo coordinador encargado de fijar el protocolo de trabajo de la técnica Delphi y de seleccionar la lista de expertos participantes en el panel. El éxito del método Delphi depende principalmente de la rigurosa selección de los expertos (Chan et. al., 2001; 701). El grupo seleccionado representa una amplia distribución de profesionales, que proceden de diferentes ámbitos. Se consideró una doble perspectiva, (1) el tipo de empresa donde trabaja: valoración, auditoria, consultora, financiera y ámbito universitario; y (2) la zona de influencia de la empresa donde ejerce sus funciones: local, nacional o internacional.

El método Delphi se efectuó en dos rondas. Cada ronda se estructuró de la siguiente forma: (1) envío anónimo de un cuestionario con los aspectos a analizar;

(2) reunión de los expertos con el grupo coordinador para debatir las diferentes problemáticas; y (3) analizar los resultados.

El objetivo de la primera ronda fue identificar la problemática profesional asociada a la valoración de empresas. Se puso de manifiesto que, al margen de las circunstancias que dan lugar a la valoración, el método más seguido en la actualidad por los profesionales es el de actualización de flujos de tesorería (MAFT), comprobándose la existencia de dos valores para la empresa (VG y VE), en función del tipo de flujo de tesorería elegido (económico o financiero). En general, los profesionales, para obtener el valor financiero de la empresa, se inclinan por determinar su valor económico y restarle su deuda.

La segunda ronda se centró en el desarrollo particular del método de actualización de flujos de tesorería, incidiendo en la estimación de los flujos, la tasa de actualización y el valor residual o terminal. Posteriormente, se procedió por parte del grupo coordinador a un primer diseño del cuestionario, al objeto de efectuar un pretest entre los expertos participantes en el panel. Una vez recogidas las diferentes sugerencias se elaboró el cuestionario final, estructurado en dos partes:

Parte 1: Datos generales del encuestado para conocer las características de la muestra.

Parte 2: Información sobre la metodología de la valoración, donde se recogían los siguientes apartados:

- El (los) método(s) a aplicar
- El proceso de valoración
- El valor calculado
- Los métodos analíticos
- El método del Descuento de Flujos de Tesorería
- El contrato de valoración
- El informe de valoración

Caso México

Para llevar a cabo este trabajo se realizará una encuesta dirigida a profesionales en valoración de empresas. La evidencia empírica aportada permitirá, por un lado, ofrecer recomendaciones que ayuden a los expertos en el futuro en la aplicación de la metodología; y por otro, sugerir futuras líneas de investigación con el ánimo de mejorar el proceso de valoración de una empresa. Adicionalmente, se elaborarán 8 casos reales de valoración de empresas desarrollados cada caso por un académico y un experto de valoración de México.

Este trabajo se enmarcará en el acuerdo de colaboración a establecer entre la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). Asimismo, se contará con la colaboración de FAEDPYME y las Universidades españolas de Almería, Cantabria y Politécnica de Cartagena y las Universidades

Mexicanas de Aguascalientes, UNAM, Yucatán, Hidalgo, Quintana Roo, Puebla y ITESM.

El marco muestral de referencia seleccionado es el de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), que se caracteriza por aglutinar expertos en valoración de diferente procedencia, profesionales y académicos. Esta elección obedece a la carencia de directorios específicos de expertos en valoración de empresas, y a la diversidad de organismos o asociaciones que integran este tipo de expertos.

Conclusiones y futuras líneas de investigación

La valoración de empresas ha sido tradicionalmente una materia que no ha recibido una atención prioritaria en el campo de la investigación empírica. Esto puede obedecer a diferentes causas. Por un lado, se consideraba que se trataba de una materia objeto de desarrollo profesional, excesivamente subjetiva; y por otro, se entendía que los procesos valorativos estaban relativamente limitados por la falta de una regulación específica y por la falta de una profesión que hiciera de esta actividad su forma principal de vida.

Hoy día, sin embargo, la valoración se ha convertido en una disciplina objeto de estudio específico, que ha cobrado especial relevancia debido al interés que vienen mostrando las empresas al plantear sus objetivos en términos de valor. A ello se ha sumado el desarrollo tecnológico que ha posibilitado una mejor planificación y agilidad a la hora de efectuar cálculos y análisis de la empresa, surgiendo una profesión más implicada en esta actividad y preocupada por la investigación en este campo. Asimismo, en el ámbito científico y docente, los investigadores están prestando una mayor atención a esta área de estudio, e incluso las propias organizaciones profesionales tratan de dar respuesta a los interrogantes que se plantean en el proceso valorativo.

En este estudio se pretende dar respuesta a esta laguna en el campo de la investigación empírica en valoración de empresas en España y México, analizando el grado de adecuación del marco teórico y la práctica profesional, siguiendo el ejemplo de trabajos previos realizados en otros países.

Así también es importante tratar de identificar la práctica de la valoración y la formación universitaria. Se precisa conocer qué se está haciendo a nivel universitario y la integración de esta materia en los planes de estudio. La valoración es una materia que está adquiriendo mayor relevancia con el paso del tiempo y la gestión del valor se convierte en la actualidad en una herramienta útil para gestionar los negocios.

Estudiar con más detenimiento las posibilidades que ofrece el valor de la empresa. El valor no sólo sirve para utilizarlo como elemento de referencia para una negociación o intermediación conducente a fijar el precio, también puede ser un importante referente para ser utilizado en la gestión de la empresa.

El valor está cobrando una importancia relevante en el mundo de la empresa y la valoración a través de internet es un aspecto pendiente de estudiar. La necesidad de conocer el valor de las empresas, al margen de los procesos de transacción, ha generado una demanda de empresas especializadas que, a nuestro juicio, no está suficientemente cubierta. La tecnología esta permitiendo el afloramiento de este negocio a través de la red. Numerosas empresas tocan de una u otra forma este campo, pero no siempre lo hacen de forma suficientemente específica. No obstante, se observa la aparición de empresas dedicadas a esta actividad de forma exclusiva. Esta forma de proceder puede tener grandes ventajas para los gestores empresariales, pero también riesgos que sólo se evitan si estudiamos el fenómeno, lo comprendemos y ofrecemos respuestas sobre la mejor forma de actuación.

Las limitaciones de los modelos valorativos requieren seguir estudiando nuevas propuestas que traten de mejorar los procesos de valoración y su cálculo. Los diferentes modelos de valoración a que se hecho referencia en este trabajo no están perfectamente definidos ni existe unanimidad sobre su validez en cada caso concreto, al igual que su aplicación todavía hoy difiere según el evaluador. Es importante seguir estudiando los diferentes modelos y proponer mejoras en los mismos mediante la aportación de nuevas ideas y experiencias, tratando de contrastar, siempre que ello sea posible, empíricamente su validez.

En el caso de valoración de Pymes las limitaciones propias de estas empresas, particularmente los relativos a la falta de liquidez, requieren estudiar el porcentaje de descuento que puede corresponder por este concepto. La existencia en las Pymes de limitaciones a la transmisibilidad de las participaciones precisa hacer esfuerzos de investigación para poder conocer cómo debe de influir este hecho en la tasa de descuento, o tratar de establecer algún criterio medianamente racional que nos permita mejorar el cálculo del valor. De igual manera, el riesgo superior que se le asigna a estas empresas por la falta de diversificación es otro tema que debe requerir nuestra atención. Sin duda la creación de un centro de seguimiento y atención a operaciones de valoración de empresas, particularmente de Pymes podría contribuir a generar bases de datos que pudieran favorecer un mejor estudio de este tipo de operaciones y empresas para el futuro.

Referencias

AECA (1981): "Principios de valoración de empresas: propuesta de una metodología". *Documento 1. Comisión de valoración de empresas*. Marzo.

Amram, M & Kulatilaka, N. (2000): "*Opciones Reales: Evaluación de inversiones en un mundo incierto*". Gestión 2000. Barcelona.

Ball, R; Khotari, P. & Robin, A. (2000): "The effect of international institutional factor on properties of accounting earnings". Journal of *Accounting and Economics*. Nº 20, pp. 1 a 51.

Bruner, R.F.; Eades, K.M.; Harris, R.S.; Higgins, R.C. (1998): "Best Practices in Estimating the Cost of Capital: Survey and Syntesis". *Financial Practice and Education.* Spring/Summer, pp. 14 a 28

Cea García, J.L. (1979): "*Modelos de comportamiento de la gran empresa* capitalista", IPC. Madrid.

Copeland, T; Koller, T.; Murrin, J. (1996): "*Valuation. Measuring and Managing the Value of the Company*". John Willey & Sons, Inc. New York.

Courteau, L.; Kao, J.L.; Richardson, G.D. (2001): "Equity Valuation Employing the Ideal versus Ad hoc Terminal Value Expression". *Contemporary Accounting Research.* Vol. 18. Nº 4. Winter, pp. 625 a 661.

Chen, N; Roll, R.; Ross, S.A. (1986): "Economic forces and the stockmarket". *Journal* of *Business*. Nº 59, pp. 383 a 404

Damodaran, A. (2002): "*Investment Valuation (2d Edition)*". John Willey & Sons. New York.

Domargen, J.C. (1991): "L'apport de la comptabilité intégrée à l'analyse par les flux". *Analyse Financière*. 1er trimestre, pp. 103 a 113.

Dukes, W.P.; Bowling, O.D; Ma, C.K. (1996): "Valuation of closely-held firms: a survey". *Journal of Business Finance & Acounting* 23(3). April, pp.419:438.

Fama, E.F. & French, K. R. (1992): "The cross-section of expected return". *Journal of Finance.* Nº 47, pp. 427 a 466.

Fama, E.F. & MacBeth, J. (1973): "Risk Return and Equilibrium: an Emprirical Test". *Journal of Political Economy.* Vol. 38, pp. 607 a 636..

FEE (2001): "*Business Valuation: A Guide for Small and Medium Sized Enterprises*". Fédération des Experts Comptables Européens. Bruxelles. July.

Gabás, F. y Apellaniz, P. (1994) : 'Capacidad predictiva de los componentes del beneficio : flujos de tesorería y ajustes corto-largo plazo'. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXIII. Nº 78, pp. 107 a 142.

García-Ayuso, M y Monterrey, J. (1998): "El modelo de valoración Edwards-Bell-Ohlson (EBO): aspectos teóricos y evidencia empírica". *Revista Española de Financiación y Contabilidad. Vol. XXVII. Nº 96, pp. 751 a 785*

Gebhart, W.R.; Lee, C.M.; Swaminathan, B. (1999): "Toward and implied cost of capital". *Working Paper*. Cornel University

Giner, B y Sancho, A. (1996). 'Análisis dinámico de la capacidad de los flujos de fondos para determinar los futuros flujos de caja'. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXV. Nº 86, pp. 9 a 35.

Giner, B.; Reverte, C. ; Gisbert, M.A. (2002) : 'El papel del análisis fundamental en la investigación del mercado de capitales : análisis crítico de su evolución'. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXXI. Nº 114. octubre-diciembre, pp. 1111 a 1150.

Godfrey, S & Espinosa, R. (1996): 'A practical approach to calculating cost of equity for investment in emerging markets'. *Journal of Applied Corporate Finance*. Vol. 9. Nº 3, pp. 80 a 89.

Landeta, J. (1999): *El método Delphi. Una técnica de previsión de futuro*, Ariel, Barcelona.

Linstone, H.A. y Turoff, M. (1975): *The Delphi method. Techniques and applications*, Addison-Wesley.

Lintner, J. (1965): "The valuation of risk assets and the selection of risky investment in stock portofolios and capital budgets . *Review of Economics and Statistics*. Vol 8. Nº 1, pp 53 a 58.

Miralles, J.L. y Miralles, J.L. (2002): "Factores determinantes del valor bursátil de las empresas portuguesas (1991-1999). Nuevas propuestas metodológicas. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXXI. Nº 112, pp. 495 a 528

Moya, I. (1996): "Valoración analógico-bursatil de empresas. Aplicación a las Cajas de ahorro". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXV. Nº 86, pp. 199 a 234

Nieto, B y Rubio, G. (2002): "El modelo de valoración con cartera de Mercado: una nueva especificación del coeficiente beta". *Revista Española de financiación y Contabilidad.*. Vol XXXI. Nº 113. Julio-septiembre, pp. 697-723.

O'Hanlon & Steele (2000): "Estimating de equity risk premium using accounting fundamental". *Journal of Business, Finance and Accounting*.

Ohlson, J.A. (1995): "Earning, Book Values and Dividens in Equity Valuation". *Contemporary Accounting Research*. Vol II, Nº 2, pp. 661-687

Penman, S. (1997): "A síntesis of equito valuation techniques and the terminal value calculation for the dividend discount model". *Review of Accounting Studies*. Vol 2. Nº 4, pp. 303 a 323

Pires, A. y Martins, P (1996): "*Fluxos de Caixa. Concepçao de una base de dados para la elaboraçao da demonstraçao dos fluxos de caixa*". Ed. Rei dosLibros. 2ª Ediçao. Lisboa. Portugal.

Pratt, S.P.; Reilly, R.F.; Schweihs, R.P. (1998): "*Valuing Small Businesses and Professional Practices*". 3th Edition. McGraw Hill. New York.

Rappaport, A. (1186): "La creación de valor para el accionistas". Ed. Deusto. Bilbao.

Reverte, C. (2002): "La investigación sobre capacidad predictiva de la información financiera: revisión crítica y perspectiva de futuro". Revista de Contabilidad. Vol V. Nº 10. Julio-diciembre, pp. 105 a 136.

Rojo, A. A (1997): "Estado de flujos de tesorería: ¿hacia una harmonización europea?. Revista Española de Financiación y Contabilidad. Vol XXVI. Nº 93. Octubre-diciembre, pp. 993 a 1044.

Rojo, A. A (1998): "El arrendamiento de empresas: una alternativa estratégica para el crecimiento externo". ICAC. Madrid.

Rojo, A. A y García, D. (2003): "La valoración de pequeñas y medianas empresas (PYMEs)". Simposio sobre análisis y valoración de Pymes. AECA. Madrid.

Rojo, A. A; Cano, C y Ramírez, A. (2003): "Creación de valor en la empresa: un nuevo enfoque de gestión de los negocios". Monografía 1. LACVE. Almería. Diciembre.

Rosemberg, B & Guy, J. (1976): "Prediction of Beta from Investment Fundamentals". Financial Analysts Journal. May-Jun, pp. 60 a 72.

Santos V. M dos; Downie, M.L.; Fisher, P.; Fernandes, A. "The practice of real estate valuation in Portugal". Journal of Property Investment & Finance; 2002; 20, 2; pp. 181:203.

Diferencias en la Gestión Financiera en las PYMES Familiares y no Familiares del Sector Textil en Yucatán.

Martha Isabel Bojórquez Zapata, Antonio Emmanuel Pérez Brito,
Jorge Humberto Basulto Triay.
Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Yucatán.

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar las principales diferencias en la gestión financiera en las pymes familiares y no familiares de la industria textil del estado de Yucatán, considerando variables como: financiación, endeudamiento, rentabilidad, crecimiento, utilización de información contable y financiera, implementación de los sistemas de control de gestión (SCG) y rendimiento; considerando el marco de la *Teoría de la Agencia* (Fama, 1980), así como la *Teoría de la Jerarquía Financiera* (Myers y Majluf, 1984; Holmes y Kent, 1991). El estudio es cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal a través del método de análisis U de Mann Whitney, el cual será verificado mediante la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov, obteniendo además los resultados de la aplicación del Método de Monte Carlo para 10 mil muestras aleatorias a fin de corroborar los resultados que se obtengan. Se aplicó una encuesta a una muestra de 24 pymes del sector textil, entre las cuales se consideraron familiares y no familiares ubicadas en el estado de Yucatán.

Palabras Clave: Gestión Financiera, PYMES, Industria Textil.

Abstract

This paper's objective is to analyze the main differences in Financial Management in the family and nonfamily Small and Medium Enterprises (SME´s) in the textile industry, considering variables such as: finance, debt, profitability, growth and use of accounting and financial information, implementation of the management control systems (MCS) and performance; considering the A*gency Theory* for this purpose (Fama, 1980) and the *Financial Hierarchy Theory* (Myers y Majluf, 1984; Holmes y Kent, 1991), The study is quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional. Using the method of analysis Mann Whitney, which will be verified by testing the goodness of fit Kolmogorov - Smirnov, also obtaining the results of the application of Monte Carlo method for 10 000 random samples to corroborate the results obtained. A survey was applied to a sample of 24 SMEs in the textile sector, among which were considered familiar and unfamiliar located in the state of Yucatan.

Keywords: Financial Management, SME´s, Textile Industry.

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan en la actualidad un porcentaje importante del total del tamaño de empresas que participan en la economía a nivel internacional. En América Latina por ejemplo, más del 95% del total de entidades son pymes. Por lo que las pymes deben tener un papel relevante en la economía mundial, según Ruelas (2008) citado en Esparza, García-Pérez y Duréndez (2010). Asimismo del total de las pymes el 90% son familiares, desafortunadamente una lamentable característica que poseen por ser familiares, es que tienen una período de vida más corto que las que son no familiares, es decir, que su ciclo de vida no les permite llegar a ser el motor que la economía requiere para crecer Belausteguigoitia (2010).

Con base en datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2004), en México del total de empresas constituidas el 99.7% son pymes, las cuales proveen el 42% del Producto Interno Bruto y el 64% del empleo. Sin embargo este mismo instituto en el censo del 2010, registró una disminución en la aportación que tienen las pymes al PIB nacional, al pasar de un 42% a un 34.7%, aunque generando un 71.9% del empleo, estos datos señalan la importancia que tienen las pymes para el crecimiento económico del país (INEGI, 2010).

Para Macías (2003), las pymes son fundamentales en cualquier economía, ya que tienen una importante contribución en el Producto Interno Bruto de los países, proporcionan una importante fuente de empleo e inclusive las grandes empresas las necesitan para sobrevivir.

En Yucatán existían 24,496 empresas de las cuales el 0.51% se trataba de empresas grandes de tal forma que el 99.49% del total de empresas del estado estaba representada por las pymes según el Sistema Empresarial Mexicano (SIEM, 2008). Cifra que incrementó a 28,554 empresas al siguiente año (SIEM, 2009). Para el municipio de Mérida, con los datos reportados por el SIEM (2008) existían 18,842 empresas, de las cuales las pymes representaban el 99.23% de las empresas meridanas.

Un informe elaborado por la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY, 2011), señala que la crisis de la industria cordelera ha significado para Yucatán una disminución de la importancia del sector manufacturero en relación a otras actividades económicas. Así, la industria pasó de ocupar el 25% del PIB del estado de Yucatán en 1975, año en que aún tenía cierto peso la industria desfibradora y cordelera dedicada a la producción de cordel de henequén, a un 17% en 1980, a un 16% en 1985 y a un 14.2% en 2010. Es decir, que en 35 años la importancia de la producción industrial textil en la estructura económica global se ha reducido a la mitad.

La importancia de la industria textil y del vestido en Yucatán se debe a su capacidad para generar empleos y ser una actividad que se presta al desarrollo de pequeños, medianos y micro empresarios. Así, en la industria textil y del vestido

se ubicó en 2008 el 10.7% del total de las empresas manufactureras y representó el 24 por ciento del personal ocupado en la industria.

En ese subsector se otorgó el 29.8% de las remuneraciones totales de la industria y se obtuvo el 5% de la producción bruta total. En la industria del vestido se ubica uno de los sectores más fuertes vinculados a la pequeña y mediana industria y también al empleo de carácter informal y aleatorio. (INEGI, 2011).

Diversos estudios empíricos han demostrado que existen diferencias de gestión entre las empresas familiares y las no familiares, las cuales deben investigarse a profundidad. La gestión financiera es un factor muy importante dentro de las empresas familiares, ya que ésta se encuentra influenciada por los objetivos que la familia tiene en la empresa, originando un efecto importante en su competitividad y permanencia en el mercado (Daily y Dollinger, 1993; Gallo, Tápies y Cappuyns, 2004; Laitinen, 2008)

Marco Teórico

El sector textil

Actualmente e independientemente del lugar o país de ubicación, la industria textil para el progreso, requiere de una constante innovación tecnológica para los procesos y también de un mejoramiento continuo en la calidad de los insumos, lo cual repercutirá en procesos más eficientes y rentables así como en la producción de prendas más confortables para los usuarios. En México, la competitividad de ésta industria ha provenido de la explotación de los trabajadores, en la poca calidad de las materias primas, en el uso de maquinaria obsoleta y finalmente en una deficiente gestión financiera por parte de la administración de las empresas. Todo lo anteriormente mencionado lleva a tener una competitividad ilusoria para este sector en el país. Mientras no se incorporen mejores tecnologías, mejores insumos, maquinarias de última tecnología así como una gestión financiera que permita tomar las decisiones adecuadas en el momento justo, la industria textil estará destinada a un creciente fracaso como sector generador de competitividad y riqueza en este país (Secretaría de Economía, 2011).

En el estado de Yucatán, esta industria no ha sido ajena a los cambios que el sector ha enfrentado en los últimos años. En su momento, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) impulsó la llegada de empresas maquiladoras principalmente de origen norteamericano, que aprovechando los bajos costos de mano de obra y las facilidades tributarias que se ofrecen por el estado, les permitiría reducir los costos de producción y obtener mayores márgenes de utilidad en la comercialización de los productos. Adicionalmente a los bajos salarios y las exenciones tributarias, Yucatán les brindaba a las empresas que arribaran una importante ventaja competitiva basada en su ubicación geográfica, la cual les permitiría una rápido abastecimiento de insumos y una mayor facilidad de desplazamiento hacia mercados extranjeros y a un menor costo (Alonzo, 2011).

Las Pequeñas y Medianas Empresas.

Para Simón (2008), a pesar del paso de los años, las pequeñas empresas han presentado peculiaridades muy propias que las han hecho diferentes a las grandes empresas. Esta misma autora señala entre esas peculiaridades principalmente las siguientes: la facilidad de tener un trato directo tanto con los proveedores como con los clientes y un catálogo de productos o servicios a ofrecer con cierto distintivo que se basa en detalles propios de quien los produce o los ofrece. Sin embargo en los últimos años, éstas diferencias han tendido a desaparecer al desarrollarse las nuevas tecnologías de información y comunicación en las empresas grandes, lo cual les permite, igualar esas características las cuales no poseían y que eran una ventaja para las pequeñas y medianas empresas.

Esto da como resultado que las pymes tengan que enfrentarse a nuevos retos en la consecución y mantenimiento de los segmentos de mercado. La innovación será fundamental en las pequeñas y medianas empresas para sobrevivir y competir en este nuevo entorno globalizado y tecnificado.

Según Rodríguez (2010), las pequeñas y medianas empresas juegan un papel fundamental para el crecimiento económico del país, por lo que considera de gran importancia crear mecanismos que las apoyen a subsistir con el fin de que puedan generar mayores beneficios económicos a los empleados de las mismas, a los propietarios y en general a la comunidad en la cual se ubican.

La Gestión Financiera

En la gestión financiera empresarial un aspecto importante a considerar es el de mantener un nivel óptimo de endeudamiento (Tarragó, 1989). Sin embargo otro autor como Machado (1999), establece como parte de la gestión financiera, la generación y el uso de información contable y financiera, la integración de datos estadísticos así como un continuo seguimiento a los principales indicadores económicos y financieros del sector, lo cual permitirá una eficiente toma de decisiones en las empresas. Autores como Burk y Lehman (2004) señalaron que en las pymes, la gestión financiera es fundamental para su crecimiento y subsistencia.

La Estructura Financiera

En este segmento se toma como base la teoría de la jerarquía de las preferencias financieras *(Pecking Order),* la cual establece la existencia de un orden en la elección de fuentes de financiamiento a contratar. En términos financieros empresariales, la estructura financiera hace referencia a la forma en la que se financian (internos y externos) los activos de la entidad. En esta teoría, lo que establece la estructura financiera en las empresas es la finalidad de financiar nuevas inversiones, las opciones son: la de mayor uso consiste en financiarse de manera interna, es decir, con recursos propios; posteriormente le sigue la opción que se basa en el financiamiento con deuda privada de bajo riesgo, por ejemplo,

los préstamos bancarios y finalmente, la última opción es la de financiarse a través de la emisión de acciones (Myers y Majluf, 1984).

Holmes y Kent (1991), encontraron en un estudio realizado en pequeñas y medianas empresas, que las decisiones de financiamiento de los directivos financieros de las mismas, coinciden con la teoría *Pecking Order*. Identificaron que los directivos financieros prefieren obtener financiamiento a través de las aportaciones de los propietarios, principalmente por el temor de éstos de que al emitir acciones, entren nuevos propietarios y pierdan los primeros dueños el control de la empresa; por ende, las entidades que dependen de deudas a largo plazo para financiarse, son menos rentables que las que utilizan deudas a corto plazo, debido principalmente a las mayores desigualdades de información.

Para Ward (2001), la causa principal del fracaso del 10% de las empresas pymes familiares, es la carencia de recursos financieros.

Otros autores como Gregory, Rutherford, Oswald y Gardiner (2005), con base en una investigación realizada en pequeñas y medianas empresas en Estados Unidos, señalan que las pymes enfrentan una gran desventaja para elegir una opción de financiamiento, ya que por las reducidas alternativas que se tienen, dichas empresas son obligadas a financiarse de manera interna, a aceptar altos costos de los fondos y a financiarse con opciones a corto plazo principalmente.

La Rentabilidad

(Maury, 2006; Cabrera-Suárez, De Saá-Pérez y García, 2001), señalan que de acuerdo a estudios realizados por ellos mismos en diferentes países con respecto a la identificación de diferencias en la rentabilidad entre las pymes familiares y las no familiares, encontraron que las familiares sufren menos los costos de agencia (Teoria de la Agencia), esto debido a que la gestión financiera de los propietarios de las familiares tiende a incrementar la rentabilidad de las empresas. Para estos autores, la rentabilidad es indispensable para la sobrevivencia de las organizaciones en el largo plazo y permite impulsar la competitividad de las mismas. Estos mismo autores establecen que las entidades deberían tener una mayor eficiencia en la gestión financiera cuando se da una relación laboral entre propietarios y directivos principalmente por los problemas de comportamiento oportunista del agente (gerente) respecto al principal (propietario) y los costos asociados con la supervisión del mismo.

El Crecimiento

Para Fama (1980), en las empresas familiares el crecimiento se ve afectado principalmente por los planes estratégicos (objetivos y metas) y por la manera de ejercer la gestión financiera de los familiares propietarios. Esta afirmación de Fama se basa en la *Teoría de la Agencia*, la cual señala que los empleados que son ajenos a la familia tienen objetivos diferentes por lo que existe el riesgo de que éstos antepongan sus objetivos de crecimiento a los de rentabilidad.

En una investigación desarrollada en la Gran Bretaña por Cromie, Dunn, Sproull y Chalmers (2001), se detectó la existencia de diferentes intereses entre los trabajadores y los propietarios, lo cual generó una disminución en el crecimiento en las empresas en donde se presentó esta situación.

Para Laitinen (2008), las empresas familiares tienen un menor crecimiento en comparación con las no familiares, esto debido a que el objetivo primordial de la familia es no perder el control de la entidad.

La Información Contable y Financiera

Ho y Wong (2001), mencionan que la información contable y financiera es indispensable para la toma de decisiones en las empresas. Señalan que en las empresas familiares es mucho más complicado obtener información financiera que en las no familiares, inclusive cuando las familiares proporcionan información, la información no es completa, generalmente la información que ofrecen es parcial, en cambio en las empresas no familiares, se ofrece una información financiera completa.

Autores como Collis y Farvis (2002), de un estudio realizado en pymes en Inglaterra, encontraron que el flujo de efectivo, las conciliaciones bancarias y los estados financieros mensuales son las principales fuentes de información contable y financiera.

Según Tong (2008), considerando el horizonte de inversión a largo plazo y a la imagen y supervisión que la familia tiene en la empresa, la información financiera generada en las empresas no familiares posee una menor calidad que la de las familiares.

Los sistemas de control de gestión (SCG) y el rendimiento

Para Weill y Olson (1989), el rendimiento empresarial es afectado por diferentes variables contingentes (la estrategia, La estructura, el tamaño, el entorno, la tecnología y las diversas tareas individuales) y por variables relacionadas con la gestión, la implementación, la estructura y el desarrollo del sistema de información. Ambas variables afectan el rendimiento del propio sistema de información de la empresa, principalmente en lo relacionado a satisfacción, éxito, efectividad e innovación. Lo anteriormente mencionado toma como base la *Teoría de la Contingencia* desde la perspectiva de los SCG.

Según Otley (1980), la intención de implementar SCG en las entidades no debe considerarse únicamente como una medida de control, sino al contrario, los SCG representan variados sistemas de control trabajando de manera conjunta en la búsqueda de un bien común en la entidad.

Tiessen y Waterhouse (1983), señalan que los SCG son indispensables en la estructura de una organización.

Metodología

Considerando el tipo de fenómeno que se investigará, se empleará el enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal y se realizará un análisis estadístico aplicando la prueba U de Mann Whitney, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov y para la corroborar los datos obtenidos se aplicará el método de Montecarlo.

El trabajo de Investigación se realizó con información que se obtuvo de las pymes de la industria textil del estado de Yucatán, del ejercicio 2011. Se utilizó una encuesta diseñada específicamente para recabar la información que se desea analizar para esta investigación, con un escalamiento tipo likert.

Con base en los datos proporcionados por la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, delegación Yucatán la población queda conformada por 26 empresas pymes del sector textil, del estado de Yucatán, por lo tanto el tamaño de la muestra deberá de ser de 24 encuestados.

La fórmula que se utilizó para obtener el tamaño de la muestra es la de estimación de intervalo de la proporción poblacional finita.

Para estudiar la relación que permita probar el grado de dependencia entre las variables independientes (financiación, endeudamiento, rentabilidad, crecimiento, información contable y financiera y sistemas de control de gestión) y la variable dependiente (gestión financiera en la empresa familiar) se aplicó el siguiente modelo de análisis de regresión:

Gf.= b1 +b2 (F)+b3 (E)+b4 (R) +b5 (C)+b6(ICF)+ b7(SCG)+ E

Cada una de las variables se define de la siguiente manera:

Variable Dependiente: Gf = Gestión Financiera en la empresa familiar

Variables Independientes:

b0 = Parámetro que mide a la variable dependiente cuando las variables independientes carecen de cambios o su cambio es cero (0)
bi = Coeficiente que mide el impacto en la variable dependiente cuando la variable inde pendiente cambia en una unidad.

F = Financiación.
E = Endeudamiento.
R = Rentabilidad.
C = Crecimiento.
ICF= Información Contable y Financiera.
SCG= Sistemas de Control de Gestión.
E = error en los datos, no explicado por la ecuación.

Modelo Estadístico

Considerando la naturaleza de las variables y el número de empresas objeto de estudio, para verificar las hipótesis de investigación referentes a la comparación de las empresas familiares y no familiares se aplicará la prueba U de Mann Whitney y en los casos en que las valores de las variables analizadas no cumplieran el supuesto de normalidad, sería verificado mediante la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov. Además se aplicará el Método de Monte Carlo para 10 mil muestras aleatorias a fin de corroborar los resultados obtenidos.

El Método de Monte Carlo es un proceso de simulación que permite calcular probabilidades y otras cantidades relacionadas a partir de muestras aleatorias obtenidas a partir de la información disponible. A partir de los resultados de la simulación es posible efectuar pruebas estadísticas que pueden aplicarse en el caso de no cumplirse los supuestos de la estadística paramétrica y no paramétrica. Este tipo de pruebas se denominan pruebas exactas. El empleo de las pruebas exactas, como las obtenidas a partir del método de Monte Carlo, es una alternativa que genera resultados más generales que la estadística tradicional, pero que sin embargo son de utilidad en las tareas de investigación.

Medición de la confiabilidad

La confiabilidad se puede medir al aplicar un instrumento de medición dos o más veces a un mismo grupo de personas o aplicar dos o más instrumentos de medición a un mismo grupo en diferentes momentos. El método de mitades partidas requiere sólo una aplicación de la medición y compara puntuaciones de ambas partes que deben de estar muy correlacionadas. El coeficiente alfa de Cronbach requiere solamente una administración de medición para toda la población sin necesidad de dividirla.

El método que se utilizará por las características de la investigación, será el coeficiente de cronbach.

Instrumento de medición

El método de escalamiento tipo Likert (Likert, 1976), consistirá en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales los sujetos elegirán uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asignará un valor numérico. Así, el sujeto obtendrá una puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

A cada respuesta se le asigna un valor numérico y sólo puede marcarse una opción.

La puntuación mínima para los ítems es de 1* (número de ítems) y la puntuación máxima es 5*(el número de ítems).

Medición de la validez

La validez del constructo se realizará con el procesamiento y análisis de datos de los ítems que integrarán cada variable del modelo, mediante el análisis de factor con el apoyo del paquete estadístico SPSS.

Alcance

La presente investigación permitirá analizar las diferencias en la gestión financiera en las pymes familiares y no familiares de la industria textil en Yucatán como factor impulsor de competitividad empresarial para este sector.

Limitación

La aplicación total o parcial del contenido de esta investigación es responsabilidad única y absoluta de la población objeto de estudio, por lo que queda fuera de las manos del investigador comprobar el resultado final de su aplicación.

Hipótesis

(H1): Existen diferencias en las fuentes de financiación que utilizan las pymes familiares y las no familiares de la industria textil en Yucatán para realizar nuevas inversiones.

(H2): Las pymes familiares de la industria textil en Yucatán, presentan menor endeudamiento que las no familiares.

(H3): Las pymes familiares de la industria textil en Yucatán, son más rentables que las no familiares.

(H4): Las pymes familiares de la industria textil en Yucatán, tienen menor crecimiento que las no familiares.

(H5): Los gerentes de las pymes familiares de la industria textil en Yucatán, utilizan en menor medida la información contable y financiera para la toma de decisiones que los gerentes de las no familiares.

(H6): Existe una relación positiva entre la utilización de la información contable y financiera de las pymes familiares de la industria textil en Yucatán y su rendimiento.

(H7): Las pymes familiares de la industria textil en Yucatán, tienden a implementar en menor medida los sistemas de control de gestión (SCG) que las no familiares.

Resultados.

La integración jurídica de las 24 empresas encuestadas, está representada en el cuadro 1, en la que se observa que el 58.3% son personas físicas, y el 41.7% están como persona moral (Sociedad).

Cuadro 1 Integración jurídica

	Frecuencia	Porcentaje
Persona Física	14	58.3%
Persona Moral	10	41.7%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Como actividad preponderante principal, el 100% de los encuestados contestaron que se dedican a la confección de prendas, y el 58.33% de los encuestados contestaron que tienen otra actividad preponderante que en este caso es la comercialización del producto terminado, como se muestra en la gráfica 1.

Gráfica 1 Actividad preponderante Confección**.**

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

En el año 2011, se puede observar en el cuadro 2 que las empresas estuvieron en un rango de 5 a 180 trabajadores ocupados. Siendo 12 trabajadores el porcentaje más alto con 16.67%, ésto está reflejado en el siguiente cuadro:

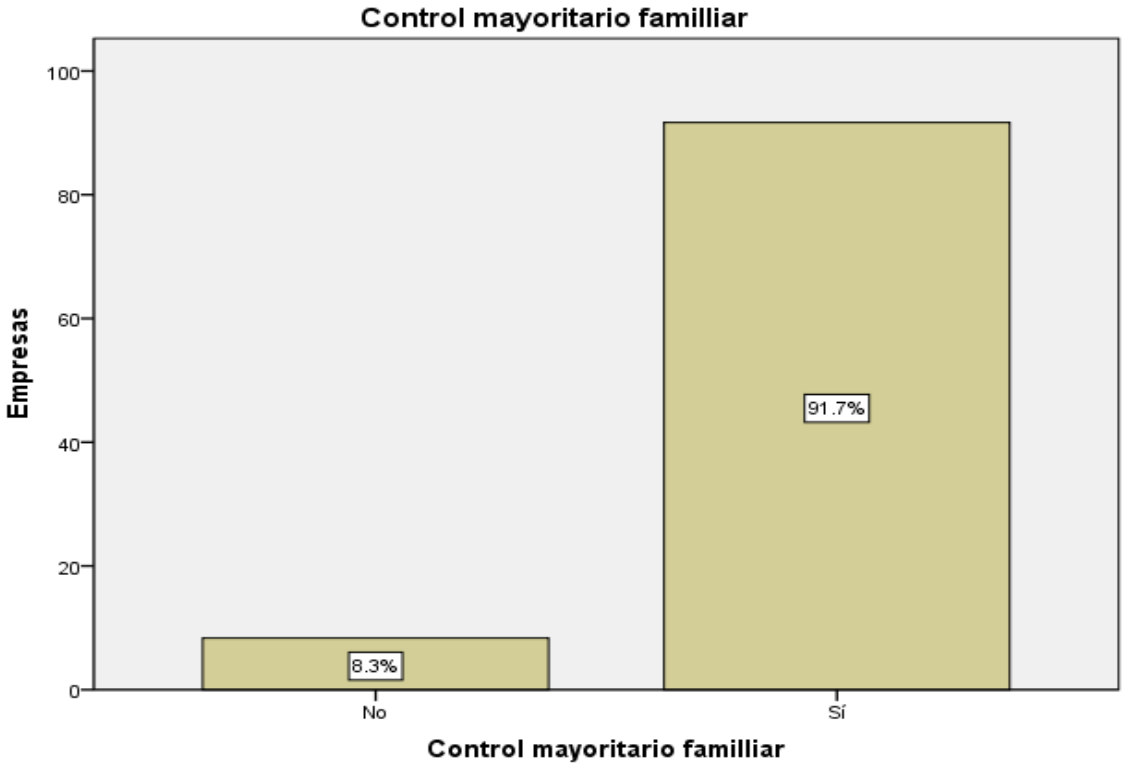
Cuadro 2 Plantilla de personal ocupado 2011

Número promedio	Frecuencia	Porcentaje
5	1	4.17%
11	1	4.17%
12	4	16.67%
13	1	4.17%
14	1	4.17%
15	2	8.33%
16	2	8.33%
18	1	4.17%
19	1	4.17%
20	1	4.17%
39	1	4.17%
40	1	4.17%
45	1	4.17%
58	2	8.33%
60	2	8.33%
156	1	4.17%
180	1	4.17%
Total	**24**	**100.00%**

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Se les preguntó a las empresas encuestadas, cómo está integrado el control mayoritario de las empresas, y los resultados fueron que un 91.7% es familiar, es decir, un grupo familiar tiene invertido más del 50% de capital, y el 8.3% no lo es, como se aprecia en la gráfica 2:

Gráfica 2 Capital invertido con control mayoritario familiar



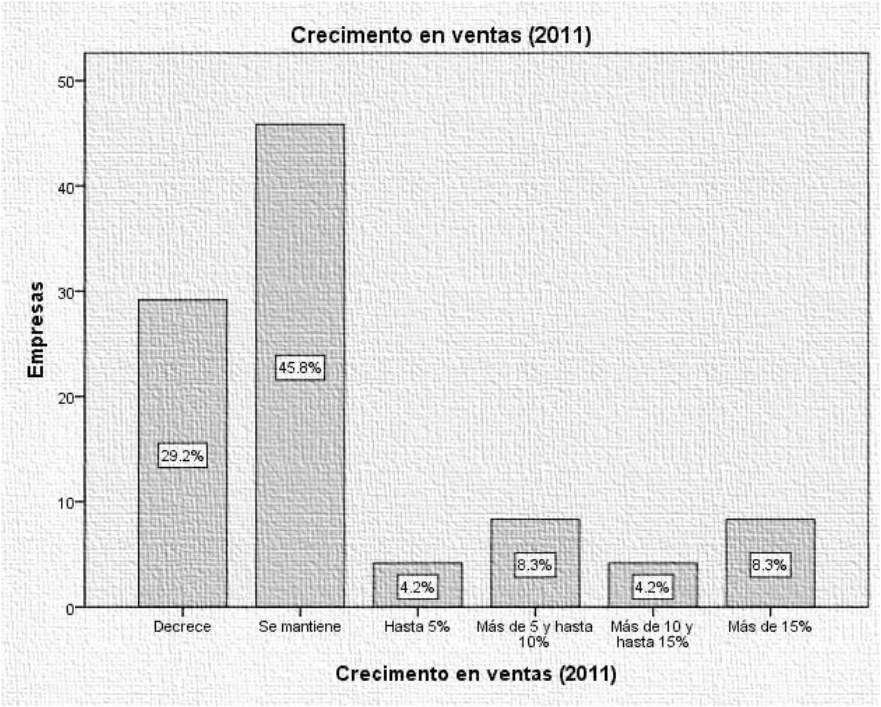
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Cuadro 3 Grado de estudios del gerente

	Frecuencia	Porcentaje
Primarios básicos	12	50%
Bachillerato	1	4%
Licenciatura	7	29%
Posgrado	4	17%
Total	24	100%

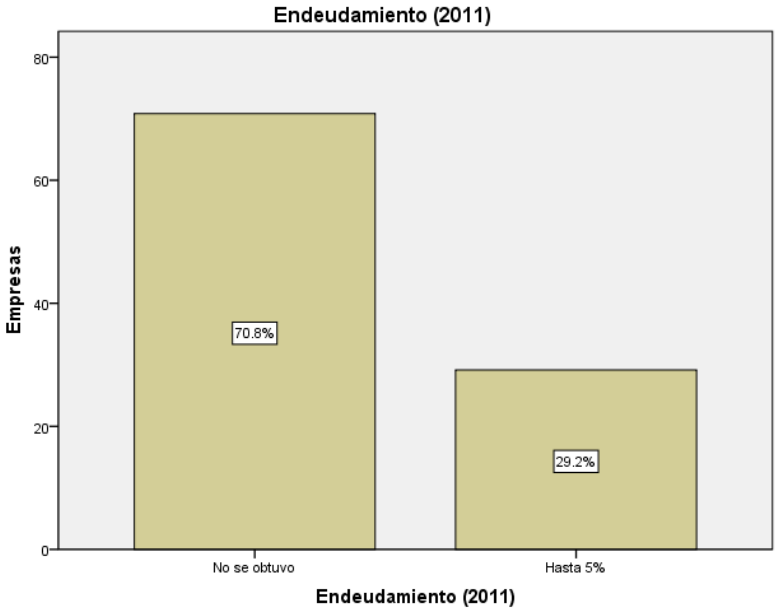
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Gráfica 3 Crecimiento en ventas totales durante el 2011 con respecto al 2010.



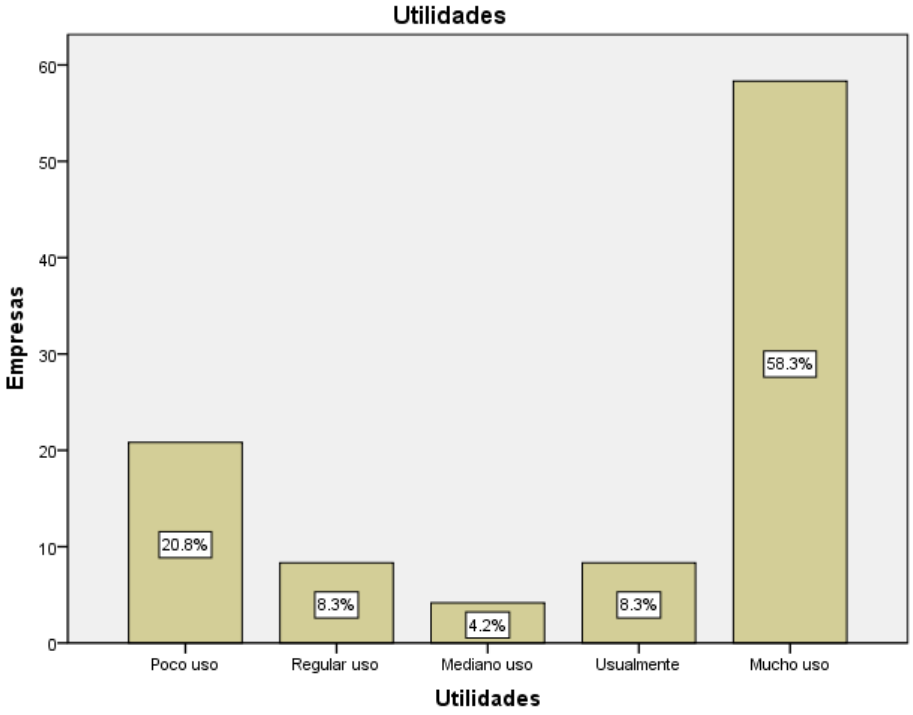
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Gráfica 4 Porcentaje de endeudamiento (pasivo total/activo total)

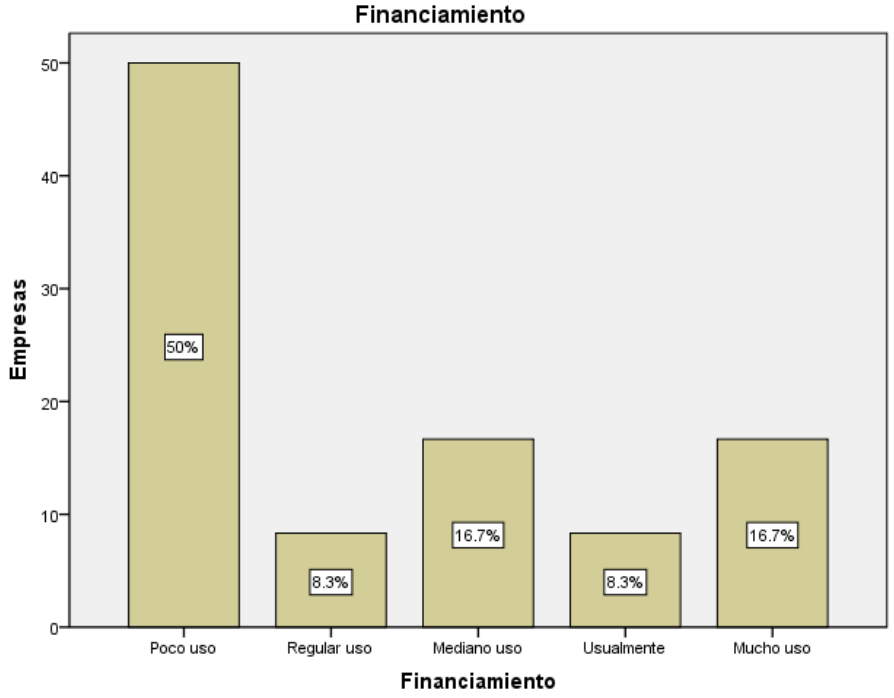


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Gráfica 5 Grado de utilización de inversión en las utilidades retenidas.



Gráfica 6 Grado de utilización de inversión mediante financiamientos.



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta

Conclusiones

Con base a los resultados hasta la presente fecha obtenidos, se concluye:

Que la personalidad jurídica de las pymes de la industria textil en Yucatán es mayormente la de personas físicas. El 100% de las pymes encuestadas tiene como actividad preponderante la confección de prendas.

En cuanto al capital invertido respecto al control mayoritario, éste es familiar.
El nivel de estudios que poseen los gerentes es hasta la primaria.

El crecimiento en ventas del 2011 respecto al 2010 es el mismo, es decir, se mantuvo el mismo volumen de ingresos vendidos en el 2011 con respecto al 2010.

En cuanto a financiamiento, su principal fuente proviene de utilidades retenidas ya que como se observó en las gráficas correspondientes, tienen una reducida cantidad de adeudos con terceros.

Referencias

Alonzo, F. (2011). Evolución de la Industria del Vestido en Yucatán en el marco de las Cadenas Globales de Valor. *Revista de Economía*. 76[28], 105-129.

Belausteguigoitia, I. (2010). *Empresas Familiares, su dinámica, equilibrio y consolidación*. México. McGraw Hill.

Burk, J. y Lehnman, R. (2004). *Financing Your Small Business*. USA: Sphinx Publishing.

Cabrera-Suárez, K; De Saa-Pérez, P.; García, D. (2001). "The Succession Process from a Resource and Knowledge based view of the Family Firm. *Family Business Review*. 1[14], 187-219.

Collis, F. y Farvis, R. (2002). Financial Information and Management of Small Private Companies. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2[9]. I100-110.

Cromie, S.; Dunn, B.; Sproull, A. y Chalmers, D. (2001). Small Firms with a Family Focus in the Scottish Highlands and Islands. *The Irish Journal of Management*. 2[22], 45-66.

Daily, C. y Dollinger, M. (1993). Alternative Methodologies for Identifyng Family versus Nonfamily Mnaged Business. *Journal of Small Business Management*. 2[31], 79-90.

Esparza, J., García-Pérez, D. y Duréndez, G. (2010). Diferencias de Gestión Familiar entre Empresas Familiares y no Familiares del Sector Turístico Mexicano. *Actualidad Contable*. 20, 29-48

Fama, E. (1980). Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy*. 2[88], 288-307.

Gallo, M; Tápies, J. y Cappuyns, k. (2004). Comparison of Family and Nonfamily Business: Financial Logic and Personal Preferents. *Family Business Review*. 4[17], 303-318.

Gregory, B.; Rutherford, M.; Oswald, S. y Gardiner, L. (2005). An Empirical Investigation of the Growth Cycle Theory of Small Firm Financing. *Journal of Small Business Management*. 4[43], 382-392.

Ho, S. y Wrong, k. (2001). A study of the Relationship between Corporate Governance Structures and the Extent of Voluntary Disclosure. *Journal of International Accounting, auditing and Taxation*. 10, 139-156.

Holmes, S. y Kent, P. (1991)**.** An empirical analysis of the financial structure of small and large Australian manufacturing Enterprise. *Journal of small Business finance.* 1[2], 141-154.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2004). *Censos Económicos 2004*. Recuperado el 04/06/2012. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2004/presentacion.asp

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (2010). *Censos Económicos 2009.* Recuperado el 04/06/2012. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/presentacion.asp

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2011). *Perspectiva Estadística Yucatán 2011.* Recuperado el 04/06/2012. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/perspectivas/perspectiva-yuc.pdf .

Laitinen, E. (2008). Value Drivers in Finnish Family Owned Firms: Profitability, Growth and Risk. *International Journal Accounting and Finance*. 1[1], 1-41.

Likert, R. (1976). *Una Técnica para la Medición de Actitudes.* México. Editorial Trillas.

Machado, M. (1999). "El complejo objeto de estudio de la Contabilidad: por la vía constructiva". *Revista Contaduría*. Universidad de Antioquia, No. 36, pp. 17-47.

Macías, S. (2003). *La importancia de las Pymes para el mercado mexicano*. Recuperado el 04/06/2012. Disponible en:http://compite.org.mx/otros/importancia pymes.pdf

Maury, B. (2006). Family Ownership and Firm Performance: Empirical evidence from Western European Corporations. *Journal of Corporte Finance*. 12, 321-341.

Myers, S. y Majluf, N. (1984). Corporate Financing and Investment Decisions when Firms have information that inversors do not have. *Journal of Financial Economics*. 2[13], 187-221.

Otley, D. (1980). Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting Organizations and Society,* 5 [4], 413-428.

Rodríguez, J. (2010). "Administración de pequeñas y medianas empresas". México, D.F., Ed. 6, International Thomson Editores SA de CV.

Secretaría de Economía (2009). *Directorio IMMEX*. Disponible en: www.economia.gob.mx

Simón, J. (2008). Uso de las TIC. Contaduría Pública. (434) 18-20. Sistema Empresarial Mexicano, SIEM (2008). *Estadísticos*. México. Disponible en: http//www.siem.gob.mx/siem2008.

Sistema Empresarial Mexicano, SIEM (2008). *Estadísticos*. México. Recuperado el 04/06/2012 Disponible en: http//www.siem.gob.mx/siem2008.

Sistema Empresarial Mexicano, SIEM (2009). *Estadísticos.* Recuperado el 04/06/2012 Disponible en: http//www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_cpyme_siem

Tarragó, F. (1989). *Fundamentos de la economía de la empresa*. España. Hispano Americana.

Tiessen, P. y Waterhouse, J. (1983**).** Towards a descriptive theory of management accounting. *Accounting, Organizations and Society*. 8[2-3], 251-267.

Tong, Y. (2008). Financial Reporting Practices of Family Firms. *Advances in Accounting*. 23, 231-261

Universidad Autónoma de Yucatán, UADY (2011). *Historia*. Recuperado el 04/06/2012. Disponible en:http://www.uady.mx/sitios/mayas/historia/cont_01.html

Ward, J. (2001). Tensión y Fracaso Empresarial. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*. 26, 38-41.

Weill, P. y Olson, M. (1989)**.** An assessment of the contingency theory of management information systems. *Journal Management Information Systems*, 6 [1], 59-79.

Línea de Investigación:
Desarrollo empresarial en las PYMES

Factores que inciden en la actitud emprendedora de estudiantes de Contaduría y Administración del Centro Universitario UAEM Temascaltepec.

Marcela Jaramillo Jaramillo, Manuel Antonio Pérez Chávez,
Daniel Cardoso Jiménez.
Centro Universitario UAEM Temascaltepec.

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto, analizar los factores que inciden en la actitud emprendedora de los estudiantes de contabilidad y administración en el Centro Universitario UAEM Temascaltepec. Se utiliza como instrumento de recolección de información un cuestionario estructurado con preguntas que miden variables psicológicas: autoestima, control percibido interno, innovación, motivación de logro, riesgo, tolerancia a la ambigüedad y variables sociodemográficas: edad, sexo, ámbito de desarrollo, antecedentes de familiares empresarios. La muestra para el estudio está integrada por 140 estudiantes de las dos licenciaturas. Los resultados del análisis descriptivo revelan, que los estudiantes desean emprender un negocio, que están dispuestos a asumir riesgos que los lleven a progresar y estar entre los mejores. Sin embargo algunas variables psicológicas muestran niveles bajos en las cuales se recomienda que las autoridades del Centro Universitario deban trabajar buscando alternativas que ayuden a aumentarlos.

Palabras clave: Factores, actitud emprendedora, estudiantes, CU UAEM Temascaltepec.

INTRODUCCIÓN

La literatura que explica la formación de emprendedores en una sociedad, engloba dos enfoques principales. Uno es el enfoque psicológico, el cual propone que el emprendedor *nace*, es decir, que es un sujeto con características básicamente innatas diferentes a las del resto de las personas. Si bien su mera presencia no garantiza la orientación empresarial de un individuo, existe consenso respecto a que los emprendedores, en general, poseen necesidad de logro, una personalidad creativa e imaginativa, confianza en sus propias capacidades o autoconfianza, orientación a la acción y toma de iniciativa, una alta necesidad de independencia y de controlar situaciones, capacidad de negociación, alta propensión al riesgo y perseverancia (Hornaday & Aboud, 1970; Green *et al.*, 1996; Deakins, 1996).

El otro enfoque es el sociológico, el cual toma estos elementos pero considera que el emprendedor *se hace* y que las cualidades que lo definen como tal son adquiridas por él a lo largo de su vida, poniendo el énfasis en que las ideas y ambiciones del empresario se desarrollan en la edad adulta. De este modo, la vocación emprendedora se relaciona con un conjunto de factores culturales, económicos, sociales y psicológicos.

Derivado de lo anterior, el estudio de las actitudes emprendedoras es una línea de investigación que ha suscitado el interés y la curiosidad de los analistas socioeconómicos, y que en la actualidad cobra una especial relevancia, debido a la difícil situación económica que atraviesan la mayor parte de los países. Es ahora cuando la iniciativa empresarial resulta uno de los factores prioritarios para salir de la crisis. La necesidad de abrir nuevas vías en el mercado laboral, de tomar iniciativas creativas e innovadoras que posibiliten puestos de trabajo, se ha convertido en una necesidad urgente.

Esta situación conlleva la necesidad de replantear las opciones de carrera de los egresados, ya que existe una alta probabilidad de que al graduarse consigan trabajo en relación de dependencia en actividades para las que se encuentran sobrecalificados o que no se vinculan con su formación profesional. En este sentido, uno de los incentivos para que los estudiantes universitarios se involucren en actividades empresariales se vincula con las condiciones que ofrecen el mercado laboral y los diferenciales de ingreso. Si ellos evalúan que el mercado no ofrece empleos acordes a su formación universitaria, y que desempeñándose por cuenta propia obtendrán un retorno superior al esperado bajo relación de dependencia, se verán inducidos a pensar en la creación de una empresa propia como opción de carrera.

De este modo, surge como relevante que los estudiantes tengan la formación específica necesaria para involucrarse en una actividad empresarial, además del *stock* de capital humano, concepto con el que se asocian el nivel de educación formal y la experiencia laboral. Distintos estudios resaltan la correlación positiva que existe entre el nivel de educación formal de un sujeto y su decisión de crear una nueva empresa (véase, Storey, 1994; Reynolds & White, 1997; Henrekson & Rosenberg, 2000). Ello se traduce en que la probabilidad de entrada a una actividad independiente se incrementa, tanto para desempleados como para empleados, con el nivel educativo. Asimismo, aquellos individuos con un nivel educativo más elevado tienen mayores posibilidades de éxito, no sólo en la implementación de un nuevo emprendimiento, sino también en la supervivencia en las etapas tempranas de la nueva empresa, período crítico de las mismas (véase, Charney & Libecap, 2000; Gennero y Liseras, 2001).

De este modo, los planes de estudio de las distintas universidades y las características propias de cada institución educativa y de sus alumnos pueden incidir en las opciones de salida laboral evaluadas por sus graduados.
La mayoría de las universidades continúan preparando a los jóvenes universitarios para sumarse a ser empleados, es momento de cambiar el horizonte y empezar a formar individuos con capacidad emprendedora, y explotar su potencial emprendedor.

Por lo anterior el objetivo de este trabajo es analizar la actitud emprendedora de los estudiantes de la Licenciatura en Contaduría y Administración del Centro Universitario UAEM Temascaltepec. El trabajo se encuentra estructurado además

del resumen y la introducción, por la revisión de la literatura relacionada con la actitud emprendedora, posteriormente se puntualiza la metodología del estudio, para posteriormente analizar los resultados obtenidos y llegar a las conclusiones finales de este primer ejercicio, se termina el trabajo detallando las referencias bibliográficas.

REVISIÓN DE LITERATURA

El Entrepreneur, concepto que habla de la persona que se caracteriza por su entrepreneurship, se traduce al castellano como emprendedor. Según la Real Academia Española (1791, 359) el término quiere decir: “Emprendedor: la persona que emprende y se determina a hacer y ejecutar con resolución y empeño alguna operación considerable y ardua”

El término entrepreneur apareció por primera vez en el texto “Essai Sur la Naturedu Commerce en Général” (Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general) escrito por Richard Cantillon (1755), reconocido por muchos historiadores como el primer gran teórico de la economía. El término designaba una persona que se caracterizaba por comprar productos a precios conocidos para venderlos en el mercado a precios desconocidos. Esta concepción asoció al término emprendedor los elementos conceptuales de recursos y riesgo. Posteriormente, el concepto fue enriqueciéndose con los aportes de otros economistas importantes (véase, Say, 1852; Knight, 1921; Baumol, 1968 y 1993; Braudel, 1985; Casson, 1982) quienes diferenciaron al emprendedor del inversionista, al reconocer la diferencia en el rendimiento que cada uno espera de sus acciones.

La actitud emprendedora puede definirse como una conducta permanente de administrar los recursos para generar resultados según la actividad en que se desarrolla (Quintero, 2007).

Para sustentar cualquier investigación es necesario analizar los estudios previos, es por eso que en el siguiente apartado se detallan algunos de ellos.

Análisis de estudios previos

El estudio de Krauss (2004), sobre actitudes emprendedoras en los estudiantes de la Universidad Católica de Uruguay, toma para su estudio la población de alumnos recién ingresados a la Universidad, obtuvo la información a través de un cuestionario y encontró mediante un análisis factorial, que los alumnos de las carreras empresariales tienen una actitud más favorable hacia la creación de empresas. Se visualiza dentro de las actitudes emprendedoras como un mayor control interno percibido y planificación. Además de que el hecho de tener un familiar directo como emprendedor no significa que el estudiante posea una actitud más emprendedora.

De igual manera Cáceres y Cohene (2011), analizan la actitud emprendedora de estudiantes pero en este caso del último año de la Facultad de Ciencias Económicas Y Administrativas (FaCEA) de la Universidad Nacional de Itapúa, la

muestra para el estudio estuvo integrada por 83 alumnos, 10 docentes y 2 directivos, a estos se les aplicaron encuestas con preguntas abierta y cerradas. Los resultados revelaron la existencia del deseo, la intensión de crear empresas propias por parte de los estudiantes a pesar de ser negativa la percepción sobre la viabilidad, además se llegó a la conclusión de que el contar con empresarios en el entorno familiar no influye en ninguna de las variables tomadas en cuenta durante el estudio. Sin embargo el rol de la FaCEA influye de manera positiva sobre el deseo y la intención de crear una empresa propia por parte de los estudiantes, por lo cual se deduce la existencia de una actitud emprendedora.

Espíritu (2011), analiza las características sociodemográficas, los rasgos psicológicos y la formación recibida, con la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios. Para dicho análisis, se aplicó un cuestionario a 333 estudiantes de las carreras de Contador Público y Licenciado en Administración de la Universidad de Colima, México. Los resultados revelan una alta relación positiva significativa de los tres rasgos de personalidad (propensión al riesgo, necesidad de logro y control percibido interno) con respecto a su intención de crear su propia empresa por parte de los estudiantes.

Gutiérrez, Amador y López (2011), realizan un estudio comparativo del potencial emprendedor de los estudiantes de la carrera de Contabilidad de las universidades de San Marcos del Perú y Guadalajara de México, la información se obtuvo a través de una encuesta aplicada a 434 estudiantes, el estudio descriptivo evidencio, que las competencias con mejor manejo para ambas, son tres; fortaleza ante las dificultades, aprendizaje, afán de logro, las presentadas con mayor deficiencia para ambas son cinco: capacidad de asumir riesgos, capacidad de tomar decisiones, flexibilidad, organización de tiempo y trabajo, confianza en uno mismo, encontrándose en un punto medio la iniciativa. Este evidente resultado nos indica que los aspectos académicos deben urgentemente ser reforzados para mejorar los perfiles analizados antes de que los estudiantes concluyan sus estudios profesionales puesto que manifiestan mayores dificultades que ventajas en su formación.

De Jorge (2013), con su investigación pretende determinar qué factores influyen en la intención emprendedora en los estudiantes universitarios de los últimos años de la Licenciatura y Grado de Administración y Dirección de Empresas (GADE), a través de un cuestionario y el análisis de este, se concluye, que el mayor tiempo de estudios en la realización de la carrera y la percepción de la figura del empresario por parte del alumno no han resultado ser factores influyentes. Los principales resultados revelan que las características personales (sociodemográficas) de los alumnos en términos de mayor edad, género masculino y la existencia de algún familiar empresario han resultado ser explicativas de la intención emprendedora. En el caso de la muestra individualizada para los alumnos de GADE, la mayor valoración personal emerge como un factor significativo.

Sustento de las variables utilizadas en la investigación

Los rasgos ***sociodemográficos*** del emprendedor son la edad, el género, la procedencia cultural, la ocupación de los padres, entre otros muchos, son factores estudiados en numerosas investigaciones, dada su supuesta vinculación con la acción emprendedora.

En un estudio realizado con personas con intenciones emprendedoras hecho por Knratko y Hodgetts (1998), argumentan que las personas jóvenes carecen de cargas familiares y poseen el vigor y la energía de su edad, lo que favorece el comportamiento basado en la creación de empresas. También los anteriores autores mencionan que los individuos de mayor edad se ven mermados en sus capacidades físicas y mentales o puedan estar menos capacitados para generar nuevas ideas y aprender nuevos comportamientos, además de tener un mayor compromiso psicológico con su estabilidad que merma la tendencia a crear una empresa, llegando a un momento en sus vidas en el que la seguridad es lo más importante tratando de evitar cualquier acción arriesgada (véase López et al, 2012, De Jorge, 2013).

El género es caracterizado por la división del trabajo, hecho que ocasiona en la sociedad que hombres y mujeres realicen funciones diferentes, especialmente para las mujeres, donde su participación se ha restringido al ámbito familiar y al hogar, limitando así su ingreso al mercado laboral. Esta desigualdad, desgraciadamente, ha generado múltiples formas de opresión hacia las mujeres (Quevedo et al, 2010).

Aunque Lerner y Pines (2010), argumentan que no obstante las barreras con las que se encuentra la mujer, por ejemplo, la financiación para obtener capitales y la organización para balacear la vida familiar con el negocios, hace que algunas las empuje a hacerse empresarias.

El crecimiento económico que crea oportunidades de negocio también puede crear más posibilidades emprendedoras, subrayando también que si la economía de una nación se expande y hay más demanda de mercancías y servicios, se reflejará la probabilidad de que alguien tenga la oportunidad de iniciar un negocio (Dyer, 1994).

La ***tradición familiar de empresarios*** es un elemento que favorece la aparición de nuevos emprendedores, según, ya que existen evidencias empíricas que los empresarios descienden en su gran mayoría, de familias en la que algunos de sus miembros han tenido o tienen una empresa. Muchos hijos de empresarios trabaja también por su cuenta, este hecho se repite en la mayoría de las investigaciones lo cual se debe a que los padres empresarios, ejercen una influencia importante en la decisión de sus hijos para ser empresarios (véase, Veciana, 1989;

Benavides y Sánchez, 2004 citado por Espíritu, 2011). Scott y Twomey (1988), al analizar las aspiraciones profesionales de estudiantes encontrando influencia del padre como empresario en la familia, en la intención del estudiante para seguir sus pasos, puesto que tienen la idea más clara, ya que están conviviendo en un ambiente empresarial que de alguna forma influye en la toma de decisiones.

Benavides y Sánchez (2004), citado por Espíritu(2011), en su estudio con estudiantes universitarios, encuentran que la existencia de un entorno familiar en la que se encuentran aquellos estudiantes con intenciones de crear su propia empresa les resulta adecuada para llevar a cabo su objetivo.

La ***necesidad de logro*** es una característica básica de los emprendedores que se conducen de una determinada forma, ya que necesitan ser responsables de sus actos, tener libertad para desenvolverse y control de la situación. Además, buscan retroalimentación sobre sus actos para luego modificar sus objetivos. Fijan metas que sean retadoras pero a la vez realistas y alcanzables. No les agradan las tareas rutinarias sino aquellas que el esfuerzo influya en sus resultados. A la hora de escoger compañeros de trabajo prefieren expertos en vez de amigos (véase, Ibáñez, 2001, Krauss, 2004, entre otros).

La capacidad innovadora ya fue percibida a mediados del siglo XIX como factor esencial para la supervivencia de las organizaciones y las naciones. Joseph Schumpeter (1934), hace referencia a este fenómeno describiéndolo como “destrucción creativa”. Aseguraba que el proceso sería benéfico ya que traería un método eficiente de producción de productos y servicios ofreciendo mejores y más baratos (Mueller y Heidemann, 2002; Krauss, 2004))

Por su propia naturaleza, la innovación está impregnada de incertidumbre, llevando el riesgo como factor impulsor o limitador en el análisis y decisión que realiza el agente innovador. Las decisiones tomadas bajo condiciones de incertidumbre tienden a enfrentar riesgos mayores que resultan en errores o fracasos. Aunque exista la posibilidad de revertir dichos procesos, estos riesgos pueden causar elevadas pérdidas para las empresas. Tal es la magnitud de la incertidumbre que trae la innovación, que Freeman (1984), citado por Brandao, y Pinheiro (2004), reconoce que las organizaciones no tienen el debido incentivo para buscar innovaciones más radicales.

Según Hisrich (2002), un emprendedor está interesado en la organización de un nuevo negocio y se compromete con su supervivencia. El inventor está enamorado con su invención y se resiste a que le hagan modificaciones para su comercialización.

El ***"locus of control"****,* es el elemento que muestra el lugar donde la persona sitúa el control de su vida. El control percibido interno es cuando la persona cree que los resultados que obtiene en su vida son debidos a sí mismo. Está relacionado positivamente con el esfuerzo en el trabajo, nuevas ideas, e iniciativa. En cambio, una persona con control percibido externo, creerá que su actuación no va a influir en los resultados que obtenga. Basará la explicación de los acontecimientos en la suerte, el azar, la influencia de otras personas o grupos sociales de poder (véase Mueller y Heidemann, 2002; Krauss, 2004, Loli et al. 2010).

Una persona con control percibido interno es más persuasiva, busca más información, es más propensa a olvidar los fracasos. El emprendedor tiene que tener una gran confianza en sí mismo y en su proyecto para poder implementarlo.

Blackaman (2004), confirma que la persona y su empresa tiene más éxito si posee un elevado control interno y responsabilidad. Esto provoca que el emprendedor seleccione cuidadosamente su plan de negocios, haciendo más probable el resultado exitoso.

Burns (1990), considera que la ***autoestima*** es el proceso mediante el cual el individuo examina sus actos, sus capacidades y atributos en comparación a los criterios y valores personales que ha interiorizado.

La autoestima es la evaluación que hacemos de nosotros mismos. Es la confianza en nuestra capacidad para pensar y afrontar los desafíos que surgen todos los días. Hace que las personas busquen objetivos exigentes que la estimulen y al lograrlos aumenta aún más su autoestima (véase, Branden, 1993)

Basado en una investigación realizada por Reza y Reza (2003) se puede demostrar que existe una relación directa entre la autoestima y la satisfacción con el trabajo. El emprendedor está ampliamente satisfecho con su proyecto y le da la fuerza necesaria para seguir adelante.

Harvey y Keashly (2003), demuestran en su estudio que las personas con baja autoestima son vulnerables y se vuelven un blanco fácil de atacar. La misma actúa como un moderador frente a los factores de riesgo del trabajo, razón por la cual es tan importante que el emprendedor posea una alta autoestima. Si él se considera capaz de crear su propia empresa, entonces actuará para ello.

Hisrich (2002), reconoce que todo emprendimiento lleva asociado un ***riesgo*** ya sea financiero, social o psicológico. Cano et al. (2003) reconoce que el empresario es una persona que asume riesgos. En cambio, Hisrich (2002), explica que no se

han encontrado estudios que asocien al emprendedor como una persona con una propensión al riesgo.

En estudios realizados por McCarthy (2003), encuentra que la propensión al riesgo de los emprendedores está fuertemente vinculada con la personalidad que posean. Los emprendedores de tipo carismático son visionarios, altamente persuasivos, ambiciosos y poseen metas ideales. Son tomadores de riesgo, lo hacen basándose en la experiencia que fueron adquiriendo en fracasos anteriores. En cambio, los emprendedores de tipo práctico son más cautelosos, más racionales, toman riesgo calculando y planificando exactamente el negocio al cual apuntan.

La ***tolerancia a la ambigüedad*** es una característica especialmente necesaria para la toma de decisiones en la incertidumbre. Tolerancia a la ambigüedad, intuición y creatividad, están íntimamente ligadas (Venciana 1989), por lo tanto, teóricamente las personas que más toleran la ambigüedad son las que obtienen resultados superiores en su misión y en la búsqueda del crecimiento (Entrialogo et al., 1999; Loli, et al. 2010).

En un estudio sobre el perfil empresarial y la participación en la capital hecho con fundadores, propietarios y directivos, se menciona que los empresarios necesitan tener un alto grado de tolerancia a la ambigüedad para que tomen decisiones acertadas en un ambiente de incertidumbre, proponiendo en su hipótesis que la tolerancia sobre la ambigüedad explica el esquema de participación en el capital y que los fundadores son más propensos a tolerar mejor la ambigüedad que el resto de los empresarios. Otros actores que han considerado en sus trabajos la tolerancia a la ambigüedad son Venciona (1989) Cano et, (2004), Morris (1998), Dyer (1994), Carlana et al; (1989) o Gupta y Govindarajan (1984)

Los rasgos que anteriormente se mencionan influyen de cierta manera para determinar la actitud emprendedora pero es importante mencionar que existen otros rasgos que tienen también la finalidad de definir la actitud emprendedora.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la investigación se consideraron a estudiantes de las licenciaturas en Contaduría y Administración del Centro universitario UAEM Temascaltepec, para lo cual la población estuvo constituida por 349 estudiantes de los diversos semestres (primero, tercero, quinto, séptimo y noveno), de estos se tomó una muestra de 140 estudiantes, los cuales se eligieron al azar considerando aleatoriamente de cada licenciatura 14 estudiantes por semestre (7 hombres y 7 mujeres), véase el cuadro 1 para mayor detalle.

Cuadro 1. Estratificación de la muestra por semestre y licenciatura.

Semestre	Licenciatura	Estudiantes voluntarios
Primero	Contaduría	14
Tercero	Contaduría	14
Quinto	Contaduría	14
Séptimo	Contaduría	14
Noveno	Contaduría	14
Primero	Administración	14
Tercero	Administración	14
Quinto	Administración	14
Séptimo	Administración	14
Noveno	Administración	14
Total estudiantes		**140**

Fuente: Elaboración propia

Investigaciones previas como las de Kraus (2004), en la Universidad Católica de Uruguay, Cáceres y Cohene (2011), en la Universidad de Itapúa, Espiritu (2011), en la Universidad de Colima, entre otros; utilizan para obtener información para medir la actitud emprendedora de los estudiantes, un cuestionario. Por tanto, basados en estas investigaciones previas, se utilizó un **cuestionario**, aplicado directamente a los jóvenes universitarios, por medio de internet. El cuestionario se estructuro en 2 apartados (*ver diseño de variables*), el primero que corresponde a variables sociodemográficas referentes a los datos de identificación del alumno, el segundo a variables psicológicas, subdivido a su vez en apartados que hacen alusión a seis factores de estudio, los cuales son: autoestima, percepción de control interno, innovación, necesidad de logro, propensión al riesgo, tolerancia a la ambigüedad, para responder a las preguntas se utilizó una escala tipo Likert, valorada del 1 al 4. Donde 1 no nunca, 4 si, siempre, para inmediatamente estructurar el análisis cualitativo – descriptivo de la información obtenida.

Diseño de las variables

Las variables para este estudio se diseñaron considerando estudios previos, los cuales se especifican en el apartado de análisis de la literatura. Por tanto para cumplir con el objetivo de la investigación, las variables se engloban en dos grandes grupos, como a continuación se detalla.

1) Sociodemográficas
2)

Los factores sociodemográficos son la edad, el género, ámbito de desarrollo y antecedentes familiares, todo ello hace referencia a los hechos o situaciones que ha vivido el individuo que tiende a influir en la actitud emprendedora. En las siguientes líneas se especifica cómo se han medido los diversos factores que integran esta variable en el cuestionario aplicado.

Edad

Se mide a través de intervalos que van de 17 a 20, 21 a 24 y de 25 a 28 años.

Género

Se consideró el género femenino y masculino.

Estado Civil

En la cual el estudiante tiene que elegir entre tres opciones: Soltero, casado, unión libre.

Licenciatura

Mide la pertenencia a laguna de las dos licenciaturas: contaduría o administración.

Programa Emprendedor

Esta se mide a través de cuestionar a los alumnos si lo conocen y como han participado en él.

Ámbito de desarrollo

La medición de esta variable hace referencia al lugar donde nació, lugar de residencia, si vive con sus padres, número de integrantes de la familia, lugar que ocupa dentro de los hermanos, entre otros, ya que estos pueden ser factores que influyen en la actitud emprendedora de los estudiantes.

Antecedentes familiares

Esta variable se pudo medir a través de indagar si hay algún empresario en la familia del estudiante, si es afirmativa, que parentesco tiene con él alumno universitario, además de conocer si alguna vez ha querido emprender un negocio.

Otro aspecto que se consideró importante cuestionar es saber a qué se dedican los padres de los estudiantes.

3) Variables psicológicas

Los rasgos que se consideraron para estudiar esta variable fueron los que según estudios previos han tenido influencia en la actitud emprendedora, ellos se enuncian a continuación:

Autoestima

Para la medición de este factor, fue necesario utilizar 7 items que analizan la confianza de su capacidad de pensar y afrontar retos que se le presente en la vida diaria, en la relación con los demás y con el entorno.

Percepción de control interno

Para la medición de este factor se plantearon 10 items que permiten conocer el control en las decisiones que toma el estudiante para lograr los objetivos, creencia en sí mismo, confianza, lucha y fuerza que posee para conseguir los logros personales y aprovechar las oportunidades.

Innovación

En cuanto a la medición de este rasgo se utilizaron 9 ítems con los cuales se puede determinar, si el estudiante universitario piensa, desarrolla, y explora nuevas oportunidades, ideas y enfoques.

Necesidad de logro

Con respecto a la necesidad de logro, se medió utilizando 10 items, con los cuales se busca conocer si el estudiante busca ser el mejor, sobresalir en su trabajo en lo individual y en equipo, por tanto, eso lo hace sentirse orgulloso y satisfecho.

Propensión al riesgo

Para llevar a cabo la medición del rasgo, se emplearon 13 ítems, los cuales permiten determinar la propensión para asumir riesgos en su vida personal y académica, si tiene la capacidad de enfrentar situaciones inciertas, o prefiere la estabilidad y las cosas predecibles.

Tolerancia a la ambigüedad

Para la medición se utilizaron 15 ítems este rasgo permite conocer la capacidad que tienen los alumnos para tomar decisiones en medio de la incertidumbre, el grado que tiene la persona de aceptar o adaptarse a los cambios, la disposición y forma para solucionar los problemas.

Con la información obtenida de la aplicación de los cuestionarios, se realizó un análisis descriptivo cuyos resultados se muestra en el siguiente apartado.

RESULTADOS

Para analizar la actitud emprendedora de los estudiantes de la licenciatura en contaduría y administración del Centro Universitario UAEM Temascaltepec, como ya se mencionó en el apartado de metodología se aplicó un cuestionario; los resultados en este primer momento son los que se especifican en los párrafos siguientes.

Se midieron las variables **sociodemográficas** de las cuales resulta que: el 63 % de los alumnos encuestados se colocan en un rango de edad de 17 a 21 años, seguido del 36% en un rango de 21 a 24. El 57% de los alumnos encuestados son mujeres, el 43% son hombres.

En cuanto al ambito de desarrollo los resultados nos arrojan que el 44% nacieron en Tejupilco y Temascaltepec, seguido de un 11% en Toluca y el resto en comunidades aledañas a los antes mencionados. Asi mismo, el 79% de los encuestados viven en estas ciudades.

Otra variable muy importante para nuestro estudio es saber si tiene intención emprendedora y la existencia de antecedentes familiares en cuanto a emprendedurismo, así**,** el 88% de los alumnos encuestados de las licenciaturas de contaduría y administración indicaron que alguna vez han querido emprender un negocio. Sin embargo**,** el 63% de los alumnos constestaron que no hay empresarios en su familia, del 47% que contestaron que hay empresarios en su familia, especifican que estos son sus tios, padre, madre, hermanos o abuelo.

De igual manera nos interesa conocer la profesión de mamá y papá del estudiante, ya que con eso podemos ver la influencia que puede tener en la actitud emprendedora de los estudiantes. De las respuestas obtenidas, el 62 % de los alumnos indicaron que la ocupación de su mamá es empleada gubernamental, sólo el 4% dice que es dueña de un negocio. Del mismo modo el 27 % de los alumnos encuestados indicaron que la ocupación de su padre es agricultor, un 36 % tiene otra ocupación que no pertenecen a las opciones especificadas, el 11% son obreros, pero un 8% señalaron que es comerciante, y el 7% es dueño de un negocio.

Otro grupo de variables son las **psicológicas**, que abarcan seis apartados, los cuales se miden a su vez por varios constructos (*véase gráficos en el anexo 1*). El primer apartado correspondiente a la autoestima, se ha medido a través de varios conceptos; los resultados arrojan que el 61% de los estudiantes de contaduría y administración comentan, que realizan muy bien la parte de trabajo en el proyecto que estén implicados. Sin embargo, el 50 % de los jóvenes universitarios algunas veces no están seguros de sus propias ideas y capacidades, asimismo, el 59% revelan que nunca permanece durante mucho tiempo en una labor difícil. Por tanto, el 48% de los estudiantes creen que la gente con éxito se maneja mejor que ellos en reuniones; asimismo, un 52% de los encuestados se encuentra cohibido cuando están con personas de mucho éxito.

En segundo lugar en el apartado de control interno percibido, encontramos que, el 50% de los estudiantes encuestados de administración y contaduría siempre han trabajado duro para estar entre los primeros, por tanto el 56% creen que es necesario pasar mucho tiempo en la planeación de las actividades, 36% de los encuestados expresa que algunas veces se divierte más al hacer tareas difíciles que tareas fáciles. Además el 41% de los jóvenes universitarios revelaron que normalmente toma el control de situaciones sin definir.

De igual manera el 40% de los estudiantes reveló que disfrutan estar en la posición de líder, sin embargo el 41% de los jóvenes universitarios expresaron que se sienten utilizados cuando trabajan en equipo.

En el tercer apartado correspondiente a la innovación, el 74% de los estudiantes universitarios encuestados, creen que para tener éxito en sus estudios deben dedicar tiempo a ello y desarrollar nuevas oportunidades. El 47% normalmente buscan compañeros de trabajo que se entusiasmen explorando nuevas formas de hacer las cosas. Así el 57% de los jóvenes encuestados les entusiasta hacer cosas nuevas e inusuales.

El 41% de los alumnos universitarios no sigue las instrucciones a menos que la tarea que esté realizando sea demasiado compleja. Por tanto el 44% de los alumnos encuestados disfruta buscar nuevos enfoques para ideas conocidas.

El cuarto apartado corresponde a la necesidad de logro, los resultados de la encuesta indican: que un 41% de los estudiantes encuestados expusieron que lo que más les apasiona de sus estudios es estar entre los mejores. Así el 48% de los jóvenes revela que su desempeño académico debería juzgarse en función de sus resultados. El 55% de los alumnos indicaron que se enorgullecen de los resultados que han logrado en sus actividades habituales. Un 76% de los jóvenes encuestados se siente bien cuando han trabajado duro para mejorar su trabajo.

El 60% de los alumnos encuestados creen que lo más importante a la hora de seleccionar equipos de trabajo es que sean competentes. El 70% de los estudiantes indicaron que se siente satisfechos cuando hacen algo que permite que el equipo de trabajo al que pertenece funcione mejor. Por tanto el 51 % de los alumnos revelaron que tratan de hacer amistad con personas que pueden ser útiles para sus objetivos.

En el quinto apartado se analizó la propensión al riesgo, los resultados de las encuestas revelan: que el 42% de los estudiantes encuestados de la licenciatura de contaduría y administración les gustan que las cosas sean estables y predecibles. El 37% les gusta trabajar donde no hay mucha incertidumbre ni cambios constantes. Un 45% contestaron que antes de aceptar una responsabilidad, les gusta ver las descripciones exactas del mismo y tener todos los cabos sueltos atados. El 36% de jóvenes encuestados comentan que estar auto empleado implica mayores riesgos que los que están dispuestos a correr. El 50% de los estudiantes se consideran poco arriesgados

Sin embargo el 45% de los alumnos piensan que si no asumen riesgos, se quedaran estancados, por tanto el 46% están dispuestos a afrontar el fracaso con tal de ampliar sus horizontes.

El último apartado corresponde a tolerancia a la ambigüedad, en el cual los resultados revelan: que el 59 % de los estudiantes de la licenciatura de contaduría y administración tienen bien definidos sus objetivos y metas; por tanto saben exactamente lo que deben llevar a cabo. El 64% de los jóvenes universitarios revelaron que les gusta mantener sus asuntos claros y en orden. Un 50% indican ser metódicos en su trabajo. El 51% de los estudiantes hacen más de lo que generalmente se espera de ellos. Por tanto el 46% señala que acaban lo que comienzan.

El 62% de los alumnos encuestados de la licenciatura de contaduría y administración son capaces de hacer las cosas de una mejor manera. El 44% mantiene firme sus opiniones y creencias

El 65% de estudiantes universitarios les gusta hacer cosas nuevas y diferentes. Asimismo, el 43 % toman la iniciativa ante situaciones complejas y nuevas.

Un 44% de los alumnos toman decisiones sin retrasos. Al 50% les gusta ir siempre directo al punto clave.

El 39% de los estudiantes de las carreras económicas administrativas señalaron que no rehúyen a los problemas, les gusta analizarlos y buscan asesoría cuando hace falta, luego deciden como resolverlos, ya que son un reto inherente a sus actividades académicas.

CONCLUSIONES

Con el análisis descriptivo de los resultados de los cuestionarios suministrados a los estudiantes del Centro Universitario UAEM Temascaltepec, y considerando el objeto de estudio, se llega a las siguientes conclusiones.

La mayoría de los estudiantes se encuentra en el rango de edad en el cual según estudios previos existe una mayor actitud emprendedora, por tanto es imperante que el Centro Universitario desarrolle y promueva el espíritu emprendedor de dichos estudiantes. Habría que considerar capacitar a los docentes en la formación de emprendedores que apoyen en el desarrollo de los estudiantes.

Es evidente que los estudiantes tienen la firme intención de crear una empresa, esto refleja de cierta forma la actitud emprendedora de los estudiantes objeto de estudio. Sin embargo podría considerarse una limitante a esta actitud el que no tengan antecedente familiares de la existencia de empresarios.

Para comprobar el potencial emprendedor de los estudiantes de contaduría y administración del Centro Universitario UAEM Temascaltepec se puede evidenciar

que se tiene que trabajar en la autoestima de los estudiantes, además de reforzar el control interno percibido, la innovación se debe fomentar, ya que los niveles en general son bajos. Habría que aprovechar el que a los estudiantes les interesa buscar nuevas ideas y estrategias ante las situaciones que se les presentan. La necesidad de logro es importante para los estudiantes del Centro Universitario, pues luchan por estar entre los primeros y buscan relacionarse con personas de éxito, este puede ser un aspecto importante para emprender un negocio, como algunos estudios así lo establecen. Aunque los estudiantes buscar situaciones estables, están dispuestos a asumir riesgos para sobresalir, además de que generalmente enfrentan los problemas y buscan alternativas de solución.

Los resultados en este primer análisis, reflejan la importancia de fomentar la actitud emprendedora en los estudiantes desde los primeros semestres, trabajando en todos los aspectos que involucra este desarrollo. Además de que los responsables del Programa Emprendedor deben tener un rol más activo pues el 90% de los alumnos lo desconocen.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Ayerbe, M. y Buenetxea, E. (2000) La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la C.A.P.V. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. España.

Baumol, W. J. (1968). Entrepreneurship in Economic Theory. American Economic Review, No 58, pp. 64-71.

Baumol, W. J. (1993). The Entrepreneur in Economic Theory. Boston: MIT Press.

Benavides, M. y Sánchez, I. (2004). El estudiante universitario como emprendedor: un análisis cualitativo desde la perspectiva de los diferentes agentes implicados. Roig, S., Ribeiro, D., Torcal, R., De la Torre, A. and Cerver, E. 2004 El emprendedor innovador y la creación de empresas de I+D+I. Servei de Publicacións Universitat de Valencia, cap. 24, pp. 403-419.

Bird, B. y Jelinek, M. (1988). The operation of entrepreneurial intentions. Entrepreneurship Theory and Practice, 13(2), pp. 21-29.

Blackman, A. (2004). Entrepreneurs: Interrelationships between their caracteristics, values, expectations, management practices and SME performance. Australian Digital Theses Program. Griffith University.

Brandão, M. y Pinheiro, D. (2004). Programa de empreendedorismo em instituições de ensino superior: Reflexões a partir de algunas experiencias canadenses e americanas. Revista de Negócios. Publicaçao Trimestral do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional de Blumenau. Brasil 9(2):117.

Branden, N. (1993). El poder de la autoestima. Como potenciar este importante recurso psicológico. Editorial Paidos. España.

Braudel, F. (1985). Les dynamiques du capitalisme. Paris: Arthaud.

Burns, R. B. (1990). El autoconcepto. Teoría, Medición, Desarrollo y Comportamiento. Ediciones EGA. Bilbao

Cáceres, C. y Cohene, M. (2011) Actitud emprendedora de los estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa en 2010. Comunicación.

Cano, C.; García, J. y Gea, A. (2004): Actitudes emprendedoras en los estudiantes universitarios, en Roig, S.; Ribeiro, D.; Torcal, R.; De la Torre, A.; Cerver, E. (2004): “El emprendedor innovador y la creación de empresas de I+D+I”. Serveide Publicacións Universitat de Valencia, cap. 9, pp. 143-160

Cano, C.; García J. y Gea, A. (2003). Actitudes emprendedoras y creación de empresas en los estudiantes universitarios. Edición Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones.

Cantillon, R. (1755). Première partie en Essai surla nature du commerce en général. Londres: MacMillan. (Editado en 1931).

Carland, J.; Carland, A. y Aby, C. (1989): An assessment of psychological determinants theory of entrepreneurship” International of small business management, vol. 7 (4), pp. 23-34.

Casson M. (1982). The Entrepreneurs: AnEconomic Theory. Nueva York: Barnes and Noble Books.

Charney, A. & Libecap, G. (2000) The impact of entrepreneurship education: An evaluation of the Berger Entrepreneurship Program at the University of Arizona, 1985-1999. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership Clearinghouse on Entrepreneurship Education.

De Jorge, M. (2013) Análisis de los Factores que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios. Caracciolos Vol. 1 (1), pp. 1-12.

Deakins, D. (1996) Entrepreneurship and small firms. London: McGraw Hill.

Dyer, W. Jr. (1994): Toward a theory of entrepreneurial careers, Entrepreneurship Theory and Practice, vol. 19 (19), pp. 7-21.

Espíritu, R. (2011) Análisis de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a través de los rasgos de personalidad, Multiciencias, 11(1)- pp. 65-75

Espíritu, R. y Moreno, H. (2011) La Influencia de los Rasgos de Personalidad, Riesgo, Control Interno y Necesidad de Logro en la Intención Emprendedora: Un estudio Empírico con Estudiantes Universitarios, XV Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, pp. 1 -33

Fayolle, A., Gailly, B. y Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programs: a new methodology, workinpaper.

Gennero, A. y Liseras, N. (2001) Supervivencia y desempeño de nuevas firmas: Evidencia de un estudio de panel en cinco ciudades argentinas. Mimeo, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Green, R.; David, J. & Dent, M. (1996) The Russian entrepreneur: a study of psychological characteristics. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 2 (1), pp. 49-58

Gupta, A. y Govindarajan, V. (1984): Business unit strategy, managerial characteristicsand business unit effectiveness at strategy implementation, Academy of Management Journal, vol. 27 (1), pp. 25-41.

Gutiérrez, A., Amador, M. y López L. (2011) El potencial emprendedor en los estudiantes de la carrera de contabilidad de las universidades san marcos de Perú y Guadalajara de México – centro universitario de los altos – un análisis comparativo. Comunicación, 1-25.

Harvey, S. y Keashly L. (2003). Predictiong the risk for aggression in the workplace: risk factors, self-esteem and time at word. Social Behavior and personality.Vol. 31(8): 807.

Henrekson, M. & Rosenberg, N. (2001) “Desining efficient institutions for science-based entrepreneurship: lessons from the US and Sweden”. Journal of Technology Transfer, 26 (3), pp. 207-231.

Hisrich, R.; Peters, M. (2002). Entrepreneushiip. Mc. Graw-Hill. 5ta edición. Estados Unidos.

Hornaday, J. & Aboud, J. (1970) “Characteristics of successful entrepreneurs” *Personnel Psychology*, 24 (2).

Ibáñez, M. (2001). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios de la CAPV. Tesis doctoral de la Universidad de Deusto. España.

Knight, F. (1921). “Enterprise and Profit” enRisk, Uncertainly and Profit. Chicago: University of Chicago, Cap. IX, pp. 264-290.

Krauss, C. (2004) Las Actitudes Emprendedoras en los Estudiantes de la Universidad Católica del Uruguay. Revista Electrónica FCE, Universidad Católica del Uruguay, pp. 1-21.

Kuratko, D. & Hodgets, R. (1998) Entrepreneurship: A Contemporary Approach, Edición 4ta., the Dryden Press, Texas.

Lee, L.; Wong, P.; Foo, M. y Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. Journal of Business Venturing, 26(1), pp. 124-136.

Loli, A.; Dextre, E.; Del Carpio, J. y La Jara, E. (2010) Actitudes de Creatividad y Emprendimiento en Estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas Variables Socio demográficas. Revista IIPSI. Vol. 13 (2), pp. 139-151.

López G.; Gómez J. y Haro J. (2012) La Influencia que tiene la Edad de los Estudiantes Universitarios en la Actitud Emprendedora. Strategy & Management Business Review. Vol. 3 (2), pp. 49-62.

López, G., Ortíz, M. y Haro, J. (2011) La actitud emprendedora de los Universitarios y Empresarios de Nayarit. Comunicación presentada en el XI Congreso Internacional en Docencia e Investigación en Ciencias Economico administrativas.

McCarthy, B. (2003). "The impact of the entrepreneur's personality on the strategy-formation and planning process in SMEs". Irish Journal of Management, 24 (1), p.154

Morris, M. (1998): "Entrepreneurial intensity: sustainable advantages for individuals Organizations and societies", Quorum Books, Westport, CT.

Quevedo, L.; Izar, J. y Romo, L. (2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. Investigación y Ciencia,Vol. 18 (46), pp. 57-63.

Quintero, C. (2007) Generación de competencias en jóvenes emprendedores. UNA http://www.usmp.edu.pe/facarrhh/ primer_congreso_ippeu_boletin/ppts/Carlos_Quinteros.pdf.

Real Academia Española. (1791). Diccionario de la Real Academia Española. Madrid: Imprenta de la Real Academia Española.

Reynolds, P. & White, S. (1997) The entrepreneurial process: Economic growth, men, women and minorities. Quorum Books, USA.

Reza, H. y Reza, M. (2003). "The relationship between self- esteem and job satisfaction of personnel in government organizations". Public Personnel Management. Vol 32 (4), p. 591.

Say, J.-B. (1852). "Première partie" en Traité d'é- conomie politique Paris: Guillaumin et Cie. pp. 90-24.

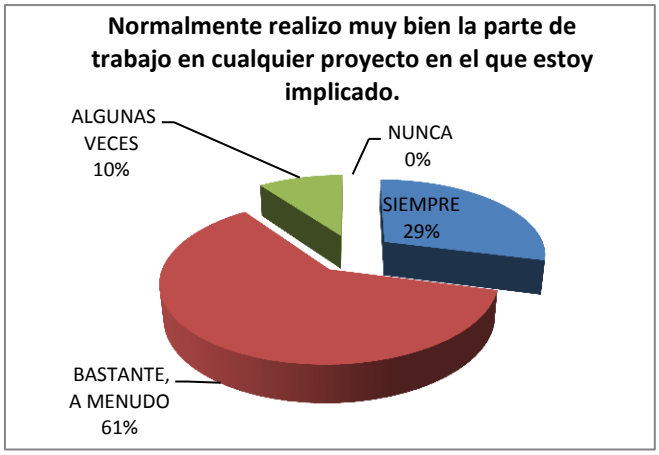
Scott, M.; Twomey, F. (1988). The long-term supply of entrepreneurs: students' career aspirations in relation to entrepreneurship. Journal of Small Business, Vol. 26 (4), pp. 5-13.

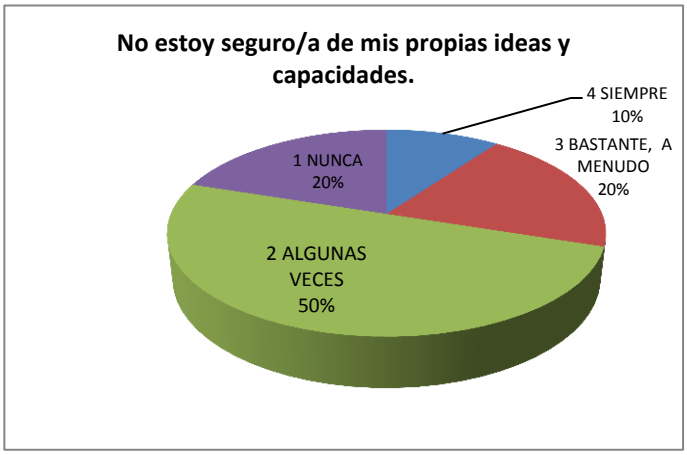
Shapero, A. (1982): "The social dimensions of entrepreneurship", En C.A. Kent, D.L.

Storey, D. (1994) Understanding the small business sector. London: Routledge.

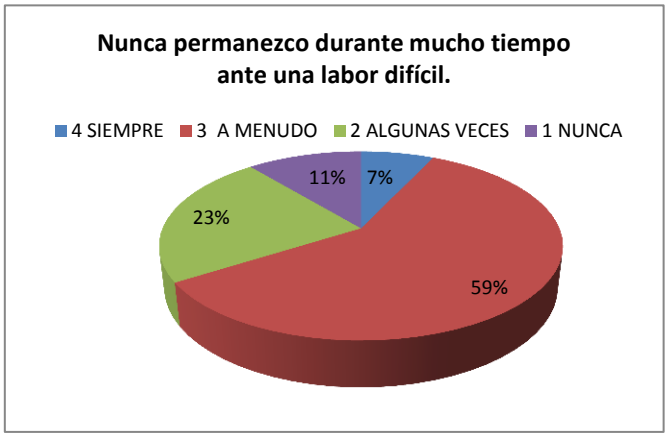
Veciona, J. (1989): "Características del empresario en España", Papeles de economía española, no. 39/40.

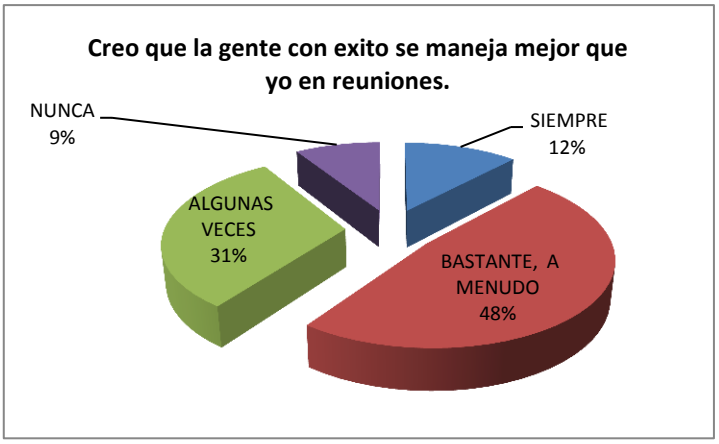
ANEXO 1 GRÁFICOS DE VARIABLES PSICOLÓGICAS

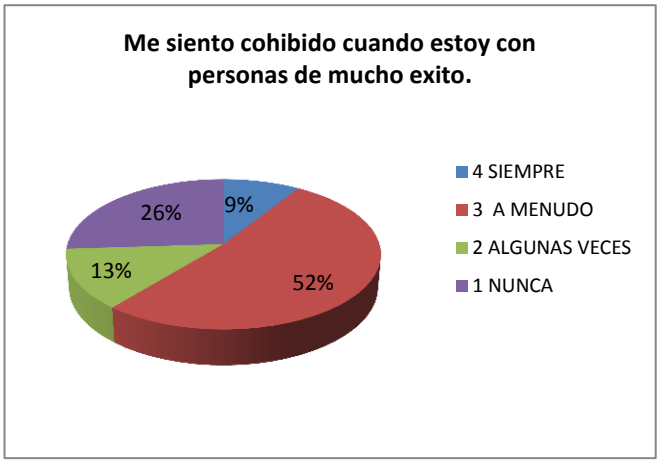




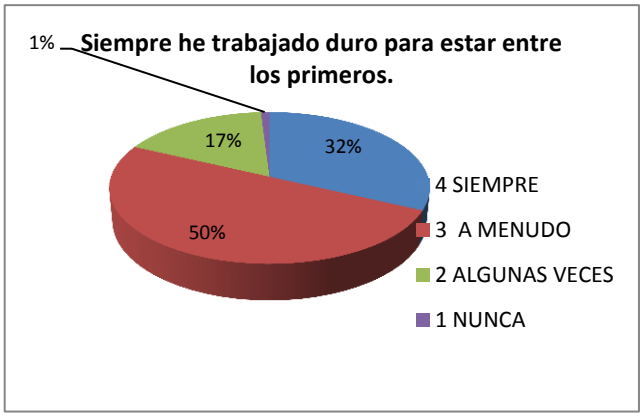
AUTOESTIMA

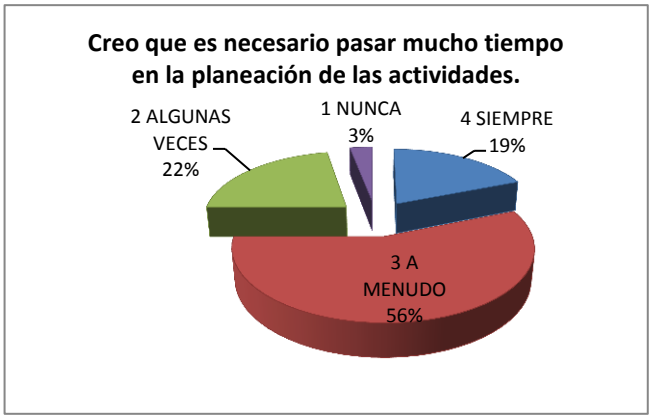


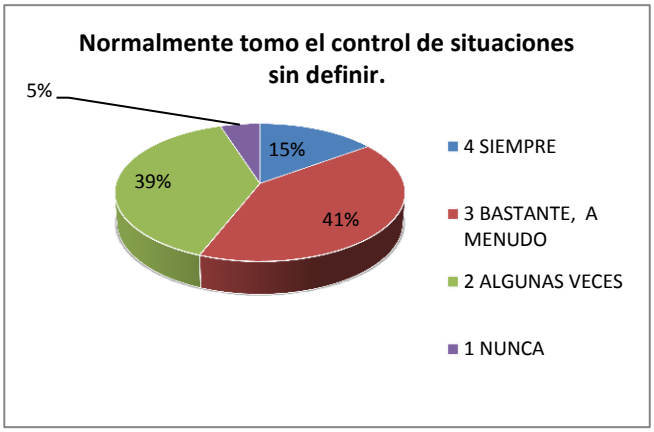




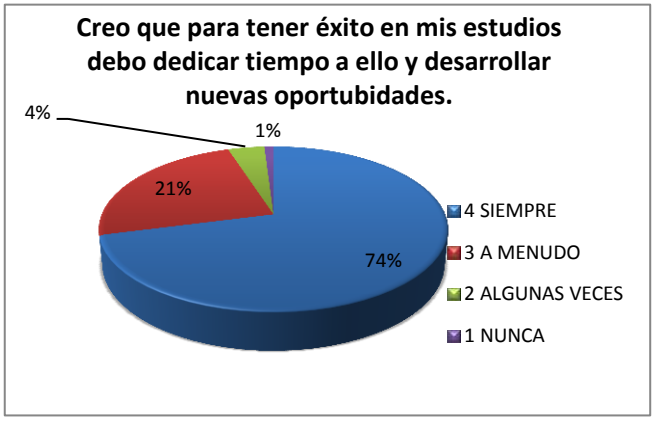
CONTROL INTERNO PERCIBIDO

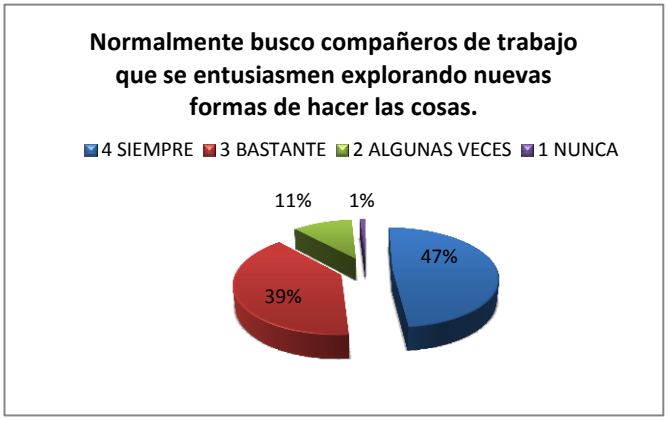




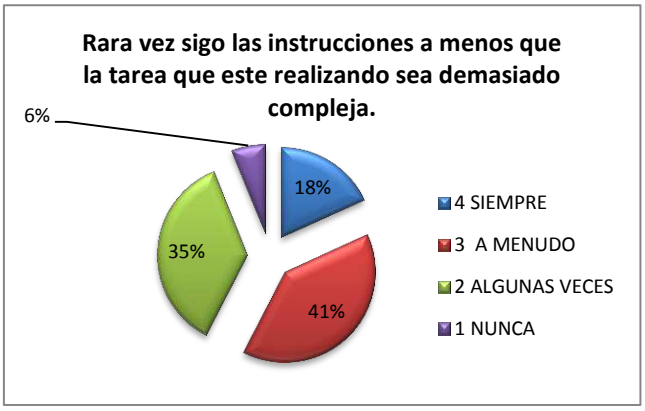


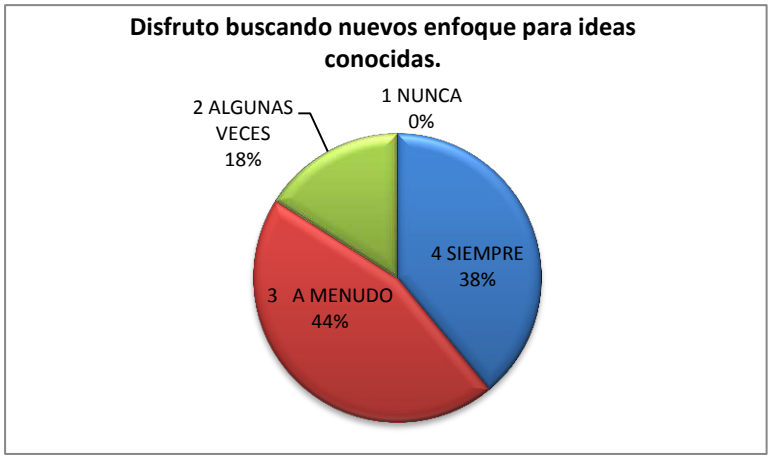
INNOVACIÓN


Creo que para tener éxito en mis estudios debo dedicar tiempo a ello y desarrollar nuevas oportubidades.
4%
1%
21%
74%
4 SIEMPRE
3 A MENUDO
2 ALGUNAS VECES
1 NUNCA


Normalmente busco compañeros de trabajo que se entusiasmen explorando nuevas formas de hacer las cosas.
4 SIEMPRE
3 BASTANTE
2 ALGUNAS VECES
1 NUNCA
11%
1%
47%
39%

Me entusiasma hacer cosas nuevas e inusuales.
2 ALGUNAS VECES
8%
1 NUNCA
1%
3 A MENUDO
34%
4 SIEMPRE
57%

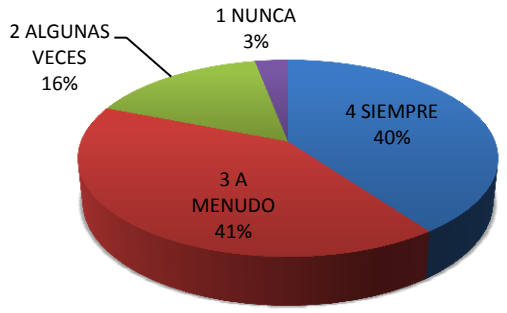

Rara vez sigo las instrucciones a menos que la tarea que este realizando sea demasiado compleja.
6%
18%
35%
41%
4 SIEMPRE
3 A MENUDO
2 ALGUNAS VECES
1 NUNCA


Disfruto buscando nuevos enfoque para ideas conocidas.
2 ALGUNAS VECES
18%
1 NUNCA
0%
4 SIEMPRE
38%
3 A MENUDO
44%

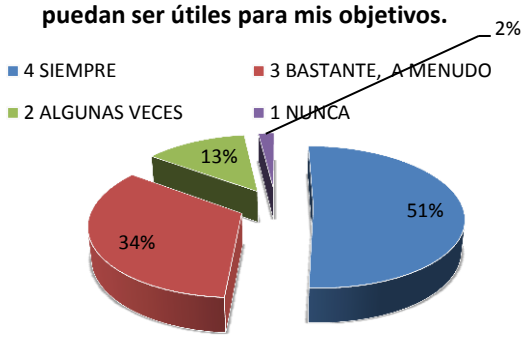
-

NECESIDAD DE LOGRO

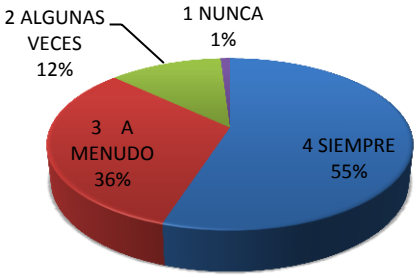
Lo que más me apasiona en mis estudios es estar entre los mejores.



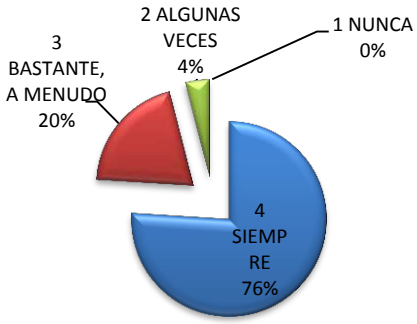
Trato de hacer amistad con personas que puedan ser útiles para mis objetivos.



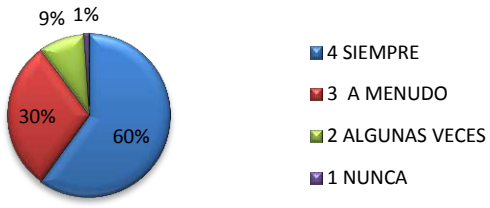
Me enorgullezco de los resultados que he logrado en mis actividades habituales.



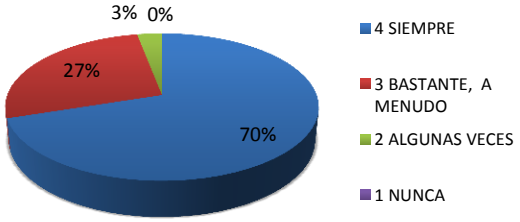
Me siento bien cuando he trabajado duro para mjorar mi trabajo.



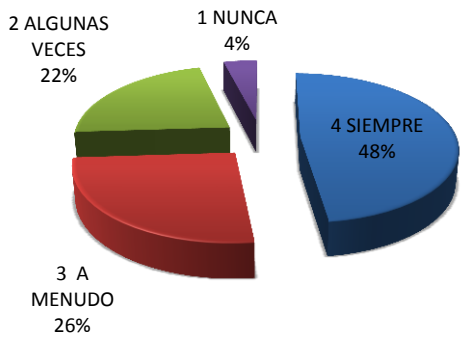
Creo que lo más importante a la hora de seleccionar equipos de trabajo es que sean competentes.



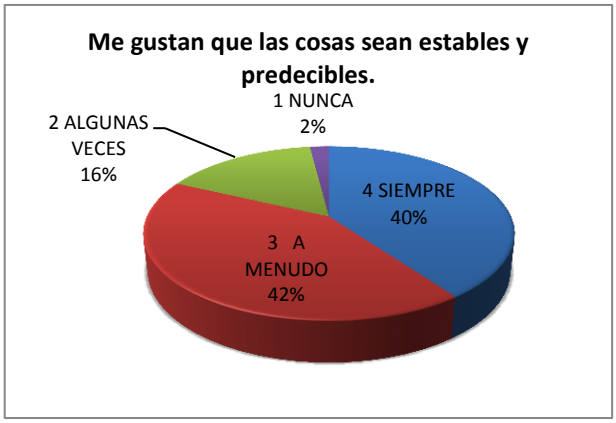
Me siento satisfecho cuando hago algo que me permite que el equipo de trabajo al que pertenezco funcionen mejor.

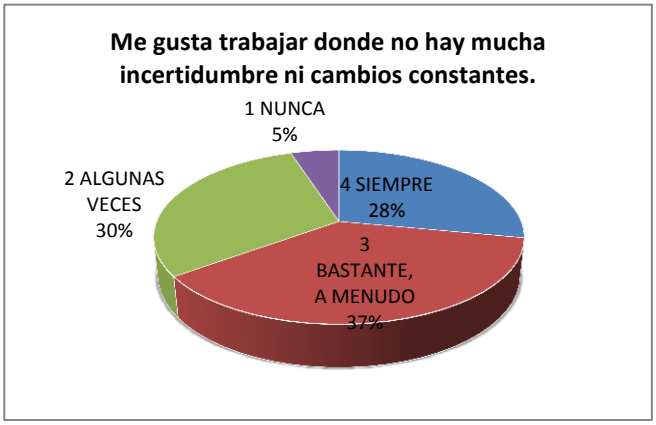


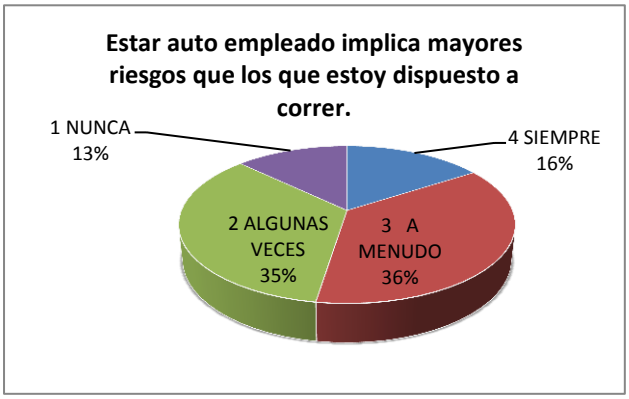
Mi desempeño académico debería juzgarse en función de los resultados.

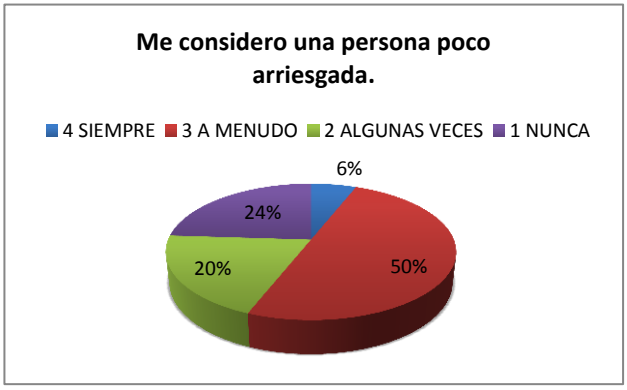


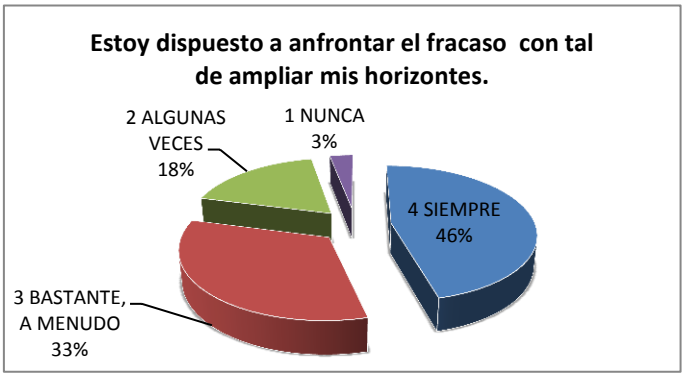
PROPENSIÓN AL RIESGO



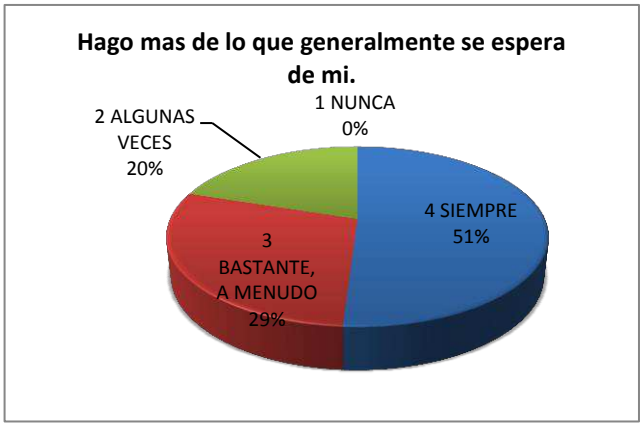


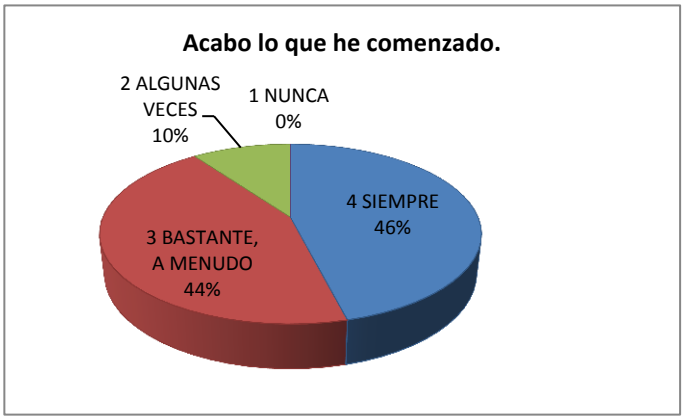


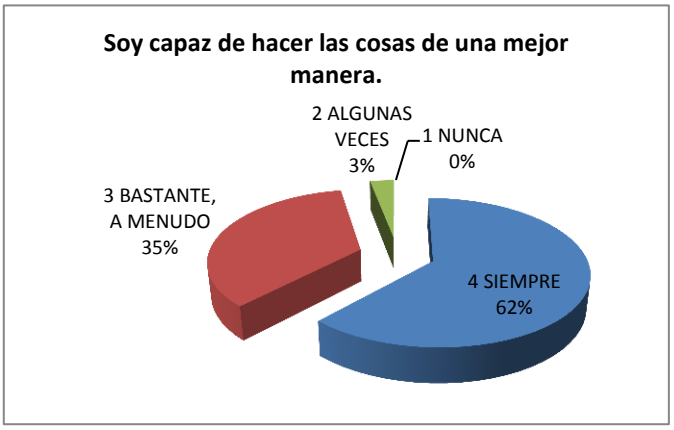


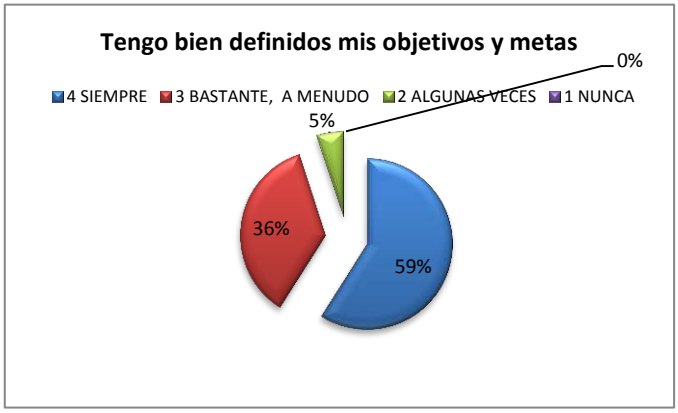


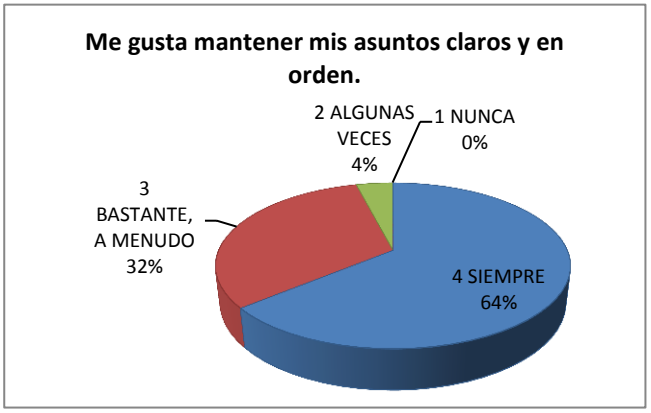
TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD

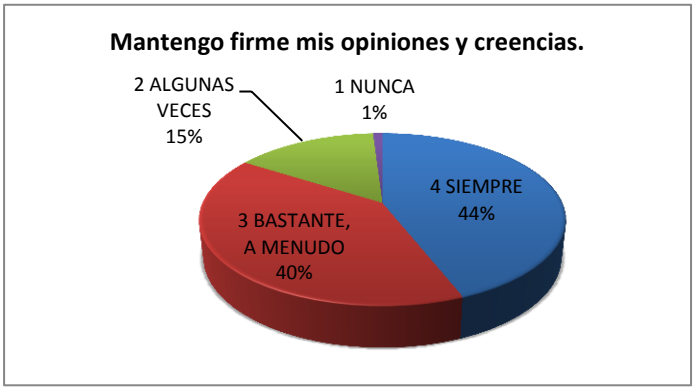












La fundamentación de la Vinculación Universidad-Empresa: El caso de la UAEH.

Juan José Aguilar Lugo Marino. Ivette Flores Jiménez,
Ruth Flores Jiménez, Miguel Angel Vazquez Alamilla.
Escuela Superior de Tlahuelilpan,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

RESUMEN

En esta ponencia se citan los diversos documentos que puedan apoyar un vínculo universidad-empresa para el caso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, ya que las universidades públicas han desarrollado diferentes programas y estrategias para buscar una cooperación con el sector productivo, generando una simbiosis, pero otro elemento que surge en la revisión de la literatura es el gobierno, el cual puede apoyar a ambos organismos, a las empresas generando regulaciones accesibles y como el gestor del financiamiento y por otro lado a las universidades, sobre todo las públicas, apoyando su financiamiento y destinándole un mayor presupuesto para la investigación y desarrollo el cual va a beneficiar a la sociedad en su conjunto incluyendo a las empresas.

PALABRAS CLAVE: Vinculación, universidad, empresa.

ABSTRACT

In this article are quoted the different documents that can support a bond university-enterprise for the case of the Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, because the public universities have developed different programs and strategies looking for a cooperation with de productive sector, generating a symbiosis; but other element that come up during the review of the literature is the government, which can support both organizations, to the enterprises, generating approachable regulations, and as the negotiator of external financing, and in the other side, to the universities, specially the publics, supporting their financing and giving them an even bigger budget for research and development, which will make a profit to all society, including the enterprises.

KEY WORDS: relationship, university, enterprise.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se busca ofrecer una explicación del estado actual de los diversos documentos que puedan apoyar un vínculo universidad-empresa para el caso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, ya que las universidades públicas han desarrollado diferentes programas y estrategias para buscar una cooperación con el sector productivo. Entre ellos pueden mencionarse la prestación de asistencias técnicas, asesoría, servicios de investigación y desarrollo tecnológico (ANUIES, 2005, p. 73).

Resulta importante no únicamente verlo como una fuente de financiamiento, sino como una actividad vital para ambas partes. Esto lo podemos corroborar en la Guía para el Rediseño y Presentación de Programas de Licenciatura (UAEH, 2005a), donde se caracteriza el papel del docente y alumnos en los procesos de enseñanza y aprendizaje en los diversos escenarios educativos que son: el Áulico, Virtual y Real; que permitan lograr los objetivos del programa, a partir de los siguientes elementos donde se involucra directamente el sector productivo:

El Escenario Áulico.- Implica la transformación de un docente transmisor a un docente asesor/orientador. La enseñanza escolarizada presencial en cada nivel definirá sus características básicas tanto de métodos de enseñanza como de uso de los espacios educativos.

El Escenario Virtual.- Implica diseñar condiciones de aprendizaje lo más parecidas o análogas a las condiciones del ejercicio profesional.

El Escenario Real.- Este escenario no se diseña, se elige ya que es todo el universo de empresas, organizaciones e instituciones que existen en el estado o región, donde el estudiante realizará un proyecto de trabajo *in situ*, para fortalecer su formación como profesional universitario en el tránsito de convertirse en un profesional de calidad, involucrado con su quehacer profesional en el lugar idóneo donde ejercerá su profesión: la empresa.

Por lo que no únicamente el beneficio del vínculo por medio de proyectos es para la empresa, sino también para las universidades al tener profesionistas inmersos en la realidad de su profesión.

FUNDAMENTACIÓN

En muchas ocasiones iniciamos una investigación que consideramos de gran interés para nuestra disciplina, pero algo que resulta importante preguntarnos antes es si la investigación es pertinente, lo cual se refiere al papel y al lugar que ocupa la universidad en la sociedad a través de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y extensión (DPyDE, 2005). En este caso la función sustantiva que se aborda es la vinculación, la cual hasta hace pocos años estaba fusionada con la extensión, pero por lo puntual de las actividades que

realiza la universidad pública al exterior fue necesario el poderle dar su independencia y fortaleza, las cuales han sido de gran utilidad para la sociedad y las empresas de toda índole.

Es necesario hacer énfasis que la universidad pública se debe a la sociedad, por lo que la función sustantiva de vinculación es la que le puede retribuir a la sociedad lo mucho que la ha aportado. Por lo que al citar una gran cantidad de documentos que norman y conducen a las instituciones de educación superior, una constante es ese vínculo universidad-empresa como el binomio que puede apoyar la tan necesaria productividad del país. Quedando de manifiesto que en los diversos escenarios es bien visto que las universidades salgan de su torre de marfil y se involucren en la problemática del sector productivo.

Este trabajo está dividido en tres secciones: el Normativo que comprende aspectos legales, el de proyección (por medio de la planificación) de diversos organismos que quedan plasmados en un Plan de Desarrollo y por último, la parte en la que citaremos algunos documentos estratégicos que nos pueden dar una orientación sobre las diversas tendencias en el tópico que estamos desarrollando.

Ambos elementos: universidad y empresa tienen fortalezas y debilidades, aquí lo importante es tener la oportunidad de conocer la situación de ambos para que exista una verdadera cooperación buscando el ganar-ganar, pero el primer paso es la sustentación de lo idóneo que resulta a la luz de varios organismos esta alianza estratégica.

A. Normativa

La norma es una regla que se debe seguir o a la que se deben ajustar las operaciones. Toda norma contiene dos afirmaciones: por un lado, describe los contenidos de voluntades; por el otro, describe el cumplimiento de esas voluntades (Mafut, 2009). Tomando en cuenta estos ejes vamos a iniciar mencionando la ley que engloba los artículos que la dan pertinencia a un proyecto, posteriormente citaremos los artículos y la descripción de los mismos.

En primer término comenzaremos por mostrar una serie de leyes, la legalidad de una universidad pública, las cuales amparan que las universidades de este tipo tienen la posibilidad de crear planes de negocios y transferencia de tecnología para la creación de Micro Unidades Económicas (MUE), entre otros. También retomar esta misma ley hasta concluir que, por amparo de la misma, puede definir el rumbo a tomar y para lo cual éste se verá plasmado por medio de planes de desarrollo que tienen un periodo para cumplirse; a continuación citamos los puntos de legalidad de nuestra propuesta.

El primer documento a citar es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como hilo conductor de nuestro país, la cual en su artículo número tres en su fracción VII, dice: “Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la

responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere (CPEUM,1917)". En nuestra constitución se describen varios aspectos importantes, comenzando con el hecho de facultar a las universidades a gobernarse a sí mismas, que éstas también puedan definir lo que consideren pertinente investigar y libertad de cátedra.

Aunado a lo anteriormente expuesto, el siguiente documento a citar es la Ley General de Educación, la cual menciona en su artículo diez: "La educación que imparte el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, en un servicio público constituyen el sistema educativo nacional: en la fracción VI dice: Las instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía" (Cámara de Diputados, 2005, pp. 3). En este documento hace mención sobre la educación que imparte el Estado la cual faculta a que la ley les otorgue autonomía, como es el caso de la universidad pública, este documento se complementa perfectamente con la misma ley de educación pero del estado de Hidalgo, la cual se intitula: Ley de Educación para el Estado de Hidalgo, donde hace mención en el Capítulo V sobre la Educación Superior, en el artículo 87 que se consideran instituciones de educación superior y en la fracción I de este mismo artículo dice: "Las que el Congreso del Estado, les otorgue autonomía de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo, 2004, pp. 20), por tal motivo la existencia y autonomía de la universidad pública en este caso en el estado de Hidalgo está basada en ambas leyes y alineada a nuestra Constitución.

Basado en lo anterior, el veintinueve de marzo de mil novecientos setenta y siete en sesión del H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo en su XLIX Legislatura, expidió la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo bajo el decreto número 42, en el salón de sesiones del H. Congreso del Estado en la ciudad de Pachuca, Hidalgo, con este decreto la universidad tuvo vida propia, basado en la ley y avalado con el congreso en turno. Pero el Congreso no únicamente emite el decreto, sino que también emite la mencionada ley (H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo, 1977, pp. 2) que en su capítulo I de: "La Universidad y sus Fines", el artículo primero dice: "La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es un organismo de carácter público, descentralizado, autónomo en sus aspectos económico, académico, técnico y administrativo, dotado de plena capacidad y personalidad jurídica". El artículo 2° dice: "La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene por fines:" en la fracción segunda dice: "Fomentar y orientar la investigación científica, humanística y tecnológica de manera que responda a las necesidades del desarrollo integral de la entidad y del país". En el artículo 3 de la misma ley dice

que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene la facultad para…" y en la fracción I menciona: "Organizarse como lo estime conveniente, dentro de los lineamientos generales señalados por esta Ley." Por lo que la citada ley nos faculta como organismo público, descentralizado y autónomo ha poder fomentar la investigación que responda a las necesidades del desarrollo integral de la entidad y el país, algo que pretendemos aporte ese vínculo entre la universidad con las empresas.

Hacia el interior, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo ha creado las condiciones normativas necesarias para que los proyectos de investigación que genera ofrezcan un beneficio a la sociedad. En primer término, después de la jerarquía que tiene la Ley Orgánica sigue su estatuto (UAEH**,** 2008, p. 14) Aprobado por el Honorable Consejo Universitario el día 4 de agosto del 2008, (Acta número 261), en su Título primero sobre Disposiciones Generales, en su Capítulo I de "Su Naturaleza y Fines" menciona en el artículo tercero: "Para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 2° de su ley Orgánica, la Universidad: en su fracción XII, dice: "Potenciará la investigación y la docencia para realizar sus actividades con innovación y calidad en los procesos que vinculen y mantengan en comunicación permanente con la sociedad, traduciendo los avances de la ciencia, el desarrollo tecnológico y las disciplinas humanísticas en acciones productivas". Esto nos demuestra que está perfectamente articulada la investigación con la normatividad que se requiere.

Para ser más específicos y pormenorizar las acciones de investigación la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo creó el Reglamento de Investigación (UAEH, 2005b, pp. 1) que en su Título Primero del Capítulo I sobre La Investigación, el artículo 2° dice: "El objetivo de la investigación que se realice en la Universidad es coadyuvar al desarrollo integral de la Institución, de la Entidad y del País y a su autodeterminación científica y económica, mediante el conocimiento de su realidad física, bioética, social y el desarrollo de alternativas de soluciones científicas y técnicas a las potencialidades y problemática que presenta dicho desarrollo, creando conciencia en la sociedad de la importancia que tiene la ciencia y la tecnología en el mismo". Por lo que el buscar alternativas de soluciones científicas y técnicas a la problemática del estado es la razón de ser de la universidad con apoyo del sector productivo.

Para finalizar con los aspectos normativos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, ésta ha creado, con la participación de toda la comunidad universitaria, la estructuración de El Modelo Educativo (UAEH, 2004, pp. 83) en el cual se define la función sustantiva de Vinculación: "Es la función que establece los principios de relación de la Universidad en su interacción interna y con su exterior, mediante la formulación de procesos que determinan las condiciones de participación mutua en las tareas relativas al ejercicio de las demás funciones sustantivas, y los mecanismos técnicos, jurídicos y operativos necesarios para su ejercicio. Sirve además para definir los instrumentos formales que fomentan la participación de la comunidad universitaria en proyectos de beneficio bilateral o multilateral, con el propósito de fortalecer la formación de profesionales emprendedores y proyectar y consolidar la acción social inherente a los fines de la UAEH, dentro de los cuales están las labores de apoyo comunitario, la evaluación

del impacto social de sus servicios educativos, la intervención de sus estudiantes y egresados en el trabajo productivo y, en general, la contribución colectiva para atender las necesidades del entorno", es decir, dentro de esta función se cumple con el principio social de apoyar su entorno, el cual incluye el trabajo productivo que van a coadyuvar los egresados e investigadores.

Por lo que esta secuencia de documentos normativos comenzando por nuestra Carta Magna y finalizando con el documento que nos indica donde nos queremos encontrar, o nuestro hilo conductor que es el Modelo Educativo, se considera que queda perfectamente vertebrado el vínculo propuesto.

Existen otras leyes, tanto federales como estatales, que mencionan la orientación y enfoque que se le debe de dar a la investigación, en primer término está la Ley de Ciencia y Tecnología, del ámbito federal (Secretaría General de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2002, p. 23) la que en el Capítulo VII sobre: "La Vinculación del Sector Productivo y de Servicios con la Investigación Científica, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación". En su artículo 39 dice: "Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal -en especial los Centros Públicos de Investigación- así como las instituciones de educación superior públicas, en sus respectivos ámbitos de competencia, promoverán activamente el desarrollo tecnológico y la innovación". Aspecto sumamente importante en nuestro proyecto, ya que buscamos por medio de una investigación innovadora mejorar las condiciones de productividad de los diversos sectores.

También el estado de Hidalgo tiene una normatividad sobre investigación que es la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Hidalgo (H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo, 2007, p. 5) la cual en su sección II sobre la Política de Estado, en su artículo 5 fracción IV dice: "El Estado, las empresas, la industria, las universidades e instituciones de investigación y enseñanza y las comunidades de investigación son los responsables de un Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e innovación que sea efectivo". Esto hace mención de la participación de todos los actores productivos del estado en la investigación, lo que hace que exista un consenso en la misma y no se tengan esfuerzos aislados.
Por último existe la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Cámara de Diputados**,** 2002, p. 1) donde en su primer artículo menciona que "Tiene por objeto promover el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de micro, pequeñas y medianas empresas y el apoyo para su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad. Asimismo incrementar su participación en los mercados, en un marco de crecientes encadenamientos productivos que generen mayor valor agregado nacional. Lo anterior, con la finalidad de fomentar el empleo y el bienestar social y económico de todos los participantes en la micro, pequeña y mediana empresa. La Ley es de observancia general en toda la República y sus disposiciones son de orden público". Esto es un aliciente para el fomento al desarrollo de MiPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas), y el organismo que puede aportar conocimiento para su desarrollo es la universidad, por medio de sus cuerpos académicos integrados por investigadores de los cuales se pretende que sus líneas de investigación estén vinculadas con las necesidades de su entorno en los ámbitos social y productivo.

B. Planes y Programas de Desarrollo

Un plan es un modelo sistemático que se diseña antes de llevar a cabo una acción, de modo tal que ésta pueda ser dirigida hacia fines deseados. Por lo tanto, un plan establece las intenciones y directrices de un proyecto.

La noción de desarrollo, por otra parte, refiere a acrecentar o dar incremento a algo (ya sea físico o intelectual). El desarrollo humano está vinculado al progreso social, cultural o económico.

Un plan de desarrollo, por lo tanto, es una herramienta de gestión que busca promover el desarrollo social de una determinada región. Este tipo de plan intenta mejorar la calidad de vida de la gente y atiende las necesidades básicas insatisfechas.

Aún cuando las organizaciones no gubernamentales pueden trabajar por el desarrollo de la sociedad, el concepto de plan de desarrollo suele estar emparentado con la acción del Estado y sus políticas y estrategias.
El plan de desarrollo incluye una visión estratégica de futuro, ya que pretende ofrecer soluciones que se mantengan en el tiempo. De esta manera, los planes deben ser sostenibles, con mejoras que queden en la sociedad aún cuando el plan ya concluyó (Definicion.de, 2009).

Por lo que en este apartado se pretenden abordar los planes federales, sectoriales, estatales y de la propia universidad, en los que tienen plasmada, en algún momento, alguna actividad encaminada a que nuestro proyecto pueda tener un espacio, sobre todo que forme parte del bienestar por el que son creados los diversos planes.

Iniciamos con el plan mayor de nuestro país que es el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013, p. 68) donde su tercer capítulo intitulado: “México con Educación de Calidad”, tiene dos partes, la primera comprende un diagnóstico y la segunda un plan de acción, que se llama: Articular la educación, la ciencia y el desarrollo tecnológico para lograr una sociedad más justa y próspera, donde se menciona que “para hacer del desarrollo científico, tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible, se requiere una sólida vinculación entre escuelas, universidades, centros de investigación y el sector privado. Además, se debe incrementar la inversión pública y promover la inversión privada en actividades de innovación y desarrollo”, resulta significativo como en este plan se engloba toda la educación articulándola en los diversos niveles y al final mencionando algo muy importante que es la ciencia y el desarrollo tecnológico que va a tener un vínculo por medio de la investigación con el sector privado, naciendo con esto proyectos de investigación pertinentes para el desarrollo de nuestro país.

Abordando de manera puntual lo referente a la educación en nuestro país citaremos el programa en cuestión que se desprende del PND que es el Programa Sectorial de Educación (SEP, 2007, p. 50) donde en su quinto objetivo hace mención en su apartado 5.13: “Contribuir a fortalecer la capacidad de

investigación de esas instituciones en áreas estratégicas del conocimiento y fomentar la cooperación y el intercambio académico", podríamos mencionar que es necesaria una constante comunicación entre la universidad y empresa para tener investigaciones pertinentes.

Existe otro documento que hace un planteamiento más específico con respecto a un punto sumamente importante para nuestro objetivo, que es el posgrado, ya que el posgrado está íntimamente ligado con la investigación, por lo que en el Plan de Desarrollo del Posgrado Nacional (Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado, 2003, pp. 23), hace mención en su primer Programa Estratégico sobre: Expansión y crecimiento del posgrado con pertinencia, equidad y calidad; tiene como objetivo: Impulsar el desarrollo del posgrado con criterios de equidad, pertinencia y proyección social. Dentro de esa pertinencia nace este proyecto, ya que se vincula con el sector productivo buscando mejorar su productividad y al existir esto se tendría esa proyección social, ya que la empresa genera bienestar social.

Con lo que respecta al fomento del sector empresarial resulta importante retomar lo que se menciona en el Programa de Desarrollo Empresarial (Secretaria de Economía, 2001, p.64) que emana del Plan Nacional de Desarrollo, el cual en el punto 5.4.2. Sobre Desarrollo e Innovación Tecnológica se menciona: "Impulso a la formación de consorcios empresariales regionales o sectoriales, con la cooperación de empresas involucradas y centros de investigación en la solución de los problemas comunes, con miras a lograr economías de escala y acceso a la tecnología". Este punto describe ese vínculo tan mencionado, ya que aparte de fomentar la cooperación entre empresas hace énfasis en el vínculo con los centros de investigación, donde los cuerpos académicos de forma conjunta pueden atacar la problemática existente, lo cual es su razón de ser.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que afilia a las más prestigiadas universidades del país, en su XXX Sesión Ordinaria de la Asamblea General creó el Programa Nacional de Extensión de la Cultura y los Servicios (ANUIES, 2009, p. 4), el cual en su visión menciona: "Contar con estructuras que permiten a las IES (Instituciones de Educación Superior) fortalecer la vinculación con los sectores social y productivo, de acuerdo con el tipo y vocación de cada una de las instituciones educativas. Entre dichas estructuras se encuentran los consejos consultivos, centros de estudios estratégicos, unidades de extensión industrial, programas de intercambio de personal, coparticipación en proyectos de investigación, enseñanza y de formación". Por lo que nuevamente se menciona ese vínculo de la universidad y el sector social y productivo y como acción el hecho de coparticipar en proyectos de investigación, actividad que está ligada a los objetivos de las universidades, sobre todo públicas, basados en una simbiosis de ganar-ganar.

En nuestra entidad podemos citar el documento que le ofrece acción a nuestro proyecto que es el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado de Hidalgo 2011-2017 (Gobierno del Estado de Hidalgo, 2011, p. 63) en su apartado 1.5.5.10. Sobre Educación Superior, menciona en su décima línea de acción: "Vincular a las instituciones de educación superior con el sector productivo para el desarrollo de

proyectos específicos, básicos o aplicados, enfocados a la innovación y mejora de procesos o productos de investigación". Esta acción nos muestra que las investigaciones deben estar alineadas con los requerimientos del sector productivo, por lo que es importante que previamente exista un trabajo de forma conjunta donde se vea reflejada la solución de problemas con creatividad e innovación.

También la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo tiene su propio plan, el cual es nombrado Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 (UAEH, 2011, p. 152) En sus Políticas de Vinculación en la número 118. Menciona: "Intensificar la cooperación entre unidades académicas y las áreas de apoyo de la Universidad, para generar bienes educativos, culturales y tecnológicos en beneficio de la sociedad". En este apartado se busca divulgar los productos de la investigación, que éstos puedan permear a la sociedad, ya que es necesario que los resultados tengan un benefactor, no únicamente que se den a conocer ante algunos pares, sino que se realice un vínculo perfectamente estructurado con los organismos a los cuales les puede ser útil.

C. Documentos Estratégicos

En este punto se pretenden citar los diversos documentos creados por organismos donde participan expertos de la materia y generan un gran número de escenarios y sugerencias que pueden ayudar a ubicar un proyecto dentro del contexto deseado, su abordaje inicia con los documentos internacionales y posteriormente con los nacionales.

En primer lugar tenemos un pacto de la Organización de las Naciones Unidas: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU, 1976, p. 4) en el artículo número 15 en el inciso B, que trata sobre el derecho de toda persona, dice: "Gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones", por lo que también el tener acceso a las aplicaciones del progreso científico es parte de los derechos humanos, así que como se mencionó en el apartado anterior, es necesario poner la investigación a beneficio de la sociedad y que los resultados de los investigadores no sólo se conozcan en una elite.

También en la UNESCO, en La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO, 1998, p. 8) en la cual en el artículo 6 sobre: Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia, en su inciso b, dice: "La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados." También en el artículo 7 sobre: Reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades, menciona en su inciso "a" dice: "En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y

renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad". Por lo que esta propuesta ataca directamente la pobreza con la generación de empleos y también lo citado en el artículo siete sobre el vínculo de la enseñanza superior con el mundo del trabajo.

Esto también se reitera once años después cuando nuevamente se lleva a cabo en París otra reunión de la UNESCO que es la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (UNESCO, 2009, pp. 4) donde se hace énfasis en: "La promoción de la investigación con miras a elaborar y aplicar nuevas tecnologías y a garantizar la prestación de capacitación técnica y profesional, la educación empresarial y los programas de aprendizaje a lo largo de toda la vida", siendo más especifica en esta reunión sobre la educación empresarial, donde las instituciones de educación superior pueden apoyar fuertemente a los empresarios y emprendedores.

Ya en el ámbito nacional iniciamos con lo que menciona la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) respecto a El Examen de las Políticas Nacionales de Educación en México, (OCDE, 1997, pp. 5-7) en su apartado de Pertinencia en sus Líneas de Acción menciona: "Se apoyarán los programas de docencia e investigación que mejor vinculen con actividades sociales y productivas de relevancia nacional, regional y local. La pertinencia de las formaciones sólo puede mejorar profundizando los vínculos con la economía, y más generalmente con la sociedad, tanto en el nivel de la educación media superior como de la educación superior. Estimular a las instituciones a efectuar trabajos para las empresas: estudios, investigaciones, realizaciones, formación continua de personal; para los institutos tecnológicos, eliminar las dificultades de orden reglamentario a este respecto. Incitar a las instituciones a involucrarse en el desarrollo económico local y a formar creadores de empresas". Esta línea de acción fortalece la esencia de nuestra propuesta de vínculo, ya que involucra al sector social y productivo y concluye con algo íntimamente ligado al proyecto: formar creadores de empresas.

También la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) emite otro documento sobre educación superior que es el Análisis Temático de la Educación Terciaria (OCDE, 2006, pp. 57), el cual hace referencia en su punto 242 sobre "Las actividades de investigación realizadas en las instituciones de educación terciaria aumentan el acervo de conocimientos, ampliando así la cantidad de información científica disponible para los usuarios potenciales de la economía y la sociedad", con lo cual busca en este análisis que la sociedad sea la depositaria de los productos de la investigación, es decir, que se vea beneficiada con los mismos.

Alcántara (----, p. 17), hace mención de los planteamiento de los expertos de la OCDE y dentro de éstos se menciona: "Estimular a las instituciones (educativas) a efectuar trabajos para las empresas", esto es algo que beneficia en dos vertientes, que es acercar a los alumnos y profesores a escenarios reales de su ejercicio profesional y también lograr algunos recursos para la institución.

Aunque no cae dentro de nuestra competencia existe un documento de la Comunidad Económica Europea intitulado: Comisión de las Comunidades Europeas (2004, p. 3). Donde se menciona que: “En Europa, la pequeña empresa desempeña una función mucho más destacada que en otras partes del mundo. Estas pequeñas empresas son una fuente clave de puestos de trabajo, dinamismo empresarial e innovación”, de hecho muchas de las firmas actuales internacionales son o en un momento fueron microempresas y su fama ha trascendido y tienen un fuerte contacto con los centros de investigación, donde su principal clave fue la innovación. Hay que tomar en cuenta que una región altamente desarrollada como es Europa le apuesta a las pequeñas empresas y le ha dado resultado, por lo que es necesario fortalecerlas.

El Consejo Nacional de la ANUIES acordó en su segunda sesión de trabajo de 1998, un análisis colectivo, creando un documento estratégico que fue La Educación Superior en el Siglo XXI (ANUIES, 2000, pp. 219) dónde en el apartado 4.4.4 de Vinculación, en este documento en su caracterización menciona: “Con frecuencia el concepto de vinculación es visto de manera simplista, limitándolo a la relación con empresas privadas o a la generación de ingresos mediante la venta de bienes y servicios por parte de las dependencias de las Instituciones de Educación Superior (IES). Las concepciones reduccionistas empobrecen el concepto de vinculación, que tiene un alcance potencial extraordinario si se concibe como la relación de las IES en conjunto, incluyendo a todas sus áreas, con la sociedad considerada también de manera integral, con la idea de que todas las áreas del conocimiento que cultivan las IES deben aportar algo a la sociedad, y de que todas las áreas de ésta última, además de recibir apoyo de las IES, pueden hacerles también aportaciones valiosas.

La vinculación, en su acepción más amplia, se concibe como una acción en dos sentidos: de las IES a la sociedad y de ésta a las IES.

Por el lado de la demanda, las necesidades de adquisición de conocimientos por parte de una cantidad creciente de personas, con intereses y características diversas, son una importante motivación que los hace acercarse a las casas de estudio. Las IES deben abrir sus puertas a esas personas y ofrecer respuestas oportunas y de calidad a sus intereses y necesidades.

Al diseñar su oferta de servicios y los programas institucionales de vinculación, las IES deben reconocer las necesidades de los sectores sociales y productivos. Además, se deberá superar la concepción de la vinculación como un camino de una sola vía (oferta de servicios) y buscar mecanismos que faciliten el establecimiento de programas en que las partes obtengan beneficios valiosos, aunque diferentes y complementarios. Por lo que el vínculo con el sector productivo debe de ser una relación de ganar-ganar.

Con lo que respecta a la Secretaría de Educación Pública, ha emitido las Políticas Públicas en Materia Educativa (Díaz-Piña, 2003, pp. 299) donde hace mención de los principios de libertad de cátedra y libertad de investigación, los cuales guardan una estrecha relación con la concepción de universidad inspirada en la

napoleónica europea, que tiene elementos que le caracterizan como una institución vinculada al saber, “donde se considera relevante la transmisión enciclopédica del conocimiento, esa transmisión del conocimiento debe verterse a los que más lo requieren que es la sociedad”. Hay que recordar que la universidad pública vive de las aportaciones de la ciudadanía, por lo que resulta imperativo retribuirle algo de lo mucho que nos ha dado y esa retribución puede ser en tecnología que esté a su alcance y que le resulte práctica para mejorar su condición de vida.

En este mismo tenor existe otro documento sobre La Política Educativa y la Educación Superior en México: Un Balance (SEP, 2006, pp. 115), coordinado por el Dr. Julio Rubio Oca, ex Secretario Ejecutivo de la ANUIES, en donde en el capítulo V que habla sobre El Papel de la Investigación y la Innovación en la Educación Superior menciona en sus políticas: “Impulsar la mejora continua de la calidad de los programas de posgrado que se ofrecen en las instituciones de educación superior, dando atención especial a los programas de nivel doctorado que atienden prioridades del desarrollo científico, social y tecnológico”. Por lo que los productos de la investigación deben ir íntimamente ligados con la productividad que las instituciones de educación superior deben de permear al sector productivo y que se vea reflejado en la calidad de las empresas.

Continuando con las políticas, en América Latina se tiene un documento llamado: Políticas y Estrategia para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (Morales, Barroto & Fernández, 2005, pp. 10), donde hace mención que: “La educación superior y otras instituciones y organizaciones académicas, científicas y profesionales, mediante sus funciones de enseñanza, formación, investigación y servicios, representan un factor necesario en la aplicación de estrategias y políticas de desarrollo”. Por lo que las personas que tienen una formación científica son las propicias para realizar y aplicar las políticas de desarrollo, ya que su formación les permite obtener objetivamente conocimiento nuevo que se puede aplicar a la problemática social.

Otro aspecto importante se menciona en la Publicación del Banco Mundial (1995, pp. 48) que es la obtención de recursos que debe buscar la universidad pública: “Los contratos de investigación, los cuales pueden incluir servicios comerciales y estudios económicos para los gobiernos y la industria privada, además de investigaciones científicas y tecnológicas aplicadas”. Con esto no únicamente se está beneficiando a la sociedad, sino también a la institución educativa al vender el paquete tecnológico, por lo que es un doble beneficio.

Finalmente Alcántara (2000, pp. 11) menciona que por medio de las inversiones en educación se tiene un impacto mayor en la reducción de la pobreza, puesto que tienden a mejorar la igualdad en los ingresos económicos de la población más desfavorecida, no únicamente por medio de la instrucción, sino también extendiendo sus investigaciones hacia las personas que lo requieren. La investigación debe de tener pertinencia ya que de otro modo no tendría razón de ser, y sería únicamente un documento sin utilidad y falto de vínculo con la sociedad; de nada serviría el acercamiento entre las universidades y las empresas si no se visualizara un beneficio tangible.

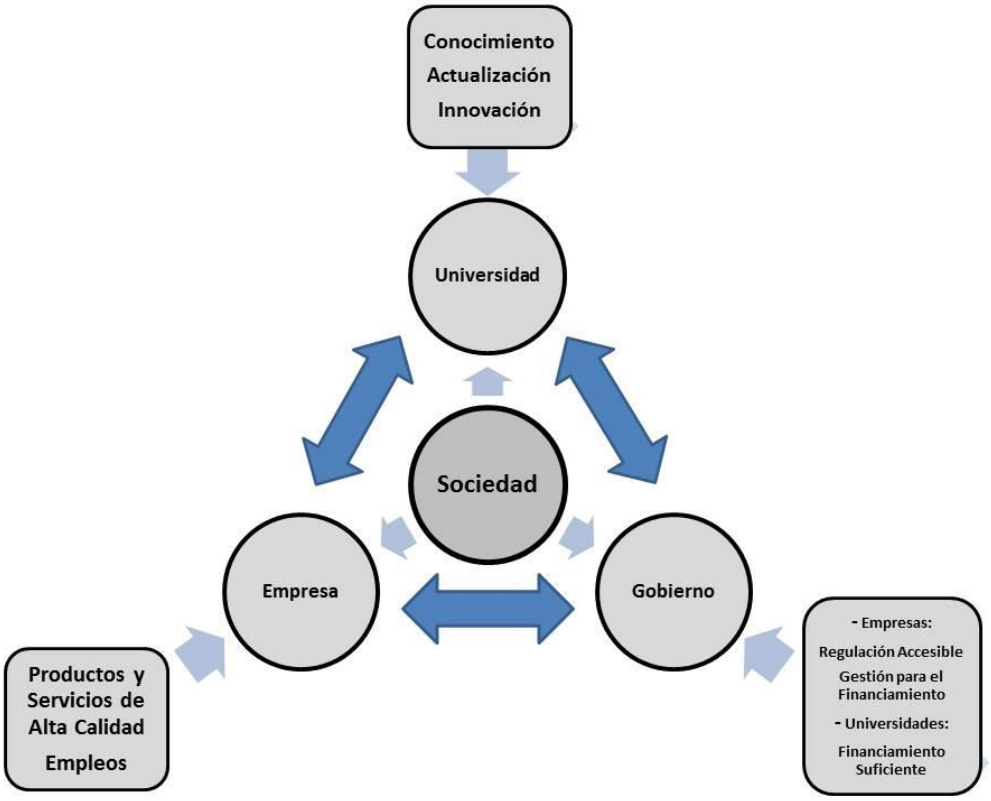
CONCLUSIÓN

Después de haber analizado veinticinco documentos entre normativos, para la planeación y estratégicos, nos damos cuenta que el común denominador de éstos, que han generado tanto el gobierno, universidades, así como las diversas organizaciones que se citan están apostando a la simbiosis universidad-empresa, como la palanca que puede activar el desarrollo productivo del país, ya que no sólo los recursos económicos son básicos para alcanzar la productividad que deseamos, sino que también es necesario que la universidad que tiene la masa crítica que puede detonar la innovación y las empresas que tienen la experiencia en su ámbito de competencia, jugarán un papel determinante para la competitividad.

También al revisar la literatura hemos encontrado otro elemento que actúa en este vínculo que es: la sociedad en su conjunto; la cual debe verse beneficiada, ya sea porque tiene la oportunidad de emprender algún proyecto productivo y que éste sea el mecanismo para mejorar su situación, o incorporándose las personas a empresas más fortalecidas con productos y servicios de éxito que por su trayectoria tienen la posibilidad de ir creciendo, así también como consumidores de productos de alta calidad e innovadores a un precio razonable.

Otro vínculo que se visualiza es con el gobierno como un organismo regulador, que facilite la incursión de más empresas sin competencias desleales y competitivas sin trabas en la normatividad que se requiere para operar, pero también como un gestor en las fuentes de financiamiento con créditos accesibles que incrementen la productividad. Este conjunto universidad-empresa, debe ser de mayor tamaño, donde actúen todos los involucrados para asegurar el éxito, por lo que el vínculo sugerido seria: universidad-empresa-gobierno, lo que denominamos triple hélice; y como beneficiario de todas las acciones de estos tres elementos la sociedad, a la cual todos se deben.
Representado este vínculo por medio del siguiente gráfico:

Gráfico 1.- Vínculo: universidad-empresa-gobierno



Fuente: Elaboración Propia

Analizando el citado gráfico notamos que las universidades son las generadoras del conocimiento, el cual debe de ser actualizado por lo que es importante que se mantenga en constante revisión, que realice innovaciones vinculadas con las necesidades de las empresas; respecto a estas últimas son las que producen los bienes y servicios, buscando que éstos sean de alta calidad y a un precio razonable para los consumidores, también es el organismo que genera los empleos para que la sociedad tenga un bienestar económico; por último la actuación del gobierno, el cual debe apoyar a las empresas generando regulaciones accesibles para una simbiosis entre las mismas empresas de forma armoniosa y de manera conjunta con la sociedad, también debe de ser el gestor del financiamiento, el cual deberá de tener la característica de ser viable, que no genere una carga para la empresa; y con respecto al vínculo del gobierno con las universidades, refiriéndonos a las públicas, debe de apoyar su financiamiento y destinarle un mayor presupuesto para la investigación el cual va a beneficiar a la sociedad.

Por último resulta importante que uno de los indicadores con mayor peso al momento de evaluar a las instituciones de educación superior, no sea únicamente cuantos convenios a signado con empresarios, sino cuales han sido los productos de esos convenios, si bien es cierto que es necesario que de los convenios se desprendan las prácticas profesionales de los alumnos y las estancias de profesores y alumnos, también es importante valorar los productos que se pudieran obtener de forma conjunta y exista apoyo para ambos en su desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA:

ALCÁNTARA, A. (----). Tendencias Mundiales en la Educación Superior: El Papel de los Organismos Multilaterales. Universidad Nacional Autónoma de México. (p. 17). México.

ANUIES. (2000). La Educación Superior en el Siglo XXI .Consejo Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (p. 219). México.

ANUIES. (2005). Acciones de Transformación de Universidades Públicas Mexicanas. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (p. 73). México.

BANCO MUNDIAL. (1995). El Desarrollo en la Práctica: La Enseñanza Superior. Publicación del Banco Mundial. (p. 48). Washington, D. C. Estados Unidos.

CAMARA DE DIPUTADOS. (2002). Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Secretaría General de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002. (p. 1). México.

CÁMARA DE DIPUTADOS. (2005). Ley General de Educación. Secretaría General de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 2005. (p. 3-4). México.

CONSEJO MEXICANO DE ESTUDIOS DE POSGRADO, A. C. (2003). Plan de Desarrollo del Posgrado Nacional. (p. 23). México.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2004). Informe de la Comisión al Consejo y al parlamento Europeo sobre la Aplicación de la carta Europea de la Pequeña Empresa. (p. 3). Bruselas, Bélgica.

CPEUM. (1917). Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. México.

DIAZ-PIÑA, A. (2003). Políticas Públicas en Materia Educativa de la Secretaría de Educación Pública. (p. 299). México.

DPyDE. (2005). Guía para la Elaboración de Estudios de Pertinencia y Factibilidad. Dirección de Planeación y Desarrollo Educativo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (pp. 26-27). México.

GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO. (2011) Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado de Hidalgo. (p. 63). México.

H. CONGRESO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE HIDALGO (1977). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. XLIX Legislatura

del H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo. Decreto número 42. México.

H. CONGRESO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE HIDALGO. (2004). Ley de Educación para el Estado de Hidalgo. LVIII Legislatura del H. Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. Publicada en el Periódico Oficial del Estado el lunes 10 de mayo de 2004. (p. 20). México.

H. CONGRESO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE HIDALGO. (2007). Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Hidalgo. LIX Legislatura del H. Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 31 de diciembre de 2007. (pp. 5). México.

MAFUT, F. La Norma. [En línea]. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos10/lanorma/lanorma.shtml?monosearch [2009, 21 de agosto]

MORALES, I., BARROTO, R. & FERNANDEZ, B. (2005). Políticas y Estrategia para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Escuela Nacional de Salud Pública. Revista Educación Media Superior, número 19, volumen 1. (p. 10). La Habana, Cuba.

OCDE. (2006). Análisis Temático de la Educación Terciaria. División de Políticas de Educación y Capacitación de la Dirección de Educación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Tertiary Review. (p. 57). México.

PND. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno de la República. (p. 68). México

SECRETARÍA DE ECONOMIA. (2001). Programa de Desarrollo Empresarial. Secretaría de Economía. (p.64). México.

SECRETARÍA GENERAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2002). Ley de Ciencia y Tecnología. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 2002. (p. 23). México.

SEP. (2006). La Política Educativa y la Educación Superior en México: Un Balance. Secretaría de Educación Pública. Fondo de Cultura Económico. (p. 115). México.

SEP. (2007). Programa Sectorial de Educación. Secretaría de Educación Pública. (pp. 50). México.

UAEH (2004). Modelo Educativo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Honorable Consejo Universitario. Editorial Universitaria. (p. 83). México.

UAEH. (2005a). Guía para el Rediseño y Presentación de Programas de Licenciatura. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (pp. 235-238). México.

UAEH. (2005b). Reglamento de Investigación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Honorable Consejo Universitario de la UAEH. (pp. 1). México.

UAEH. (2008). Estatuto General de la UAEH. Honorable Consejo Universitario. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (p. 14). México.

UAEH. (2011). Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (p. 152). México.

Propuesta de "Estudio de caso" para analizar y proponer soluciones a la problemática de la Subsecretaría de Comercialización e Información de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Hidalgo.

Aline Braga Gotuzzo, Heriberto Moreno Islas.
Instituto de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Resumen

El presente trabajo de investigación narra, a través de la metodología del estudio de caso, la problemática que vive la Subsecretaría de Comercialización e Información perteneciente a la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural de Gobierno del estado de Hidalgo; que se centra en: elevada rotación del personal, carencia de gestión administrativa, modelo de trabajo poco estructurado, ausencia de programas y proyectos que impacten favorablemente la comercialización de productos del propio Estado. El contexto presentado pretende tener una enseñanza dentro del área de los agronegocios y de la administración pública, ya que los coadyuvantes tienen la oportunidad de determinar qué fue lo que pasó o quiénes fueron los responsables de la situación en que se encuentran inmersos los protagonistas y ordenar las evidencias que lo conforman, así como ganar experiencia en un debate.

La Secretaría de Agricultura fue creada en el año de 1945. Sin embargo solamente en el año de 2005, la dependencia pasa a ser llamada "Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural". Mientras que la Subsecretaría de Comercialización e Información es creada en el año de 2004. Hasta finales del año 2003 la Secretaría de Agricultura solamente contaba con 2 Subsecretarías que eran la de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca y la Desarrollo Agropecuario.

Cabe destacar que la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural como cabeza de sector busca fomentar y promover la productividad, competitividad y sustentabilidad de las actividades en el sector primario; así como "Mejorar el nivel de vida de las familias rurales, a través de la introducción de innovaciones sucesivas; de actividades productivas que mejoren el ingreso y generen empleo". Sumado a esto proporciona servicios de organización y capacitación a los productores del campo, orientada al incremento de la productividad agrícola, así como al aprovechamiento de las oportunidades que los mercados nacionales e internacionales ofrecen.

En virtud de todos los cambios que se presentan en el entorno agropecuario, el presente trabajo, tiene como objetivo exponer la situación existente y buscar alternativas de mejora que permitan que esta dependencia siga apoyando el campo mexicano. Trabajar por resultados demanda de las estructuras públicas tareas sistemáticas, con rumbos claros y responsabilidades precisas.

Finalmente los beneficiados serán los altos directivos de la Secretaría de Agricultura de Gobierno del estado de Hidalgo y los productores hidalguenses, quienes se benefician de la adecuada gestión administrativa de la institución citada con anterioridad; así como empresas agropecuarias, productores de otros estados y profesionales del sector. También, puede ser de utilidad para instituciones o empresas cuya problemática sea similar al caso de la Subsecretaría de Comercialización e Información. Asimismo pueden beneficiarse los participantes, estudiantes del método del caso, analizando un ejemplo de una situación tan común en diversas dependencias mexicanas.

Justificación

El sector agropecuario mexicano ha enfrentado transformaciones profundas durante las tres últimas décadas. El continuo proceso de urbanización, el intenso proceso de globalización y las transformaciones demográficas han configurado un nuevo entorno para el sector agropecuario, el cual se caracteriza por cambios tecnológicos que redundan en mejoras de la productividad, nuevos cultivos que se ajustan a las exigencias de un mercado internacional, modificaciones genéticas que mejoran las variedades de los productos, nuevos esquemas organizacionales que dinamizan las formas de comercialización y modifican los métodos de inserción en el mercado mundial e incluso, el surgimiento de nuevos esquemas de desarrollo rural[21].

No podemos pensar en un México libre, próspero y soberano con la agricultura nacional hecha pedazos y por ende una grave crisis alimentaria, además de condiciones de los campesinos por debajo de lo sifuciente, pues el campo mexicano pierde cada vez más la capacidad de satisfacer las necesidades alimentarias de la población. Por ejemplo, es cuestionante y triste saber que México siendo la cuna del maíz, el cual es base de la alimentación del mexicano, no tenga la capacidad de producción para satisfacer esa necesidad y recurra a la importación de este grano[22].

En virtud de todos los cambios que se presentan en el entorno agropecuario, el presente trabajo, que expone una problemática de la Subsecretaría de Comercialización e Información de la Secretaría de Agricultura de gobierno del estado de Hidalgo, tiene como objetivo exponer la situación existente y buscar alternativas de mejora que permitan que esta dependencia siga apoyando el campo mexicano. Trabajar por resultados demanda de las estructuras públicas tareas sistemáticas, con rumbos claros y responsabilidades precisas.

---

[21] ESCALANTE SEMERENA, Roberto I. y CATALÁN, Horacio, “Situación Actual del Sector Agropecuario en México: perspectivas y retos”, [En línea], México, Facultad de Economía, 2008, [citado 10-04-20011], Investigación Económica, (Núm. 350. enero – febrero), Formato pdf, Disponible en Internet: www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/.../01escalante.p...

[22] HERNÁNDEZ GARCÍA, Hermilo,” El Campo Mexicano y los Alimentos Transgénicos”, [En línea], México, SDT, 2009, [Citado 12-05-2011], Formato HTML, Revista Pax, Disponible en Internet: http://www.seminariotoluca.org.mx/Revista/Transgenicos.htm

Siendo la actividad agrícola la vocación natural de los hidalguenses, el campo representa un reto tan complejo como apasionante. Quizá esa deba ser la divisa que distinga nuestro quehacer: la pasión por servir a uno de los sectores históricamente más olvidados y marginados del desarrollo, la sociedad rural[23].

Aportaciones

Los beneficios de la aplicación del método de casos son muchos y tiene como principal objetivo proveer a la “Alta Dirección” con las herramientas necesarias para crear vínculos prácticos y rentables entre la innovación, los avances científicos, desarrollos tecnológicos y las nuevas oportunidades de negocio.

Al analizar el entorno del caso, los partícipes pueden darse cuenta de cómo los acontecimientos del pasado ponen en riesgo la permanencia del área en cuestión y cómo los agricultores hidalguenses fueron afectados por esta gestión administrativa. El análisis de la problemática y el planteamiento de alternativas de solución pueden ayudar tanto a estudiantes como a personas que se encuentren en situaciones parecidas y que utilicen este como un camino para el desarrollo de las diversas alternativas a tomar.

Beneficiarios

Los beneficiarios en primer término se pretende que sean los altos directivos de la Secretaría de Agricultura de Gobierno del estado de Hidalgo y los productores hidalguenses, quienes se benefician de la adecuada gestión administrativa de la institución citada con anterioridad. Además pueden ser empresas agropecuarias, productores de otros estados y profesionales del sector. También, puede ser de utilidad para instituciones o empresas cuya problemática sea similar al caso de la Subsecretaría de Comercialización e Información. Asimismo pueden beneficiarse los participantes, estudiantes del método del caso, analizando un ejemplo de una situación tan común en diversas dependencias mexicanas.

Utilidad

El contexto presentado con metodología del estudio de caso pretende tener una enseñanza dentro del área de los agronegocios y de la administración pública, ya que los coadyuvantes tienen la oportunidad de determinar qué fue lo que pasó o quiénes fueron los responsables de la situación en que se encuentran inmersos los protagonistas y ordenar las evidencias que lo conforman, así como ganar experiencia en un debate. Esto tomando en cuenta la importancia gubernamental de la Subsecretaría de Comercialización e Información, que es responder a los requerimientos necesarios para auxiliar a los productores en el proceso de comercialización, posicionamiento de sus productos en el mercado para lograr un mayor y mejor precio, satisfaciendo también las necesidades del consumidor que repercutirá en proporcionar un mejora en el nivel de vida de las familias del sector agropecuario en la Entidad.

[23] HERNÁNDEZ MADRID, David, “Programa Estatal de Agricultura y Desarrollo Rural 2005 – 2011”, [En línea], México, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2005, [citado 12-03-2011], Formato HTML, Disponible en Internet: http://info.Hidalgo.gob.mx/NORMATECA/SWF/Programa_AgriculturaDesarrolloRural.swf.

Metodología

¿Qué es el estudio de caso?

El proceso de estudio de caso es la representación de una situación de la realidad como base para la reflexión y el aprendizaje, ha sido utilizado desde tiempos remotos, el planteamiento de un caso es siempre una oportunidad de aprendizaje significativo y trascendente en la medida en que quienes participan en su análisis logran involucrarse y comprometerse tanto en la discusión del caso como en el proceso grupal para su reflexión.

Es un método característico de la investigación cualitativa, extensiva e intensiva que utiliza el aporte de técnicas de evaluación y su análisis para reflexionar y debatir en torno a las características del problema o situación observada; posee fines diagnósticos y de intervención para lograr progresos favorables en relación con el estado inicial.

Este método posee fases o etapas que sirven cómo guía para recoger, clasificar, organizar y sintetizar toda la información obtenida sobre uno o varios sujetos, así como para interpretar la información obtenida, discutirla con diferentes profesionales y determinar las acciones que se llevarán a cabo en la intervención.

¿En qué consiste el método de caso?

Un estudio de caso consiste en utilizar uno o varios ejemplos reales con el objeto de profundizar en el conocimiento del tema analizado y, si es posible, extraer una serie de lecciones aplicables al conjunto de la evaluación.

En situaciones complejas, el objetivo del estudio de caso es responder a las preguntas “¿Cómo?” y “¿Por qué?” a partir de ejemplos concretos adecuadamente seleccionados en función de los objetivos de la evaluación. En los casos en los que falla la información de base (algo frecuente en las evaluaciones geográficas), el uso de esta herramienta permite obtener información empírica y, por lo tanto, a menudo más verosímil.

El uso de esta técnica está indicado especialmente para diagnosticar y decidir en el terreno de los problemas donde las relaciones humanas juegan un papel importante. Alrededor de él se puede:

1. Analizar un problema.
2. Determinar un método de análisis.
3. Adquirir agilidad en determinar alternativas o cursos de acción.
4. Tomar decisiones.

Dentro del enfoque del estudio de casos como estrategia didáctica (Martínez y Musitu, 1995)[24], mencionan que se pueden considerar en principio tres modelos que se diferencian en razón de los propósitos metodológicos que específicamente se pretenden en cada uno:

1. En primer lugar, se hace referencia al modelo centrado en el análisis de casos (casos que han sido estudiados y solucionados por equipos de especialistas). Este modelo pretende el conocimiento y la comprensión de los procesos de diagnóstico e intervención llevados a cabo, así como de los recursos utilizados, las técnicas empleadas y los resultados obtenidos a través de los programas de intervención propuestos. A través de este modelo, básicamente se pretende que los estudiantes, y/o profesionales en formación, conozcan, analicen y valoren los procesos de intervención elaborados por expertos en la resolución de casos concretos. Complementariamente, se pueden estudiar soluciones alternativas a la tomada en la situación objeto de estudio.

2. El segundo modelo pretende enseñar a aplicar principios y normas legales establecidas a casos particulares, de forma que los estudiantes se ejerciten en la selección y aplicación de los principios adecuados a cada situación. Se busca desarrollar un pensamiento deductivo, a través de la atención preferente a la norma, a las referencias objetivas y se pretende que se encuentre la respuesta correcta a la situación planteada. Este es el modelo desarrollado preferentemente en el campo del derecho.

3. Finalmente, el tercer modelo busca el entrenamiento en la resolución de situaciones que si bien requieren la consideración de un marco teórico y la aplicación de sus prescripciones prácticas a la resolución de determinados problemas, exigen que se atienda la singularidad y complejidad de contextos específicos. Se subraya igualmente el respeto a la subjetividad personal y la necesidad de atender a las interacciones que se producen en el escenario que está siendo objeto de estudio. En consecuencia, en las situaciones presentadas (dinámicas, sujetas a cambios) no se da “la respuesta correcta”, exigen al profesor estar abierto a soluciones diversas.

El método del caso como metodología de enseñanza de negocios

El método del caso es importante como metodología de enseñanza de negocios por varias razones:

✓ Los estudiantes aprenden a desarrollar conceptos nuevos y a aplicar aquellos ya establecidos a situaciones novedosas. Por tanto, los estudiantes de este

[24]MARTÍNEZ, A. y MUSITU, G.; “El estudio de casos para profesionales de la acción social”; 1° edición; Narcea S.A.: Madrid, 1995.

método estarán mejor preparados que los que sólo hayan aprendido de memoria los conceptos existentes.

- ✓ Los estudiantes asimilan mejor las ideas y conceptos que utilizan ellos mismos en el transcurso de la resolución de los problemas surgidos de la realidad documentada en los casos.
- ✓ El trabajo en grupo y la interacción con otros estudiantes, son necesarios en la práctica del método del caso, constituyen una preparación eficaz en los aspectos humanos de la gestión.
- ✓ Es útil para crear contextos de aprendizaje que faciliten la construcción social del conocimiento y favorezcan la verbalización, explicitación, el contraste y la reelaboración de las ideas y de los conocimientos.
- ✓ Desarrollar habilidades comunicativas: capacidad de explicar, interrogar y de responder; uso de un lenguaje especializado, socializarse, atender y comprender a los otros, interacción con otros estudiantes son una buena preparación para los aspectos humanos de la gestión.
- ✓ Desarrollar habilidades específicas (comprensión lectora, valoración de la información, uso de informaciones y de conocimientos de expertos, roles, toma y argumentación de decisiones, previsión de consecuencias, expresión escrita y oral...).
- ✓ Dado que esta técnica convierte a los estudiantes en participantes activos de su propio aprendizaje facilita la expresión de opiniones, creencias, actitudes y valores y ayuda desarrollar las siguientes habilidades: La capacidad de observar en profundidad la realidad; la comprensión de los fenómenos y hechos sociales; la definición de la situación problemática sobre la que hay que operar; la conceptualización de la relación entre teoría y acción; la toma de decisiones y el trabajo cooperativo.

De acuerdo a Carlos Llano[25] el método de caso es: “El método de la profundización activa, en equipo, de situaciones reales… El método del caso no pretende que el alumno reciba, sino que descubra. La función didáctica consistirá en poner al alumno en la tesitura de descubrimiento: que encuentre por sí mismo lo que haría si se encontrara en la situación del caso”. Podemos inferir que el método del caso permite una apertura de mente y firmeza de juicio que conducen a la experiencia y no a la rutina. Dos cualidades que pueden adquirirse y mejorarse precisamente a través del método del caso, mediante una especie de entrenamiento en donde una y otra vez se ejercitan la inteligencia y la voluntad.

Finalmente para Llano: “En determinados momentos y circunstancias, nuestro principal problema no suele ser el de saber más, el de tener más conocimientos, sino el de ser capaces de hacer más y mejores cosas… Lo que nos interesa es que el director de empresa sea capaz de hacer más y mejores cosas, no que sepa más. De poco me sirve conocer todas las técnicas de control presupuestario si no

[25] CIFUENTES, Carlos Llano; “La enseñanza de la dirección y el método del caso”; 1° edición; IPADE: México, 1998.

sé aplicarlas, ni sé si son útiles y cómo lo son en mi empresa ahora. Hay en el director errores más graves que el de ser ignorante: el error más grave es el de no ser realista, es decir, no ser capaz de aplicar lo que sabe”.

4. Introducción y presentación del caso propuesto

Subsecretaría de Comercialización e Información, de Gobierno del estado de Hidalgo, y su trayectoria por implementar una gestión agropecuaria.

El fenómeno de la globalización ha originado diversos cambios en las estructuras sociopolíticas de cada país. La Administración pública no es ajena a esta circunstancia, de tal forma que ha necesitado de continuas y profundas transformaciones de sus procesos de gestión, para dar respuesta oportuna a las demandas y planteamientos que se le presentan.

A partir de lo anterior, una práctica recurrente en el ejercicio público ha sido buscar alternativas para mejorar sus gestiones administrativas. Por ello el Gobierno del estado de Hidalgo ha creado la Subsecretaría de Comercialización e Información porque se ha dado cuenta que de nada sirve auxiliar a los productores con capacitación, nuevas técnicas de producción, con la adquisición de maquinaria e infraestructura si no les auxilian a comercializar y posicionar su producto.

Siendo así, el subsecretario nombrado para ocupar, por primera vez, el distinguido puesto fue el Sr. Arzaga; en el año de 2004. El licenciado en economía Juan Arzaga fue durante muchos años Delegado de Economía en el estado de Hidalgo y poseía mucha experiencia en el desarrollo económico ya que entre sus actividades se encontraba: Formular y conducir, regular y controlar las políticas generales de industria, comercio exterior, interior, abasto y precios del país; regular, orientar y estimular las medidas de protección al consumidor; entre otros. El señor Arzaga estuvo en este puesto un período de un año y medio, sin embargo encontró un departamento sin objetivos y metas, así con un equipo de trabajo que se estructuró con personas de diversas áreas de la Secretaria y que no tenían claro sus actividades y puestos.

En sus primeros meses de trabajo, el titular del área, se dedicó a hablar con el personal y estructurar un organigrama del departamento, así como las actividades básicas y puestos que ocuparían los integrantes de la Subsecretaría. Con el pasar de los meses el Sr. Arzaga, en conjunto con su equipo de trabajo, desarrolló muchos proyectos que podrían auxiliar a llevar a cabo la comercialización estatal, no obstante sin apoyo institucional para llevar acabo los significativos cambios que necesitaban ser implementados para lograr consolidar los proyectos; el Lic. Arzaga optó por aceptar una oportunidad de trabajo en la iniciativa privada y renunció a su cargo.

El área sufrió una rotación muy grande de personal en el transcurso de los siguientes 5 años. El departamento en este período contó con 5 subsecretarios distintos, claro que cada subsecretario que llegaba quería contratar su personal de

apoyo y cambiaba parte del equipo anterior. Los nuevos integrantes sin conocimientos de los programas y trabajos que gestionaba tanto la Secretaría de Agricultura como la Subsecretaría de Comercialización comenzaban un proceso de aprendizaje; sin embargo cuando estaban listos para aportar nuevas ideas e impulsar la comercialización eran cambiados por un nuevo equipo. Tal situación, no permitió que el área estructurara adecuadamente su diseño arquitectónico organizacional, mucho menos los programas, proyectos y labores que deberían gestionar para impulsar los productores hidalguenses en los agronegocios.

En la actualidad, la Subsecretaría está a cargo del Sr. Rodríguez. El funcionario público se planteó como meta estructurar el departamento de tal forma que aun cuando exista una rotación grande de personal en el área, ésta tendrá sus actividades muy bien consolidadas y planeadas permitiendo que los nuevos trabajadores puedan ingresar y rápidamente aprender a desarrollar sus labores. Tal situación, no afectaría los productores ya que estos seguirían obteniendo la asesoría y el apoyo necesario para sacar adelante sus proyectos comerciales.

En su segunda semana de labor, el Sr. Rodríguez reúne a su equipo de trabajo, y expone la necesidad que la nueva área tenía de estructurar un plan de acción que contemplase como trabajaría este departamento. Siendo así, solicita a cada uno de los integrantes que desarrollen un plan de trabajo, en el transcurso de un mes, donde abordasen cuales serían los objetivos, la misión, la visión, las metas a alcanzar y que programas deberían ser implementados y gestionados por la Subsecretaría de Comercialización e Información. Sumado a esto empieza a investigar qué despachos podrían trabajar con una propuesta que pudiera integrar los aportes de su equipo de trabajo y las recomendaciones que esta dependencia externa haría.

Una de las integrantes del área era Juanita Moreno; quien en el año de 2004 empezó a desempeñar sus actividades en la Secretaría de Agricultura del Gobierno del estado de Hidalgo (empezó a trabajar exactamente en el mes que fue creada la Subsecretaría). Juanita era una joven que acababa de terminar una licenciatura en administración de empresas y empezaba a incursionar en una nueva etapa de su vida que sería el desarrollo de una Maestría en Gestión Administrativa enfocada en Recursos Humanos y Mercadotecnia.

Sus aspiraciones por ampliar sus conocimientos y transmitirlos a la práctica a través de su puesto de técnico especializado, en la Subsecretaría de Comercialización e Información, eran muy grandes. La joven trabajadora empezaba su labor en un área que acababa de ser creada y que no había estructurado ni su misión, visión y mucho menos sus metas y objetivos para lograr auxiliar a los productores del campo hidalguense a mejorar su nivel de vida.

Después de 6 años, intentando aportar ideas que no resultaron en nada concreto porque la rotación de los titulares del área era algo muy acentuado; Juanita Moreno veía la oportunidad que esperaba para poder transmitir todos sus conocimientos teóricos a la práctica y desarrollar un excelente plan de trabajo, que

a su vez le permitiera estar laborando en un lugar que le motivara y estimulara su lado creativo.

Sin embargo, Juanita consideraba que si su propuesta viniera de un consultor externo sería mucho más fácil de ser aceptada; ya que en el contexto público muy pocas veces llevan en consideración la opinión de los subalternos. Siendo así, la señorita Moreno se acerca a un conocido suyo (dueño de un despacho de asesoría a la Gestión Administrativa) y le platica la situación en que se encontraba.

Le propone que él a través del despacho solicitaría una audiencia con el Sr. Rodríguez para explicar le su propuesta de gestión para la Subsecretaría de Comercialización e Información. Claro que su empresa cobraría por la asesoría prestada. Al mismo tiempo Juanita aseguraría que el departamento en que trabajará tuviera una función precisa, específica y que le inspirara a obtener mayores conocimientos como desenvolver adecuadamente su desarrollo profesional.

El Sr. Humberto es el único dueño del despacho de Asesoría y sería que realizaría la propuesta en conjunto con Juanita. Él es Ingeniero Industrial y tiene una maestría en administración por el Tecnológico de Monterrey. Su empresa ya está en el mercado hace 10 años, es considerada una empresa de porte pequeño pues tiene 9 personas trabajando con él. Su equipo de trabajo es muy completo pues cuenta con Contadores Públicos, Licenciados en Administración, Mercadotecnia y Comercio Internacional; así como Ingenieros Agrónomos, Industriales y en Sistemas Computacionales.

El ingeniero Humberto acepta la propuesta realizada por la trabajadora pública, sin embargo como requisito de apoyo Juanita tendría que proporcionar toda la información para que el despacho pudiera trabajar y desarrollar la propuesta que necesitaban. Juanita acepta el acuerdo y empieza a proporcionar toda la información que consideraba que sería de gran utilidad para el cumplimiento del trato; pues esperaba con cierta inquietud que muy pronto dicha propuesta estuviera lista y cambiara su situación de trabajo.

Identificación del problema

Organización del modelo de trabajo, administración del área y programas a gestionar por la Subsecretaría.

Antecedentes de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y de la Subsecretaría de Comercialización e Información

Juanita, como había prometido al Sr. Humberto, empieza a investigar sobre puntos importantes para el proyecto y se detiene a obtener información sobre la creación y estructuración de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural la cuál de acuerdo al decreto No. 5 de la Ley orgánica del Poder Ejecutivo del estado de Hidalgo, fue creada en el año de 1945, en el Gobierno de Lic. José Lugo Guerrero, con el nombre de “Departamento de Agricultura”. Posteriormente en la

gubernatura del Lic. Alfonso Corona del Rosal, en el año de 1958, se adjudica un nuevo nombre pasando la dependencia a ser llamada “Dirección General de Agricultura y Ganadería”. Ya en la gubernatura del Lic. José Murillo Karam, en el año de 1994, la dependencia pasa a ser llamada “Secretaría de Agricultura”. Solamente en el año de 2005, con la administración del Lic. Manuel Ángel Núñez Soto la Secretaría pasa a tener el nombre que se conoce en la actualidad. Con relación a la Subsecretaría de Comercialización e Información, ésta es creada en el año de 2004, mientras que hasta finales del año 2003 la dependencia contaba, solamente, con 2 Subsecretarías que eran la de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca y la Desarrollo Agropecuario.

Cabe destacar que la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural como cabeza de sector, tiene como visión “ser la instancia que fomente y promueva la productividad, competitividad y sustentabilidad de las actividades en el sector primario; bajo un régimen jurídico que propicie y garantice la armonía, la equidad y la justicia en el campo hidalguense; dentro de un marco de alta participación social en la búsqueda de un plano de desarrollo”. Su misión está sumamente ligada al anterior y busca “Mejorar el nivel de vida de las familias rurales, a través de la introducción de innovaciones sucesivas; de actividades productivas que mejoren el ingreso y generen empleo; y convertir los rezagos en oportunidades y las palabras en hechos”.

También trabaja con un objetivo general sólido que plantea “Proporcionar los servicios de organización y capacitación a los productores del campo, orientada al incremento de la productividad agrícola, que coadyuve al desarrollo de las organizaciones y comunidades rurales, así como al aprovechamiento de las oportunidades que los mercados nacionales e internacionales ofrecen”.

En virtud de la globalización donde se crean continuamente referentes políticos, económicos y sociales para el desarrollo de los pueblos y sus sociedades, trae consigo enormes retos y oportunidades susceptibles de adaptarse y adoptarse por una sociedad demandante, informada y plural. Para enfrentarse tal situación, la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural enfocó su trabajo en dos áreas que serían las dos Subsecretarías mencionadas anteriormente.

La Subsecretaría de Desarrollo Agropecuario tiene los siguientes objetivos: Coordinar las acciones de las Direcciones Generales para la consecución de los objetivos y metas establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo, promover el desarrollo agrícola, hortofrutícola, la infraestructura hidro-agrícola y la sanidad agropecuaria para incrementar la productividad con los proyectos asignados a la Secretaría. Buscando impulsar el desarrollo de las comunidades rurales y las organizaciones campesinas, a fin de incrementar la productividad en el sector agropecuario y la creación de infraestructura, para mejorar las condiciones de vida de las familias rurales.

En cuanto a la Subsecretaría de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca sus objetivos son los siguientes: Facilitar el acceso a la inversión entre la población rural de

menores ingresos, para la puesta en marcha de proyectos productivos que permitan una mayor integración de la población rural a las cadenas de valor agregado, así como la creación y consolidación de micro empresas productivas y de servicio. Buscando propiciar la convergencia de instrumentos y acciones provenientes de los diversos programas sectoriales, como instancia consultiva con carácter incluyente y representativa de los intereses de los productores y agentes de sociedad rural, encaminados a obtener beneficios de impacto social y económico, para incrementar el ingreso de los productores y elevar su calidad de vida, así como para diversificar las fuentes de empleos y fomentar el arraigo en el campo.

Actualmente la estructura orgánica de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, cuenta con una Subsecretaría de Comercialización e Información, que debe responder a los requerimientos necesarios para auxiliar a los productores en el proceso de comercialización, posicionamiento de sus productos en el mercado para lograr un mayor y mejor precio, satisfaciendo también las necesidades del consumidor que repercutirá en proporcionar una mejora en el nivel de vida de las familias del sector agropecuario en la Entidad.

Cabe destacar que dicha área es creada con un marco jurídico que especifica que sus atribuciones serían las siguientes:

- ✓ Promover, apoyar y desarrollar la transformación de los productos agrícolas pecuarios, forestales pesqueros así como su comercialización.
- ✓ Promover la inversión productiva del sector privado en el agrohidalguense.
- ✓ Coordinar la realización y desarrollo de encuentros de agronegocios, promoviendo el acceso al financiamiento.
- ✓ Coordinar el apoyo a los productores para la formación de organizaciones que favorezcan la comercialización de sus productos.

En virtud de la información expuesta anteriormente, la señorita Moreno observó que las funciones designadas a la Subsecretaría de Comercialización e Información no eran muy precisas; así como pudo deducir que esta área carecía de actividades que en verdad pudiera auxiliar en la comercialización del campo hidalguense. Ya que las actividades más impactantes eran compartidas entre la Subsecretaría de Desarrollo Agropecuario y la Subsecretaría de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca.

Estructura de trabajo de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y de la Subsecretaría de Comercialización e Información

La señorita Moreno, a través de su investigación concluyó que la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SAyDER), en la actualidad, trabaja con 3 Subsecretarías: Desarrollo Rural, Forestal y Pesca, Desarrollo Agropecuario y Comercialización e Información.

Hasta el año de 2004, la Secretaría de Agricultura no poseía una visión comercial. Sin embargo, las autoridades de la época se dieron cuenta que la dependencia carecía de un área que auxiliase en los procesos de comercialización nacional y extranjera; así como en la asesoría para la implementación de los agronegocios.

La Subsecretaría de comercialización e información, empieza con las siguientes atribuciones:

Objetivo General: Fomentar la inversión en bienes de capital de la población rural elegible a través del apoyo, para la puesta en marcha de proyectos productivos que posibilitan la aplicación de tecnologías apropiadas, la reconversión productiva, el acopio, acondicionamiento y transformación; para fortalecer la comercialización de la producción primaria, generación de empleo rural y de servicios, así como su posicionamiento en los mercados[26].

Objetivo Específico: Coordinar la aplicación de sistemas y acciones tendientes a apoyar la administración de los recursos humanos, materiales y el cumplimiento del gasto corriente e inversión estatal y federal de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

Funciones del departamento:

- ✓ Definir las normas y procedimientos para proporcionar con oportunidad y eficacia el apoyo administrativo que requieran las unidades administrativas de la Secretaría, para el buen desarrollo de sus funciones y el logro de los objetivos;
- ✓ Elaborar, integrar y revisar los expedientes técnicos de los proyectos, a efecto de agilizar los trámites y gestiones ante las instancias correspondientes; así como realizar la recepción de fondos financieros para la realización de los pagos a proveedores y contratistas con base en la normatividad establecida;
- ✓ Establecer las normas, sistemas y procedimientos para la administración de los recursos humanos, financieros y materiales de la Secretaría, de acuerdo con las normas establecidas por las dependencias competentes y la política de desconcentración fijada por el Poder Ejecutivo, así como vigilar su aplicación de acuerdo a las normas y controles de fiscalización que emita la Secretaría de Contraloría del estado de Hidalgo;
- ✓ Establecer y vigilar la aplicación de las normas y lineamientos relativos a la organización y funcionamiento de las unidades administrativas de la Secretaría;
- ✓ Coordinar las actividades relativas a la elaboración de Manuales de Organización y Procedimientos y Servicio al público, así como dictaminar las propuestas de cambio a la organización y funcionamiento de las unidades administrativas que le presenten sus titulares;

[26] Subsecretaría de Comercialización e Información, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Programa de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural, Formato pdf, Disponible en Internet: http://www.funcionpublica.gob.mx/scagp/dgorcs/reglas/2002/r08_sagarpa/extractos/ex_papir_2002.htm

- ✓ Establecer las normas y lineamientos a que deben sujetarse las unidades administrativas de la Secretaría para la programación, presupuesto, control y evaluación de sus actividades;
- ✓ Integrar el Programa Anual y el presupuesto de la Secretaría;
- ✓ Establecer normas y lineamientos para el manejo de los servicios generales que requiera la Secretaría;
- ✓ Diseñar, normar y coordinar la operación del sistema de contabilidad de la Secretaría, conforme a los lineamientos y normas que establezca la Secretaría de Finanzas;
- ✓ Mantener informado al Secretario sobre el avance y comportamiento del ejercicio del presupuesto de gasto corriente e inversión federal y estatal autorizado para la Dependencia;
- ✓ Proponer al Secretario las altas y bajas, licencias, promociones y todo lo referente a los recursos humanos de la Dependencia;
- ✓ Integrar la información de la Secretaría para la elaboración de la cuenta de la Hacienda Pública Estatal;
- ✓ Coordinar y controlar las actividades derivadas de la administración de los recursos financieros, materiales y humanos con que cuente la Secretaría;
- ✓ Coordinar las funciones administrativas de contabilidad, finanzas y control presupuestal;
- ✓ Implementar los lineamientos y mecanismos para la elaboración y evaluación del gasto corriente del Programa Anual; así como la vigilancia y control de los recursos presupuestales del gasto corriente e inversión, que deban de manejarse en base a la normatividad, así como contribuir a la racionalización de los mismos;
- ✓ Coordinar y vigilar que se proporcionen programadamente los servicios de mensajería, archivo, fotocopiado e intendencia, que requieran las distintas áreas de la Secretaría;
- ✓ Coordinar los trámites ante la Dirección general de Administración y Desarrollo de Personal de la Secretaría de Administración para atender los requerimientos de altas, bajas, cambios, permisos y licencias del personal que labora en la Secretaría;
- ✓ Establecer y supervisar la operación de los sistemas de registro y control del personal de la Secretaría, así como verificar que los movimientos, incidencias, licencias, asistencias se realicen de acuerdo con las normas establecidas;
- ✓ Controlar la contratación del personal por tiempo u obra determinada, servicios profesionales y técnicos de acuerdo a la normatividad establecida;
- ✓ Promover ante la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Secretaría de Administración, la realización de cursos de capacitación, adiestramiento, motivación e incentivación para el personal que labora en la Dependencia;
- ✓ Tramitar y programar ante la Secretaría de Administración, las requisiciones, el surtimiento de enseres, materiales, papelería y equipo, entre otros, así como gestionar los servicios que la Secretaría requiera;
- ✓ Coordinar con la Secretaría de Administración, el establecimiento, aplicación y difusión de las normas, políticas y procedimientos para regular las adquisiciones, almacenamiento y distribución de bienes muebles;

- ✓ Coordinar y supervisar la correspondencia y archivos de la Secretaría, a fin de satisfacer las Demandas de las diferentes unidades administrativas de la Dependencia;
- ✓ Coordinar con la Oficina de Modernización e Innovación Gubernamental, acciones inherentes al establecimiento, aplicación, seguimiento y difusión relativa a la profesionalización; y
- ✓ Las demás que les confieran las disposiciones legales vigentes en la entidad, el Gobernador y el Secretario, en el ámbito de su competencia.

Como se puede observar el área contaba con algunos objetivos, sin embargo, el nuevo subsecretario del área (Sr. Rodríguez), se preguntaba cómo planearía, organizaría, dirigiría, controlaría y tendría retroalimentación de todos los recursos financieros, humanos, tecnológicos, de conocimientos del departamento para lograr los puntos antes mencionados. Así como qué programas debería pasar a gestionar el área para facilitar la comercialización del campo hidalguense.

En su investigación, Juanita confirma que la Secretaría estaba estructurada con una distribución de trabajo muy injusta que sobrecargaba una de las Subsecretarías. Constata que la Subsecretaría de Desarrollo Agropecuario concentraba 62% de los programas y proyectos (Fomento Agrícola y Fomento Pecuario), la Subsecretaría de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca los otros 38% (Fomento Pesquero, ecología y Des. Rural) y la Subsecretaría de Comercialización e Información no administraba ningún programa; en el año de 2009. No obstante, esta estructura estaba mucho más acentuada en 2008 porque la Subsecretaría de Desarrollo Agropecuario concentraba 82% de los programas y proyectos y la Subsecretaría de Desarrollo Rural, Forestal y Pesca los otros 18%.

La trabajadora pública también busca información en cuanto a los recursos y gastos administrados por la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. Buscando enfatizar con dicha información la importancia de la dependencia en cuestión, para el Estado de Hidalgo. Así como el impacto que conlleva esta secretaria a través de la adecuada administración de sus programas que son los encargados de distribuir el recurso a través de apoyos y asesorías prestadas a los productores rurales.

Antecedentes y Características Generales

Información General

Juanita Moreno al terminar su búsqueda por información congruente e impactante, sobre la Secretaría de Agricultura y la Subsecretaría de Comercialización e Información, para el proyecto considera que debería, también, proporcionar información que hable de cómo se encuentra el estado en relación a diversos puntos que impactan directamente en su desarrollo y por ende en las familias hidalguenses (Anexo 6: Datos estadísticos importantes del estado de Hidalgo). Entre los puntos averiguados se destacan los siguientes:

Diagnóstico de la situación del campo Hidalguense

El estado de Hidalgo cuenta con una extensión territorial de 2,098,700 hectáreas lo que representa el 1.1% de la superficie territorial del país, de los cuales el 30% están dedicadas a la agricultura, 38% para el uso pecuario, 22% son áreas forestales, el 9% tiene otros usos (zonas urbanas, caminos, instalaciones, etc.) y sólo el 1% es utilizado para cuerpos de agua. La superficie rural es de 1,886,731 hectáreas y la urbana de 211,969 hectáreas; el 90% y el 10% respectivamente del territorio del estado.

Sin embargo la población rural es de 1, 241,117 esto es el 51% del total de la población del estado y la población urbana es de 1, 192,446 personas que equivale al 49% del total de la población de Hidalgo. La población que se dedica a las actividades del sector primario es de 220,069 mil personas, es decir, el 21.8% de la población ocupada del estado de Hidalgo. En el estado, como lo es en todo el país, las economías están basadas en la dinámica poblacional de las comunidades y los municipios y sus relaciones económicas con los centros urbanos y las comunidades rurales; es en estas últimas zonas donde los diferentes desarrollos económicos derivan en grandes desigualdades y es necesario la implementación de mecanismos, que reviertan estas situaciones a partir de una política de redistribución de la riqueza, acompañada de un proyecto de eficiencia microregional que permita potenciar los recursos aún sin explotar y facilitar el crecimiento del empleo y de la competitividad.

Cabe destacar que el 25% de la superficie agrícola cuenta con riego y el 75% es de temporal, por lo que la producción que se obtiene depende en gran parte de las condiciones climáticas que prevalecen en el ciclo agrícola. Existen en la entidad 200,822 Unidades de Producción Rural, de las cuales el 52% de los predios agrícolas tienen menos de 2 hectáreas; el 31% tienen entre 2 y 5 hectáreas; el 14% tienen entre 5 y 20 hectáreas; sólo el 3% tienen más de 20 hectáreas. De estas unidades, el 69% se destinan a producir maíz, el 10% para cebada y el resto para otros cultivos.

Asimismo, el 51% de las unidades de producción de la entidad tienen una orientación hacia la agricultura de tipo transicional, el 40% practican una agricultura empresarial y el 9% tienen una agricultura campesina; de este total, existen 116,664 unidades de producción (58%) localizadas en zonas con grado de marginación alto y muy alto[27].

La señorita Moreno considera que esta información es de gran relevancia, pues permitirá al señor Humberto tener un panorama general de la situación del campo hidalguense, así como evidenciar el impacto que tiene las gestiones de la Secretaría de Agricultura y por ende de la Subsecretaría de Comercialización e Información en la administración agrícola del estado.

[27] HERNÁNDEZ MADRID, David, “Programa Estatal de Agricultura y Desarrollo Rural 2005 – 2011”, México, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2005, [citado 12-03-2011].

Diagnóstico de la situación del campo Mexicano

México es un país de contrastes: una parte de su economía es competitiva, moderna, dinámica y está plenamente integrada al mercado mundial; pero otra se caracteriza por estructuras sociales, económicas y políticas atrasadas o ineficaces, que se traducen en improductividad y pobreza para un alto porcentaje de la población. El desequilibrio socioeconómico se advierte con mayor agudeza en el ámbito rural, donde, según estudios gubernamentales, viven el 25% de los mexicanos y dos tercios de la población en condiciones de pobreza extrema. La escasez de recursos y la falta de oportunidades en su medio provoca que los campesinos emigren a las grandes ciudades o al extranjero, donde generalmente viven en condiciones precarias, muchas veces inaceptables para cualquier ser humano, dejando tras de sí una familia desintegrada[28].

Al finalizar el siglo XX el sector rural arrastra viejos problemas y al mismo tiempo enfrenta el desafío de la globalización, que implica la expansión de los espacios económicos, culturales y de información, donde las fronteras nacionales se vuelven relativas y aparecen nuevas formas de producir, de consumir, de comerciar, de comunicarse, de organizar el trabajo, por mencionar algunos de los cambios que, para las familias campesinas, representan fenómenos complejos y situaciones inéditas.

Los pobladores del medio rural están experimentando una relación distinta con el estado, quien, durante varias décadas, mantuvo una relación tutelar con el campo e inhibió una buena parte de las funciones empresariales de los propietarios o usufructuarios de la tierra. Los cambios en el papel del Gobierno han provocado vacíos institucionales que no han sido cubiertos por el mercado ni por las organizaciones campesinas.

Este entorno presenta retos y oportunidades para los campesinos, pero enfrenta algunos problemas, principalmente el hecho de que la apertura económica y la reducción del apoyo estatal no fueron graduales, no estuvieron asociadas a un incremento en la productividad del sector ni al desarrollo de las instituciones de soporte. Por esta razón, el potencial de los nuevos mercados, de los modernos esquemas de integración empresarial o de las tecnologías, no han podido capitalizarse en favor de los pequeños agricultores.

La desigualdad en materia económica que se vive México es alarmante, la distribución de la riqueza en el país es una de las peores en el planeta, unos pocos concentran la mayor parte del ingreso nacional, mientras la mayoría de la población enfrenta graves problemas para subsistir. Y algunos sectores sufren más que otros.

[28] REYNOSO LÓPEZ, Ricardo, “La Situación del Campo en México”, [En línea], México, COPARMEX, 2008, [Citado 15-03-2011], Empresarios Unidos en el combate a la pobreza, Formato HTML, Disponible en Internet: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/publicaciones/Entorno/2001/julio01/campo.htm

El campo, o sea, el sector rural, en términos de mercado, es uno de los más golpeados por las crisis y ha sido excluido por el modelo económico del país, lo cual es muy serio si consideramos que el campo es uno de los pilares sobre los cuales se sostiene la estructura económica de cualquier país. Cuando se examinan los diagnósticos que se han elaborado acerca del sector en los últimos años, la información y las estadísticas muestran un panorama desolador; los indicadores económicos y de calidad de vida revelan que, en muchos aspectos, el campo y sus habitantes no sólo no han mejorado, sino que han retrocedido, dejando a los campesinos en condiciones de pobreza comparables a las de países con economías de menor tamaño que la nuestra.

En México, la población rural se estima actualmente en 24.5 millones de personas. De ellas, 10.7 millones pertenecen a lo que se llama población económicamente activa, pero sólo 3.1 millones de productores son dueños de un pedazo de tierra. Según cifras oficiales, 17 millones de mexicanos vivían en la pobreza en 1994; en 1999 la cifra ascendía a 26 millones. De éstos, 17 millones viven en la pobreza extrema, con un ingreso menor a un dólar diario. Dos de cada tres personas que viven en pobreza extrema están en el campo.

A nivel macroeconómico, la contribución de la economía rural al Producto Interno Bruto y su capacidad para generar divisas se han reducido dramáticamente en la última década, si bien algunos segmentos y productos del sector, en particular los relacionados con las grandes agroindustrias, han tenido resultados positivos. Los campesinos representan aproximadamente el 27% de la población, pero apenas generan el 6.8% del PIB. Además, el 25% de la población del campo es analfabeta, y sólo uno de cada diez campesinos ha recibido algún tipo de capacitación para el trabajo.

La cuestión rural no es un problema menor. Cerca de 10 millones de personas mantienen una estrecha relación laboral con el campo, generando bienes y servicios en sus unidades productivas, como jornaleros agrícolas o trabajando sin remuneración monetaria, como sucede frecuentemente con las mujeres y los menores de edad.

A pesar de todo lo anterior, el sector rural puede ser una importante alternativa laboral y productiva para muchos de sus habitantes si se fortalecen las capacidades empresariales de los pequeños productores y se les ayuda a identificar oportunidades de desarrollo económico, lo cual debe ir acompañado de esfuerzos educativos tendientes a formar personas responsables de sí mismas, solidarias e involucradas con su comunidad.

Al terminar la recopilación de la información, Juanita confirma que el campo hidalguense es de fundamental importancia para el desarrollo del estado y por ende para el desarrollo del país; ya que 51% de la población de la entidad se concentra en este medio. Siendo así, la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y la Subsecretaría de Comercialización e Información tienen un papel muy importante en este escenario. La señorita Moreno apuesta que después de toda la

información proporcionada, el Sr. Humberto será capaz de presentar una gran propuesta administrativa para la gestión de la Subsecretaría de Comercialización e información al Sr. Rodríguez.

Para la trabajadora pública la comercialización es de fundamental importancia porque ésta puede ser definida como una serie de servicios involucrados en el traslado de un producto desde el punto de producción hasta el punto de consumo. Por consiguiente la comercialización agrícola comprende una serie de actividades interconectadas que van desde la planificación de la producción, cultivo y cosecha, embalaje, transporte, almacenamiento, elaboración de productos agrícolas y de alimentos, a la distribución y venta de los mismos. Tales actividades no pueden tener lugar sin el intercambio de información y a menudo dependen de la disponibilidad de finanzas adecuadas. Los sistemas de comercialización son dinámicos, competitivos y suponen un cambio y mejoramiento continuo. Los negocios que progresan son los que tienen un costo menor, son más eficientes, y pueden ofrecer productos de calidad. Aquellos que tienen costos altos, no se adaptan a los cambio de demanda del mercado y ofrecen una calidad pobre, a menudo se ven obligados a retirarse del mercado. La comercialización debe orientarse al consumidor al tiempo que debe proporcionar un beneficio al agricultor, transportista, comerciante, procesador, etc. Ello requiere que los implicados en la cadena de comercialización comprendan las necesidades de los compradores, tanto en términos de producto como de condiciones de negocio.

La señorita Moreno sabe que la comercialización agrícola debe ser organizada dentro de un ambiente de políticas, legal, institucional, macroeconómico, infraestructural y burocrático favorable. Los comerciantes y demás agentes no pueden invertir en un clima de cambios arbitrarios de política gubernamental, tales como aquellos que restringen las importaciones y exportaciones o el movimiento interno de los productos agrícolas. Los comerciantes no pueden operar si sus actividades comerciales se ven obstaculizadas por una burocracia y un exceso de formularios. Una ley inapropiada puede distorsionar y reducir la eficacia del mercado, aumentar los costos de hacer negocios y retardar el desarrollo de un sector privado competitivo. Instituciones de apoyo como Subsecretaría de Comercialización e Información son de fundamental importancia para una adecuada gestión de los agronegocios.

Se están desarrollando gradualmente nuevos enlaces comerciales entre los agronegocios, los minoristas y los agricultores, por ejemplo a través de la agricultura por contrato, la comercialización colectiva y otras formas de acción colectiva. Los donantes y las ONG están prestando una atención creciente a formas de promoción de enlaces directos entre los agricultores y los compradores. El crecimiento de los supermercados, particularmente en América Latina, y Asia Oriental y Sudoriental, está teniendo un impacto significativo en los canales de comercialización para los productos hortícolas, lácteos y ganaderos. Finalmente con todos estos cambios, es evidente que el apoyo a la gestión de los agronegocios es de vital importancia tanto para México como para el estado de Hidalgo.

Objetivos de enseñanza

Este caso está basado en un hecho real, el nombre de la institución y de las cifras son reales, sin embargo los nombres de los actores son ficticios. El principal objetivo de enseñanza es vislumbrar la falta de claridad del departamento en cuestión y auxiliar a la Subsecretaría de Comercialización e Información con una propuesta de gestión para llevar adelante el área y apoyar a los productores hidalguenses.

Este caso se presenta con el fin de que sea analizado en clase y se genere una discusión donde se incluyan los siguientes puntos:

- ✓ Características de la institución.
- ✓ Características del estado de Hidalgo.
- ✓ Causas de la situación actual de la institución.
- ✓ Diagnóstico de la problemática.
- ✓ En la soluciones probables y objetivos a perseguir.
- ✓ Plan de acciones a alcanzar.
- ✓ Conclusiones.

Preguntas de discusión

- ✓ ¿Por qué la Subsecretaría de Comercialización, en estos 6 años, no pudo desarrollar un plan de trabajo que apoyara los productores?
- ✓ ¿Cuáles son las carencias para dar continuidad a las actividades del departamento?
- ✓ ¿Cuál cree usted que sea el principal problema?
- ✓ ¿Cuál es su opinión respecto a la posición de las autoridades políticas del sector?
- ✓ ¿Se debe desestructurar el departamento o se debe desarrollar un plan de acción que permita estructurar un nuevo rumbo al área?
- ✓ ¿Cuál podría ser la propuesta del “Sr. Humberto (Despacho)” para echar adelante la gestión del departamento?

Estrategias para implementar el estudio de caso

Una vez explicada la información del caso, se pone a consideración de los diferentes equipos de trabajo los diversos cuestionamientos en cada etapa del proceso de investigación; los cuales se analizarán y discutirán para emitir opiniones enfocadas a las posibles alternativas de solución, procurando que al final los equipos lleguen a un acuerdo para tomar un camino de acción.

En este contexto, se deberán emitir las opiniones derivadas del análisis del caso, así como enriquecer la discusión a través de las experiencias personales de los participantes, de forma que puedan apreciar los amplios conocimientos aprendidos, a perfeccionados y desarrollados con la problemática en cuestión.

La presente estrategia didáctica puede ser aplicada en distintas fechas con estudiantes de diferentes carreras. También se recomienda la participación de expertos en el contexto de los agronegocios y estudiosos de la política económica; así como trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural que pertenezcan a las diferentes subsecretarías y que conozcan a fonda la situación de las mismas.

Finalmente el personal responsable de la dinámica deberá estructurar un proyecto de acción, en donde exponga toda la situación evaluada; así como las alternativas de acciones propuestas sustentadas a través de una matriz FODA (fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades) y de un análisis PORTER y PESTEL. Dicho proyecto deberá ser presentado y entregado a la Secretaría en cuestión.

Conclusiones

A manera de conclusión, podríamos deducir que este proyecto nos habla de un caso específico de falta de gestión administrativa (gobernabilidad empresarial) en la Subsecretaría de Comercialización e Información; la cual carece de programas y sobre todo acciones o estrategias específicas a implementar que le lleve a lograr sus objetivos que son: “Fomentar la inversión en bienes de capital de la población rural elegible a través del apoyo, para la puesta en marcha de proyectos productivos que posibilitan la aplicación de tecnologías apropiadas, la reconversión productiva, el acopio, acondicionamiento y transformación; para fortalecer la comercialización de la producción primaria, generación de empleo rural y de servicios, así como su posicionamiento en los mercados”.

Entre muchos factores analizados consideramos que estos son los más pertinentes a destacar:

- ✓ “SAyDER”, es una institución que a través del diagnóstico realizado, ha sido exitosa en muchos aspectos; no obstante no ha desarrollado una estrategia para que el área de Comercialización e Información trabaje efectivamente en el tema de los agronegocios y apoye el campo hidalguense a lidiar con la nueva realidad del país y el escenario global.
- ✓ Aun cuando las causas se han identificado plenamente a la fecha, la Subsecretaría de Comercialización e Información no posee una función activa y pertinente que auxilie al medio rural.
- ✓ El estudio de caso, sugiere como alternativa de solución a la problemática que vive en la actualidad.
- ✓ Diferentes estudios muestran que la confianza en las instituciones públicas en América Latina tiende a ser, en promedio, la más baja del mundo. Si bien en algunos países de América Latina la introducción de la “Administración por resultados” parece ser el elemento prevaleciente para reconstruir esta confianza y mejorar la calidad de las políticas públicas agropecuarias.
- ✓ El método del caso permite, como lo señala Llano (1998), un diálogo sistemático sobre situaciones reales con fines de aprendizaje; en este sentido el presente ejercicio se considera de utilidad para su uso con fines pedagógicos, contribuyendo al análisis de hechos tan comunes y problemas tan parecidos en las instituciones gubernamentales, elemento esencial para el desarrollo mexicano.

Finalmente el estudio de caso en cuestión busca proponer alternativas que ayuden a solucionar una problemática estatal que impacta negativamente en los servicios prestados por la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural a los campesinos y empresarios del estado de Hidalgo. Así como utilizar esta didáctica como estrategia de aprendizaje en distintas carreras; pues auxilia a los estudiantes a aprender a desarrollar planos estratégicos basados en el desarrollo de escenarios.

Bibliografía

Bibliografía citada

Boletín de la ciencia, UNIVDEP, No. 30, Enero 2010, http://www.univdep.edu.mx/descargas/boletin_enero.pdf.

CIFUENTES, Carlos Llano; “La enseñanza de la dirección y el método del caso”; 1° edición; IPADE: México, 1998.

ESCALANTE SEMERENA, Roberto I. y CATALÁN, Horacio; “Situación Actual del Sector Agropecuario en México: perspectivas y retos”, [En línea], México, Facultad de Economía, 2008, [citado 10-04-20011], Investigación Económica, (Núm. 350. enero – febrero), Formato pdf, Disponible en Internet: www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/.../01escalante.p...

HERNÁNDEZ GARCÍA, Hermilo; “El Campo Mexicano y los Alimentos Transgénicos”, [En línea], México, SDT, 2009, [Citado 12-05-2011], Formato HTML, Revista Pax, Disponible en Internet: http://www.seminariotoluca.org.mx/Revista/Transgenicos.htm

HERNÁNDEZ MADRID, David; “Programa Estatal de Agricultura y Desarrollo Rural 2005 – 2011”, México, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, 2005, [citado 12-03-2011].

MARTÍNEZ, A. y MUSITU, G.; “El estudio de casos para profesionales de la acción social”; 1° edición; Narcea S.A.: Madrid, 1995.

Subsecretaría de Comercialización e Información, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Programa de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural, Formato pdf, Disponible en Internet: http://www.funcionpublica.gob.mx/scagp/dgorcs/reglas/2002/r08_sagarpa/extractos/ex_papir_2002.htm

REYNOSO LÓPEZ, Ricardo, “La Situación del Campo en México”, [En línea], México, COPARMEX, 2008, [Citado 15-03-2011], Empresarios Unidos en el combate a la pobreza, Formato HTML, Disponible en Internet: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/publicaciones/Entorno/2001/julio01/campo.htm

Bibliografía de apoyo

ASOPA, B. Y BEYE, G. (2001). Appendix 2: The case method.
(Disponible en: http://www.fao.org/docrep/W7500E/w7500e0b.htm).

Banco de México (BANXICO),

(Disponible en: http://www.banxico.org.mx).

Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI),
(Disponible en: http://www.conasami.gob.mx).

Consejo Estatal de Población (COESPO), (Disponible en: http://poblacion.Hidalgo.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=17)
.

Consejo Nacional de Población (CONAPO), (Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/).

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO. Vicerrectorado Académico, Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey (2004). “El Estudio de Casos como técnica didáctica”. (Disponible en: http://ddaportal.googlepages.com/Elestudiodecasoscomotcnicadidctica.pdf).

EDUCACIÓN SUPERIOR PARA EL SIGLO XXI. (Disponible en: http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/red/6/educacion/caso.htm#1).

Enciclopedia libre WIKIPEDIA,
(Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Estado_de_Hidalgo).

Gobierno del Estado de Hidalgo, (Disponible en: http://www.Hidalgo.gob.mx/).

Instituto de Acceso a la Información Pública Gubernamental del Estado de Hidalgo (AIPGA), (Disponible en: http://www.iaipgh.org.mx/).

Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), (Disponible en: http://www.imss.gob.mx/).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),
(Disponible en: http://www.inegi.org.mx/).

Oficina Nacional de Desarrollo Humano (PNUD – México),
(Disponible en: http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/informes/index.html).

Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Hidalgo (SEDECO),
(Disponible en: http://sedeco.Hidalgo.gob.mx/).

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL),
(Disponible en: http://www.sedesol.gob.mx).

Secretaria de Economía (SE),
(Disponible en: http://www.economia.gob.mx).

Secretaria de Trabajo y Previsión Social,

(Disponible en: http://www.stps.gob.mx).

Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM),
(Disponible en: http://www.siem.gob.mx/siem2008/).

Sistema Nacional de Información e Integración de Mercados (SNIIM),
(Disponible en: http://www.economia-sniim.gob.mx/nuevo/).

Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG),
(Disponible en: http://www.snieg.mx/#3).

5° y 6° Informes de Gobierno del Estado de Hidalgo. Plan Estatal de Desarrollo. Hidalgo. 2005-2011

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA (2006). Método de casos.
(Disponible en: http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fm3.pdf).

La planeacion estrategica y el CRM en las microempresas comerciales de la Ciudad de Pachuca, Hidalgo.

Ruth Josefina Alcántara Hernández, Alejandra Vega Barrios, Consuelo Goytortúa Coyoli, Juan Gabriel Figueroa Velázquez, Karen Elena Jiménez Pérez.
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

RESUMEN

¿Las microempresas planean? ¿Las microempresas conocen a sus clientes y sus deseos y necesidades?, esas son las pregunta que el presente trabajo trata de resolver a través de un estudio en 162 microempresas del sector comercial en 4 giros de la ciudad de Pachuca, Hidalgo.

La planeación le permite a las empresas aprovechar sus recursos y fortalezas, enfrentar sus áreas de oportunidad y a la competencia; de tal manera que la empresa crezca y sobreviva a un mundo muy competitivo.

El conocer a sus clientes le permite ofertar productos que satisfagan en mayor medida a estos consumidores, mejorar sus procesos y ganar mas mercado y por ende una ventaja competitiva.

Se encontró que casi la mitad de las microempresas hacen planes de venta mensuales, planean sus compras y ventas al mes, hacen un plan anual y realizan un plan de crecimiento de la empresa; de manera básica. También se puede afirmar que más de la mitad realiza un registro de los clientes y casi un mismo porcentaje conoce las necesidades de sus clientes, a través de las entrevistas, la ayuda y preguntas directas al momento de la compra o del pago.

Este tipo de estudio nos da oportunidad de tener un diagnóstico de las microempresas y es un campo de oportunidad para que las universidades trabajen estrechamente con los microempresarios para apoyarles en el desarrollo de la planeación estratégica y de marketing relacional en su negocio.

PALABRAS CLAVE:
CRM, MICROEMPRESAS, PLANEACION ESTRATEGICA

INTRODUCCIÓN

Cuando una empresa planea, tiene menor incertidumbre y un camino claro a seguir para su éxito y crecimiento; y esto no es solo para las medianas y grandes empresas, sino también para las micro y pequeñas empresas que representan mas del 90% de las unidades económicas de nuestro país.

Entre los beneficios que una buena planeación estratégica nos brinda, tenemos que nos ayuda a clarificar y enfocar las metas y objetivos del negocio. Nos ayuda a conocer y coordinar los distintos aspectos que son necesarios para el éxito.

También una buena planeación nos permite confrontar la realidad en que se encuentra la empresa, considerando todos los factores relevantes del negocio. La planeación es una útil herramienta que permite conseguir la adhesión de los actores clave del negocio tales como inversionistas, proveedores, equipo directivo, entre otros.

Una planeación básica puede consistir en un cronograma de actividades que permite coordinar la realización de tareas de acuerdo a un calendario establecido, también existe como una herramienta de control del negocio que permite detectar desviaciones a un plan original, así como evaluar el progreso y hacer los ajustes necesarios en función de resultados parciales.

El conocimiento del cliente nos permite evaluarnos como empresa, así mismo la oportunidad de ofrecer productos que generen utilidad al incrementar las ventas y al proporcionar lo que el cliente requiere y desea, aumentando la fidelidad del mismo a la empresa, el reto de entrar a nuevos mercados y en si una ventaja competitiva.

Finalmente es un punto de referencia para futuros planes de nuevos proyectos que vayan apareciendo conforme el negocio evoluciona.

MARCO TEÓRICO

La planeación en la microempresas.

La elaboración de un plan de negocios y de mercadeo es un elemento imprescindible en los programas de planeación de las empresas, las cuales no pueden permanecer indiferentes ante las actividades estratégicas de sus competidores. Hasta hace poco, el plan de negocios y los planes de mercadotecnia parecía una herramienta de planeación exclusiva de las grandes corporativos multinacionales; sin embargo, frente a los conceptos de competencia global, que empiezan a delimitar las estructuras de mercado, este plan resulta necesario para todas las organizaciones que buscan su permanencia así como proyectar un crecimiento sostenido frente a las variables de un mercado global.

La estructura del plan de negocios requiere una visión global y analítica de los expertos responsables de cada área, así como los elementos de creatividad necesarios para programar estrategias efectivas. Los expertos deberán contar con información suficiente para analizar la situación de la empresa y el mercado. Las conclusiones que se obtengan de esta información serán la pauta de inicio de la planeación.

Las empresas latinoamericanas interesadas en permanecer en el mercado deberán considerar todos y cada uno de los elementos necesarios en la elaboración de un plan de negocios y de mercadeo, es decir, desde el análisis del mercado – con un enfoque local y globalizado – hasta la programación y aplicación de planes específicos.

Las perspectivas de las empresas pequeñas y medianas en América Latina serán mirar al crecimiento sostenido a largo plazo; en cambio, aquellas que planeen únicamente para solucionar los problemas presentes y para cumplir sus cuotas de ventas verán reducida su participación y sólo darán lugar a que las organizaciones que actúen con base en proyectos de crecimiento sostenido se apoderen del mercado.

Las empresas latinoamericanas tienen la capacidad y estructuras suficientes para desarrollar productos competitivos a nivel global que les permiten participar de forma eficiente en el mercado; probablemente en algunas de ellas sólo hace falta un programa real de planeación con objetivos concretos y una visión de largo plazo. El plan de negocios se convierte en una herramienta indispensable para las organizaciones que desean mantener una posición competitiva.

Las empresas que lo llevan a cabo contarán con un documento rector que guíe todas sus actividades comerciales hacia un objetivo específico. Las que carezcan de él podrán realizar acciones exitosas, pero si un fundamento que les dé continuidad.

De acuerdo a Fernández V. (2007), “*La certidumbre que ofrece un plan de mercadotecnia bien estructurado permite a las empresas aprovechar al máximo sus recursos e invertir en acciones que no sólo le generarán utilidades, sino también un futuro previsible.*” Por lo tanto, dada la importancia de contar con un plan de negocios y de mercadotecnia para todas las empresas, tal como se cita al autor y, sin importar el tamaño de las mismas.

Con base en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), **nuestro país cuenta con 5.144.056 empresas, que emplean a 27.727.406 personas**. Dicho estudió se basó en los censos económicos 2009.

De manera detallada, el estudio muestra lo siguiente:

- El 95,2% (4,8 millones) de las compañías son microempresas, el 4,3% (221.194) pequeñas empresas, el 0,3% (15.432) medianas y el 0,2% (10.288) grandes firmas
- Las microempresas emplean al 45,6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23,8%, las medianas al 9,1% y las grandes al 21,5%, esto se debe a que, a pesar de que son pocas las compañías de gran tamaño, ocupan mas de 10,000 empleados
- En relación al giro empresarial, las firmas que residen en nuestro país agrupan sobre todo en el sector de los servicios (47,1%), comercio (26%), manufacturas (18%) y otros (8,9%).”

Como se puede observar, el 99.5% de las empresas que existen en nuestro país son Micro y Pequeñas empresas, mismas que concentran las ofertas de trabajo de nuestro país y motivo por el cuál vale la pena tomarlas como caso de estudio y analizar la razón por la cual muchas de ellas cierran en sus primeros 3 años de vida, al respecto se encuentra que más de 90% de las Pymes carece de un plan de negocios a mediano y largo plazos que les permita crecer de forma eficiente, lo que las lleva a ser poco competitivas y no generar los empleos que el país requiere.

Julio Álvarez, (2013) director de la consultoría SIC Marketing, en entrevista en el periódico digital “El Economista.mx” describió que existen “*desafíos empresariales que deben considerarse para que un negocio alcance sus objetivos: planeación, gestión de talento, implementación de modelos y prácticas laborales de calidad. Además de medición de resultados, marketing estratégico y desarrollo de la plataforma comercial, liderazgo, así como alcanzar las metas financieras con alto nivel de utilidad, eliminando gastos innecesarios”*

Resaltó también que tanto grandes como pequeñas y medianas empresas tienen problemas en varios de estos desafíos, pero el aspecto de la planeación puede ser la columna vertebral para alcanzar las metas. Álvarez sostiene que *“actualmente en el mercado hay herramientas que ofrecen fórmulas para que una empresa logre sus metas más fácilmente, pero la mayoría de las Pymes no planean a mediano y largo plazo, lo que hace que se estanquen y no generen los empleos que el país requiere*”.

Los clientes son el punto central de la empresa y en específico de la mercadotecnia, ya que esta los estudia, los consulta, para conocerlos lo mejor posible, esto para poder en un principio determinar las características de un producto que satisfaga de mejor forma las necesidades y deseos de estos. Pero también funciona en forma contraria, es decir, si la empresa ya tiene los productos, pues estudia las características de los mismos para determinar cuál o cuáles son los clientes a los que se deben de acudir con él, para que el producto se desplace de mejor forma y con una mejor utilidad para la empresa.

Además, otra parte del alcance de la mercadotecnia es el manejo de información y comunicación que se hace sobre los productos. Este manejo de información se refiere a la publicidad, las promociones y las relaciones públicas, las cuales no son lo que aparentan, pueden emplearse todas o solo una, y puede ser algo caro o sumamente económico, esto depende del tipo de producto o servicio, de la etapa del ciclo de vida en la que se encuentre, del peso de la competencia, y del tipo de clientes al que se dirijan los productos.

CRM en las Microempresas

Hoy en día la relación con el cliente es una actividad primordial en cualquier empresa, sin importar su actividad o giro. Ninguna compañía por pequeña que fuera existiría si no tuviera clientes que atender, por ello, miles de empresas en el mundo dedica gran parte de su tiempo y esfuerzo a tratar de incrementar el número de retención de clientes y su grado de satisfacción.

El interés por crear y mantener una buena administración en la relación con los clientes de acuerdo con la American Marketing Association, (AMA), establece que “*El 68% de los clientes que abandonan su relación comercial con la empresa, lo hacen porque el servicio es deficiente, un cliente insatisfecho le comenta a 10 personas su descontento”*. Por lo que entendemos que la relación entre un comprador y un vendedor raramente termina cuando se realiza la venta, sino que la relación se intensifica después de la venta y esto relaciona el seguir contando con mayores ventas.

.

Un sistema de relaciones con el cliente (CRM, por sus siglas en ingles), es un proceso para recolectar información que incrementa el entendimiento de cómo administrar las relaciones de la organización con sus clientes, por lo que un sistema no solo informático, sino el tener registros de información sobre los clientes como son: aspectos demográficos (sus características), que compra, cuando lo compra, en que cantidad compra (transacciones de ventas), promociones, descuentos, como se enteró (la efectividad de la mercadotecnia), quién lo atiende, donde le atienden, parecen aspectos que no son importantes sin embargo es toda la información, que apoya a la venta de las microempresas.

En este sentido, un sistema de CRM efectivo, describe las relaciones con los clientes de manera detallada y con ello satisfacer las necesidades de los clientes, ofreciendo productos adecuados, y en la parte de planeación estratégica representa conservar a los clientes y establecer lealtad, y con ello tener una buena retención de clientes que por lo general representan un aumento en ganancias y en la mayoría de los casos una reducción de costos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La planeación es uno de los aspectos más importantes para lograr un exitoso desempeño y un positivo crecimiento en cualquier tipo de empresa. Sin embargo, en las microempresas esta práctica es una de las principales necesidades que enfrentan para sobrevivir en un entorno que cambia día a día y que es terriblemente competitivo.

Aun así, es una realidad que las MÍ Pymes y en especial las microempresas no planean totalmente, y consideramos que si contarán con una adecuada asesoría en el tema, podrían vislumbrar sus oportunidades y fortalezas y por tanto, ser conscientes de sus áreas de oportunidad y la forma en que el ambiente externo puede amenazarlas.

De igual forma, una de las principales acciones que toda empresa debe tener es el conocimiento de las necesidades y preferencias de sus clientes, ya que esto le permitirá brindar un producto más adecuado, un mejor servicio o ampliar su oferta de productos, logrando con ello una diferenciación y ventaja sobre sus competidores.

Es por ello, y considerando que más del 90% de las empresas en el país y en el estado de Hidalgo son microempresas y que de acuerdo a los estudios realizados, más del 70% no realiza planes de negocios o ventas, y en mucho mayor porcentaje no cuenta con un de mercadotecnia.

El presente trabajo de investigación presenta los resultados de una muestra de 162 microempresas en el estado de Hidalgo, en la que se tratan asuntos tales como la planeación de compras y ventas, la fijación de objetivos y un plan de crecimiento para la empresa. También se aborda si las empresas llevan un registro de sus clientes y si realizan alguna acción para conocer cuáles son sus necesidades y preferencias. A partir de los resultados obtenidos se podrá confirmar las hipótesis correspondientes a que si la empresa planea o no, si hace primitivos estudios de mercado y se relacionarán con las variables que en el estudio se definieron.

Finalmente y a mediano plazo, se determinarán acciones para apoyar a través del área académica de mercadotecnia a las microempresas en su planeación, a través de asesorías y manuales.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo está basado en el proyecto de investigación “Estrategias de Mercadotecnia en las microempresas del sector comercial de la ciudad de Pachuca, Hidalgo”, y se toma una parte de la investigación referente a la manera de planear y dar seguimiento a sus clientes con relación a estas empresas. Los objetivos de esta investigación son:

Objetivo General:

Analizar las prácticas mercadológicas, de planeación y conocimiento del cliente, que se llevan a cabo en las microempresas del sector comercial de la ciudad de Pachuca, con la finalidad de realizar un diagnóstico y conocer la relación de las variables que influyen en su establecimiento o no establecimiento de las mismas, proponiendo una guía para la implantación de las estrategias que pudieran beneficiar al mayor número de empresas.

Objetivos Específicos:

1. Conocer el porcentaje de empresas que practican estratégicas básicas de mercadotecnia, y los tipos de estrategias: precio, plaza y promoción.
2. Conocer la relación que tiene la implantación en las microempresas, la planeación, el estudio del mercado y la implantación de las estrategias de mercadotecnia con el giro de la empresa, la antigüedad del negocio, el nivel de estudios del dueño y el ingreso semanal.
3. Conocer el nivel de planeación de la empresa y la práctica básica de conocimiento del consumidor para satisfacer las necesidades de los clientes.

HIPOTESIS

Considerando que el trabajo de investigación se enfoca tres aspectos, prácticas de mercadotecnia, planeación y conocimiento del cliente, en este trabajo solo se presentan las que involucran los aspectos de planeación y conocimiento del cliente.

- ✓ H1: Las microempresas NO hacen planeación para su crecimiento y ventas.
- ✓ H2: Las microempresas NO realizan un seguimiento de sus clientes para conocer sus preferencias.
- ✓ H3: La antigüedad de la microempresa influye POSITIVAMENTE en la práctica de la planeación de la empresa y el seguimiento de sus clientes.
- ✓ H4: La antigüedad de la microempresa influye POSITIVAMENTE en el seguimiento de sus clientes.
- ✓ H5: El nivel de ventas semanal influye POSITIVAMENTE en la práctica de la planeación de la empresa.
- ✓ H6: El nivel de ventas semanal influye POSITIVAMENTE en el seguimiento de sus clientes.
- ✓ H7: El nivel de estudios de la persona que toma las decisiones en la microempresa influye POSITIVAMENTE en la práctica de la planeación de la empresa.
- ✓ H8: El nivel de estudios de la persona que toma las decisiones en la microempresa influye POSITIVAMENTE en el seguimiento de sus clientes.
- ✓ H9: El tipo de empresa influye POSITIVAMENTE en la práctica de la planeación de la empresa.
- ✓ H10: El tipo de empresa influye POSITIVAMENTE en el seguimiento de sus clientes.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Este proyecto de investigación fue iniciado y diseñado por los miembros de la Red Nacional de Gestión de Mercadotecnia del CUMEX. El presente trabajo es parte de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional.
El marco muestral se construyó a partir de los registros de microempresas de la ciudad de Pachuca registradas en el SIEM en el 2012.

Población y Muestra

En la ciudad de Pachuca, Hidalgo, las microempresas registradas en el SIEM al 2012, son 5,356, contabilizando empresas con diez empleados o menos. De estas, 1,127 pertenecen al sector comercial en los giros de abarrotes, papelería y regalos, muebles y enseres, material para la construcción y ropa y calzado. La formula utilizada para el establecimiento de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

En donde:

Z= nivel de confianza
P= probabilidad a favor
q= probabilidad en contra
e= error de estimación
N= número de elementos en la población
n= número de elementos en la muestra

De acuerdo a lo anterior, el tamaño de la muestra se calculó en base a un nivel del confianza del 95 % y un error de estimación del 7%. Con ello: Z= 1.96, p= 0.5, q=0.5, e=0.07 y N=1127. Lo cual arroja un tamaño de la muestra de **n=167 microempresas.**

El diseño general de la muestra se fundamenta en los principios del muestreo estratificado. En este trabajo se fijaron los siguientes estratos: sector Comercial, cuatro tipos de empresa en estudio: abarrotes y perecederos; materiales y ferretería; papelería y regalos; ropa y calzado; muebles y enseres. La muestra constó de 162 microempresas distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1. Tipo de empresa

Ramo de Microempresa	No Empresas	%
Abarrotes y Perecederos	38	23.5%
Materiales y Ferretería	30	18.5%
Papelería y Regalos	38	23.5%
Ropa y Calzados	31	19.1%
Muebles y Enseres	25	15.4%

Fuente. Elaboración propia

Las variables que se estudian en el proyecto son las siguientes:

Tabla 2. Variables

Variables Independientes	Variables Dependientes
Nivel de estudios del dueño o quien toma las decisiones.	Estrategia de precios
Años completos de tiempo en el mercado	Estrategia de plaza
Ingreso Semanal de la empresa	Estrategia de promoción
Giro de la empresa	Planeación del negocio
	Investigación de mercados

Fuente. Elaboración propia

La técnica de trabajo de campo fue una encuesta personal, cara a cara. El cuestionario definitivo consta de 20 preguntas, estructuradas en 7 bloques.

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El estudio abarcó una muestra de 162 empresas del sector comercial de la Ciudad de Pachuca Hidalgo, de las cuales se estudiaron en 4 giros, el 24% de microempresas de abarrotes y perecederos, el 24% en el negocio de papelería y regalos; el 20% de ropa y calzado, el 29% en materiales y ferretería y el 15% en microempresas de muebles y enseres.

La moda de antigüedad de las empresas es de 5 años, cuentan en mayor proporción con 2 o 3 empleados, en la mayoría de los casos atendidos por los dueños. El empresario o dueño que toma las decisiones en la empresa cuenta con estudios de bachillerato y superiores, son en la misma proporción hombres y mujeres adultos en una edad de 26 a 59 años. Las ventas semanales de estas empresas van de los tres mil a los nueve mil pesos en casi el 50% de las empresas.

Planeación en las microempresas:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la muestra de 162 empresas, se les preguntó si planean sus compras y ventas mensuales, obteniendo los siguientes resultados que se pueden visualizar en la siguiente tabla y gráfico:

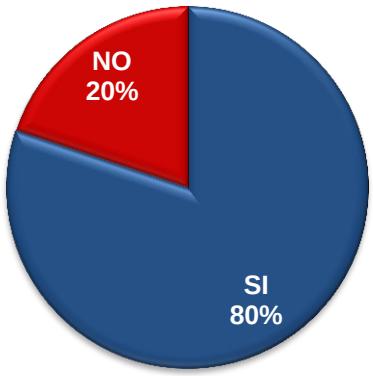
Tabla 3. Planeación en compras y ventas

Planea sus compras y ventas mensuales	No Empresas	Porcentajes
SI	129	80%
NO	32	20%

Fuente. Elaboración propia

Como se puede ver si realizan una planeación básica de las compras que necesitan realizar al mes, con base en su proyección de ventas que se proponen mensualmente, sin embargo estas decisiones e perciben empíricas.

Grafico 1. Planeación compras y ventas mensuales



Fuente. Elaboración propia

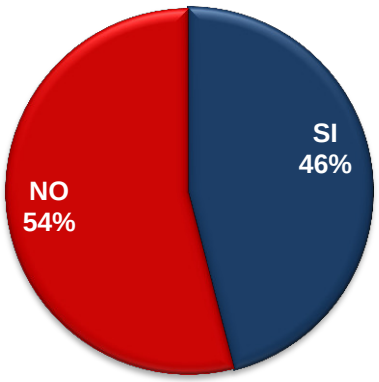
Sin embargo, el 54% no hacen un plan a más largo plazo que el mensual, ya que no se fijan metas de ventas al año. Como se puede ver en la siguiente gráfica y tabla.

Tabla 4. Objetivos de venta

Se fija objetivos de venta por año	No Empresas	Porcentajes
SI	74	46%
NO	87	54%

Fuente. Elaboración propia

Grafico 2. Objetivos de venta anuales



Fuente. Elaboración propia

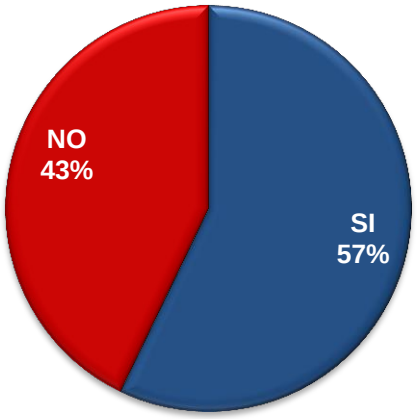
Por otro lado, el 57% hace un plan de crecimiento para su empresa (esto debería incluir el plan de ventas), sin embargo no estamos seguros que tengan idea de los elementos que debe contener este plan o sea realmente un plan de negocios completo que integre un plan de ventas, financiero y de mercadotecnia.

Tabla 5. Plan de crecimiento

Hace un plan de crecimiento para el negocio	No Empresas	Porcentajes
SI	92	57%
NO	69	43%

Fuente. Elaboración propia

Grafico 3. Plan de crecimiento



Fuente. Elaboración propia

Registro de Clientes y Seguimiento de Clientes:

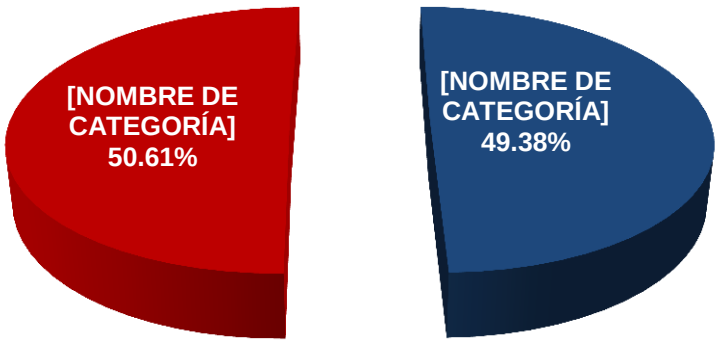
La mitad de las empresas llevan un registro de los clientes que acuden a su negocio, reconociendo quizá la importancia de conservar al cliente y que regresen a su negocio.

Tabla 6. Registro de Clientes

Lleva un registro de clientes	No Empresas	Porcentajes
SI	80	49.38%
NO	82	50.61 %

Fuente. Elaboración propia

Grafico 4. Registro de Clientes



Fuente. Elaboración propia

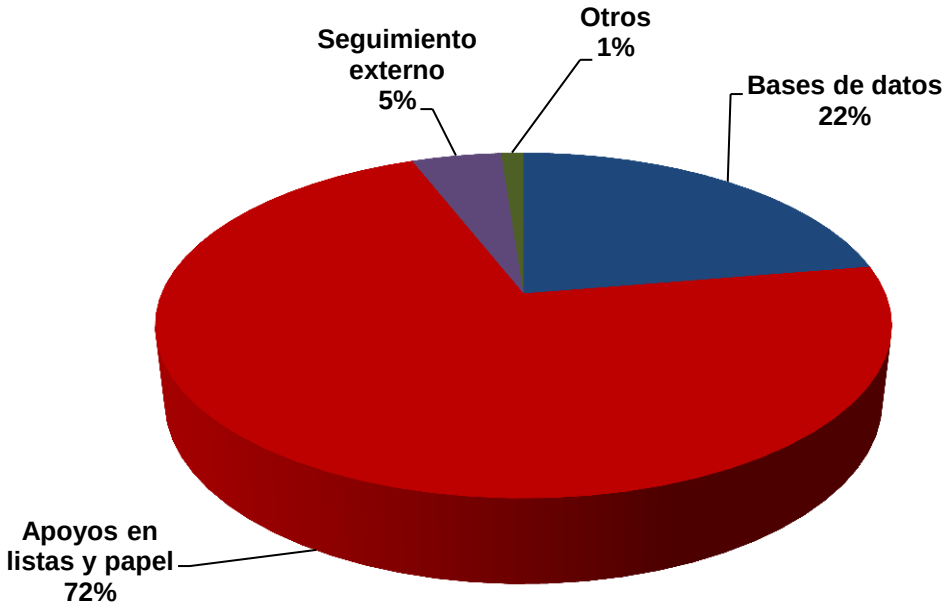
En cuanto al tipo de registro que usan para llevar un seguimiento de los clientes el 72% usa apoyos manuales como listas, libretas, papel especial. Un 22 usan bases de datos electrónicas y el 5% usa servicios externos de seguimiento. Una empresa manifiesta usar las facturas que emite para dar seguimiento a sus clientes.

Tabla 7. Tipo de registro de clientes

Tipo Registro de Clientes	SI	%
Bases de datos	19	22%
Apoyos en listas y papel	61	72%
Seguimiento externo	4	5%
Otros	1	1%

Fuente. Elaboración propia

Grafico 5. Tipo de registro de clientes



Fuente. Elaboración propia

Conocimiento del cliente

El conocer que es lo que desea y/o necesita el cliente es el principio de un estudio de mercado y del logro de una ventaja competitiva.

En cuanto al interés de conocer las necesidades y preferencias de los clientes, el 54% de las microempresas estudiadas responde que si realiza acciones para conocer los deseos y necesidades del cliente. Es importante que toda empresa se preocupe por este aspecto sea cual sea su giro o tamaño.

Tabla 8. Conocimiento del Cliente

Conoce necesidades y Preferencias	No Empresas	Porcentajes
SI	87	53.70%
NO	75	46.29%

Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la forma en que las empresas acostumbran obtener información con respecto al conocimiento de los deseos y necesidades del cliente, sobresalen las siguientes:

- A través del empleado abordan al cliente al momento de la compra.
- Le pregunta al momento de pagar sus productos
- Recomiendan y ofrecen apoyo y recomendación al momento de la compra
- Preguntando directamente que y como necesitan el producto

- Preguntando directamente sobre sus gustos y necesidades.

Relación de variables a través de la correlación

Se estudia la relación entre las variables independientes con respecto a los factores de planeación de compras, fijación de objetivos anuales y elaboración de un plan de crecimiento. En la siguiente tabla se pueden observar los resultados con respecto a la correlación usando el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 8. Variables independientes y factores asociados

Variables	Planeación de compras y ventas	Objetivos anuales	Plan de Crecimiento
Años en el mercado	-0.038	-0.050	0.001
Nivel de estudios	-0.106	-0.170	-0.277
Tipo de empresa	-0.025	-0.063	-0.025
Ventas semanales	-0.036	-0.150	-0.159

Fuente. Elaboración propia

Se puede observar que los años en el mercado tienen una correlación muy débil y negativa con respecto al plan de crecimiento, a los objetivos anuales y la planeación de compras y ventas, por lo que podemos deducir que **NO INFLUYE** los años que la empresa tenga en el mercado con sus prácticas de planeación.

Con respecto al nivel de estudios del dueño de la empresa o la persona que toma las decisiones, podemos observar una correlación negativa un poco más fuerte que la anterior, observándose que en cuanto al plan de crecimiento hay un poco más relación con el nivel de estudios que con las variables dependientes anteriores. Por tanto se puede decir que el nivel de estudios **NO INFLUYE** en que la empresa realice acciones de planeación.

En cuanto al tipo de empresa, no hay una relación significativa que nos determine que un tipo de empresa realiza más acciones de planeación que alguna otra, por tanto se determina que el tipo de empresa **NO INFLUYE** en las prácticas de planeación de la empresa.

Finalmente el nivel de ventas semanales tiene una débil relación con respecto a las acciones de planeación de las empresas, sin embargo no es significativo, por tanto se considera que **NO INFLUYE** este factor en las prácticas de planeación que las empresas realicen.

Se puede concluir que estos factores no tienen una relación directa asociada con las prácticas de planeación estudiadas, en dado caso, podría haber cierta influencia lógica en cuanto a conocimientos y recursos (nivel de estudios y

ventas semanales) que tienen las empresas para que realicen prácticas básicas de planeación.

Seguimiento y Relación con Clientes

Utilizando un análisis de correlación mediante el coeficiente de Pearson, se estudia el grado de influencia que tiene los años en el mercado de la empresa, su tipo, el nivel de sus ventas semanales y el nivel de estudios de la persona que toma las decisiones y se encuentran los resultados que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 9. Variables y Clientes

	Registro de clientes	Conoce sus necesidades y Preferencias
Años en el mercado	-0.022	-0.120
Nivel de estudios	-0.265	-0.214
Tipo de empresa	-0.161	-0.115
Ventas semanales	-0.230	-0.163

Fuente. Elaboración propia

En cuanto a los años en el mercado de la empresa tiene una muy débil relación con el llevar un registro de sus clientes y un poco más fuerte en cuanto a conocer sus necesidades, sin embargo no es significativa como para afirmar que es un factor determinante. Por tanto los años en el mercado **NO INFLUYEN** en el establecimiento de un seguimiento de los clientes, por parte de las microempresas.

El nivel de estudios de la persona que toma las decisiones en la empresa presenta un coeficiente de correlación negativo, pero es el que se presenta con mayor fuerza con respecto a las demás variables independientes, pudiendo determinar un poco la práctica de un seguimiento de los clientes, sin embargo no es significativa ni determinante, por lo que se puede determinar **NO INFLUYE**.

En cuanto al tipo de empresa, se puede considerar que no hay una relación significativa, por lo que se puede determinar que **NO INFLUYE** en el establecimiento de sistemas de seguimiento y relación con los clientes.

Finalmente el nivel de ventas semanales tiene una relación más fuerte que las demás variables independientes, en cuanto a llevar un registro de los clientes y en menor fuerza con conocer sus necesidades y preferencias. Por tanto este aspecto **NO INFLUYE.**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo al estudio realizado y a los resultados obtenidos en el proyecto de investigación, en cuanto a la planificación en la empresa, se puede concluir que un poco más de la mitad de las empresas planea sus ventas, sus compras a nivel mensual y anual y dicen tener un plan de crecimiento. Si bien los análisis de correlación no son fuertemente significativos se puede decir que el nivel de estudios y el nivel de ventas semanales son los factores que en un momento dado pueden influir en el establecimiento de prácticas de planeación.

Sin embargo podemos considerar que la planeación de las microempresas es realizada de manera muy básica y que se podría mejorar y optimizar, así mismo implementar los planes que debe contener con mejores resultados. Entre estos planes tenemos el plan financiero, plan de ventas, el plan de marketing y el plan de negocios que engloba a todos.

Las microempresas deben ser conscientes de los beneficios que le dan una buena planeación y que realmente no está limitada solo para las grandes empresas, sino que con una orientación y herramientas adecuadas se pueden obtener excelentes resultados.

Por otro lado y en menor proporción, las empresas utilizan un sistema de seguimiento de los clientes a través de registros, en un gran porcentaje de manera manual y muy simple. Así mismo, llevan a cabo un conocimiento del cliente más bien verbal y al momento de la compra o el pago de la misma, y es más con el objetivo de apoyarle en su compra que con el propósito de hacer un estudio del cliente.

Estos datos nos presentan la necesidad que hay de establecer un trabajo conjunto entre las universidades, las cámaras de comercio y los microempresarios para establecer vínculos de apoyo que beneficie a las microempresas y les permita contar con apoyo y herramientas para sobrevivir y crecer.

Las universidades pueden apoyar a las microempresas a través de las cámaras empresariales en el desarrollo de los diagnósticos que permitan desarrollar planes estratégicos que le permitan a los microempresarios aprovechar sus fortalezas y enfrentar exitosamente sus áreas de oportunidad.

A través de talleres, artículos, consultorías, publicaciones y conferencias se puede apoyar en esta tarea a los microempresarios y con ello cumplir con una de las tareas de las universidades.

FUENTES DE CONSULTA

Alburquerque, F., 1999. *Servicios empresariales y desarrollo económico local: una reseña tematica*. Rio de Janeiro , Brasil., s.n., pp. 1-21.

Alcántara R., Goytortua C., Vega A., Figueroa J., Jiménez K, (2012), Informe de Resultado proyecto estrategias de mercadotecnia en las microempresas del sector comercial de la ciudad de Pachuca, Hidalgo.

Common Marketing Terms (s.f.) recuperado el 15 de mayo del 2013 de http://www.marketingpower.com/AboutAMA/Pages/DefinitionofMarketing.aspx

CEPAL, C. E. p. A. L. y. e. C., 2003. Micro, Pequeñas y Medianas empresas en America Latina. Publicación de las Naciones Unidas, p. 67.

Dávila, A. F. C., 2005. *La micro y pequeña empresa mexicana*. [En línea] Available at: http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2005/afcd-mpymem.htm

El Economista.mx (2013), *Pymes en México, sin planeación de negocios*, recuperado el 8 de mayo de 2013 de http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/01/25/pymes-mexico-sin-planeacion-negocios

Fernandez Valiñas Ricardo(2013), *Manual para elaborar un plan de Mercadotecnia. Un enfoque latinoamericano*. Editorial Thompson Learning. Tercera Edición

Josue Espinosa Lanca, Blog El Emprendedor (2010), *La Mercadotecnia y su alcance*, recuperado el 25 de mayo de http://www2.esmas.com/emprendedor/herramientas-y-articulos/marketing/184457/marketing-mercadotecnia-proceso-comercializacion/

Kotler, P.; Armstrong, G; (2007), *Marketing, Versión para Latinoamerica*, Onceava Edicion, Edit. Prentice Hall. ISBN: 9789702607700

La Economía, Financial Red México (2012), *Numero de empresas en México.* México. Recuperado el 3 de mayo de 2013 de http://www.laeconomia.com.mx/numero-de-empresas-en-mexico/

O.C. Farrell, M.D. Hartline (2008), *Estrategia de Marketing*, Tercera edicion, ISBN: 0-324-23381-7, editorial Cenage Learling.

Waster Box, Marketing Consulting (2005*), “El Plan de Marketing en las Pymes”* <http://www.gestiopolis.com/Canales4/mkt/planpy.htm>

Zikmund, McLeod (2010) *CRM Customer relationship management Administración de Relaciones con los Clientes;* Gilbert. CECSA

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas como las Grandes Generadoras de Empleo en México.

Estefanía Lozano Yécora, José María Ruiz Rendón, María Rosa López Mejía.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Introducción

En este documento se redactará brevemente la importancia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), en México, así como la manera en que han sido eje central de la economía; en primer término por su destacada participación en la generación de empleos y no menos importante, pero tema de futuras investigaciones al Producto Interno Bruto (PIB), que es un indicador macroeconómico que refiere al "valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos por los factores de la producción ubicados en el país, en el transcurso del año". (Paul; 2008:166).

De igual forma se destaca el tipo de administración que manejan éstas empresas junto con datos recientes para fortalecer el conocimiento de estas empresas aportados por la Secretaría de Economía (SE), el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) y el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Conociendo los datos de las instituciones antes mencionadas, se podrá encontrar que un alto porcentaje de empleo en el país es generado por las MIPYMES, derivado de que la mayoría de las empresas de nuestra nación las conforma este tipo de empresas.

Justificación

Se considera necesario realizar ésta investigación ya que redundará en beneficios para la comunidad, dado el tema que se aborda. La aportación que se genera es relevante para la sociedad, ya que la proyección social que se tiene va encaminada a concientizar sobre la importancia de la información para allegarse de recursos todas aquellas personas que desean generar una MIPYMES.

Las implicaciones prácticas ayudarán a resolver lo señalado dentro del problema de investigación y el valor teórico es que dado un modelo de instrumento de evaluación que se anexa al marco teórico es posible contrastar el punto de vista de un especialista en materia y generalizar los resultados en un aspecto más amplio.

La información obtenida es de utilidad futura para el desarrollo de nuevas teorías al sugerir nuevas líneas de investigación desde la esfera de diferentes disciplinas que puedan abordar la problemática descrita en el presente trabajo, por lo que se reconoce la utilidad metodológica de esta investigación.

La viabilidad del trabajo es evaluada como positiva ya que se realizará a partir de recursos propios y con un alcance académico documental. Se ignoran y se consideran mínimas las consecuencias de abordar el tema, ya que no se identifican posibles impactos negativos.

Problema de investigación

El desconocimiento de empresarios y/o emprendedores sobre los programas de apoyo y fomento que genera el gobierno para las MIPYMES a través de la SE como factor que limita el aprovechamiento de dichos recursos en detrimento de las mismas aumentando sus índices de mortandad.

¿Qué importancia tiene aumentar la difusión por medio de radio y televisión sobre los centros de información representados por la SE encaminados a que faciliten a los empresarios de las MIPYMES para tener acceso a las alternativas económico administrativas dentro de un marco legal?

Objeto

La relación entre la información de programas de apoyo y su aplicación.

Objetivos

Propuesta de estrategia informativa a través de la radio y la televisión para favorecer la difusión de los programas de apoyo para los empresarios dueños de este tipo de empresas.

Campo de la investigación

El desarrollo que se tiene como emprendedor o como empresario suele ser multifacético dentro de las MIPYMES tomando en cuenta que la tarea de ellos es mejorar la administración de estas y darles un funcionamiento más ágil.

Hipótesis de la investigación

El aumento en la difusión de programas de apoyo que otorga la SE para las MIPYMES aumentaría la generación y permanencia de las mismas contribuyendo a la generación de empleos.

Descripcion metodológica

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo ya que se pretende establecer la estructura y comportamiento de las MIPYMES mexicanas, al establecer la influencia de los cambios nacionales hacia ellas, considerando que en el futuro sea posible establecer un estudio comparado entre otros países de América Latina que comparten algún tratado comercial con México.

De la misma manera se establece que el modelo de investigación es documental y en la cual se plantea una hipótesis de trabajo, por lo que se considera que no se requiere de un muestreo, no obstante, se anexa a manera

de apéndice un instrumento básico de observación a base de preguntas a fin de contar con una técnica participativa y buscar consenso entre la información recabada de fuentes primarias y la opinión de una persona especialista en el tema.

MARCO TEÓRICO

Empresa

Se conoce como empresa a aquella "persona física o moral que busca obtener alguna ganancia al comprometer capital y trabajo en el desarrollo de una actividad". (SAT; Sitio oficial web: 2013). Por lo que se entiende que dentro de una empresa hay un interés de obtener una ganancia o utilidad a partir de una actividad lícita que involucra ofertar un producto o servicio.

El Código de Comercio vigente en México, especifica que empresa es toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, para la prestación de servicios y que dicha actividad se llevará a cabo a través de uno o más establecimientos de comercio. (Código de Comercio; art. 25: 2013).

Las empresas que conforman nuestra nación son "Pequeñas y Medianas Empresas que en suma representan el 99 % de los negocios que existen en el país, y además generan cerca del 80 % de los empleos". (SE; Sitio oficial web: 2013). De lo anterior se desprende lo importante que resulta como eje de la economía el buscar estrategias que permitan que estos negocios prosperen.

MIPYMES

Definir este tipo de empresas no ha sido tarea fácil para los teóricos del tema, ya que se puede encontrar que diferentes dependencias de gobierno las catalogan de diferente manera, por lo que resulta complicado establecer un parámetro genérico que permita delimitar de manera precisa dicho concepto.

Estas empresas cuentan con un número no muy grande de trabajadores y el nivel de ventas es de bajo a moderado, lo cierto es que para México con similitud un muchos países las MIPYMES son consideradas el principal motor de la economía ya que son las que más empleo generan en una nación.

Según la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeñas y Mediana Empresa (LDCMIPYME) se entiende por MIPYMES a las Micro, pequeñas y Medianas empresas, legalmente constituidas, con base a la estratificación establecida por la SE y de acuerdo con la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (LDCMPME; art 3º:2013).

Para Pierre Yves B, citado por Rodríguez Valencia "Constituye una parte del grupo conocido como MIPYMES, aquellas en las cuales la propiedad del capital se identifica con la dirección efectiva y responde a unos criterios

dimensionales ligados a unas características de conducta y poder económico".(Rodríguez;2002:65).

Estratificación

Tradicionalmente para estratificar las MYPIMES por tamaño, se utiliza el número de trabajadores como criterio y otros complementarios como su total de ventas anuales, los ingresos y/o los activos fijos. En la tabla 1 se muestra la clasificación de la empresa por su número de trabajadores.

TABLA 1. "CLASIFICACION DE EMPRESAS EN MÉXICO"

ESTRATO	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
Microempresa	1-30	1-5	1-20
Pequeña	31-100	6-20	21-50
Mediana	101-500	21-100	51-100
Grande	500 en adelante	100 en adelante	100 en adelante

Fuente: http://www.senado.gob.mx/comisiones/pyme/docs/mipyme.html (Marzo/11/2013).

En cambio, el Diario Oficial de la Federación (DOF), clasifica también a partir de otros complementos como lo son sus ventas anuales. En la siguiente tabla se dará a conocer su sector y su tamaño de acuerdo a sus trabajadores y a sus ventas anuales.

Conforme al acuerdo por el que se establece la estratificación de las MIPYMES, publicado en el DOF del 30 de junio de 2009 menciona que la LDCMIPYME "de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se considera necesario establecer una estratificación que partiendo del número de trabajadores tome en cuenta un criterio de venta anuales, con el fin de evitar la discriminación…" (DOF;SE: 2009).

Tabla 2. "ESTRATIFICACIÓN DE LAS MIPYMES"

ESTRATIFICACIÓN				
Tamaño	**Sector**	**Rango de trabajadores**	**Rango de ventas(mdp)**	**Tope máximo**
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta $4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde 4.01 hasta 100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde 4.01 hasta 100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde 100.01 hasta 250	235
	Servicio	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde 100.01 hasta 250	250

Fuente: Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 2009.

Historia de las MIPYMES

Este tipo de empresas tienen características históricas que identifican a cada cultura del mundo desde tiempos remotos, hace aproximadamente desde que el hombre deja de ser nómada. “Desde entonces, se ha observado que existían grandes empresarios como los nobles y terratenientes, al igual los pequeños agricultores, productores y artesanos; así como aquellos que se dedicaban a tareas productivas prácticamente de subsistencia”. (Elmer; 1967:15).

La manera en que han evolucionado las MIPYMES va de la mano con la evolución de cada nación, dado que a través del tiempo han ido cambiando y renovándose de acuerdo a las necesidades económicas y sociales de la vida humana, así se han buscado las mejores rutas para la adecuación del progreso, creando servicios para satisfacer algunas necesidades que un fabricante de gran producción no tomaría en cuenta dentro de su plan de producción o venta.

“Las rápidas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas producidas como consecuencia de revoluciones industriales o guerras, han tenido influencia directa sobre las empresas.” (Rodríguez; 2002:2). En todas las empresas indistintamente de su actividad o su tamaño.

En la actualidad se encuentra una gran semejanza histórica en la composición de las estructuras económica productiva, existen los macro o grandes empresarios, pero también en gran cantidad, los medianos, pequeños y micro empresarios, que se dedican a actividades cada día más diversificadas en medida a la necesidad, la ciencia, la tecnología y la misma sociedad.

El origen de este tipo de empresas en México es de tipo familiar, la necesidad de no cambiar de ubicación y las dificultades de acceder a un empleo así como la necesidad de generar ingresos son los factores que marcan los antecedentes de las MIPYMES.

Empresas en México

Para el año 2010, el INEGI integró el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) que contiene información de identificación y ubicación de un total de 4,331,202 establecimientos que los Censos Económicos (CE) 2009 encontraron activos en el territorio nacional.

Durante la actualización de Unidades Económicas (UE) en 2012

se incorporaron 36,597 y se dieron de baja 10,254 que se encontraron cerradas. Así de las que estaban registradas en la versión anterior del directorio ahora se presentan 4,400,943 a nivel nacional. También se señala que el total de UE del país consideradas por su tamaño como grandes, representan el 3.5% y se infiere que el resto corresponden a MIPYMES.

El Plan Nacional de Desarrollo (PLANADE) 2007-2012 relativo a MIPYMES dice que con base a información del INEGI, se estima que

constituyen el 99% del total de las unidades económicas del país y representan alrededor del 50% del PIB.

La tabla 3, muestra algunos sectores económicos y la participación de las MIPYMES a nivel nacional y posteriormente las demás gráficas señalarán en específico datos correspondientes al Estado de Puebla tanto por tamaño de empresa y por sector económico y en su conjunto, a fin de establecer la realidad nacional y su correspondencia a nivel local.

Tabla 3. "MIPYMES por sectores a nivel nacional"

SECTORES	UE A NIVEL NACIONAL
Agricultura	19,184
Minería	3070
Construcción	23,427
Industria manufacturera	470,714
Comercio al por mayor	134,460
Comercio al por menor	1,914,611
Servicios	1,697,678

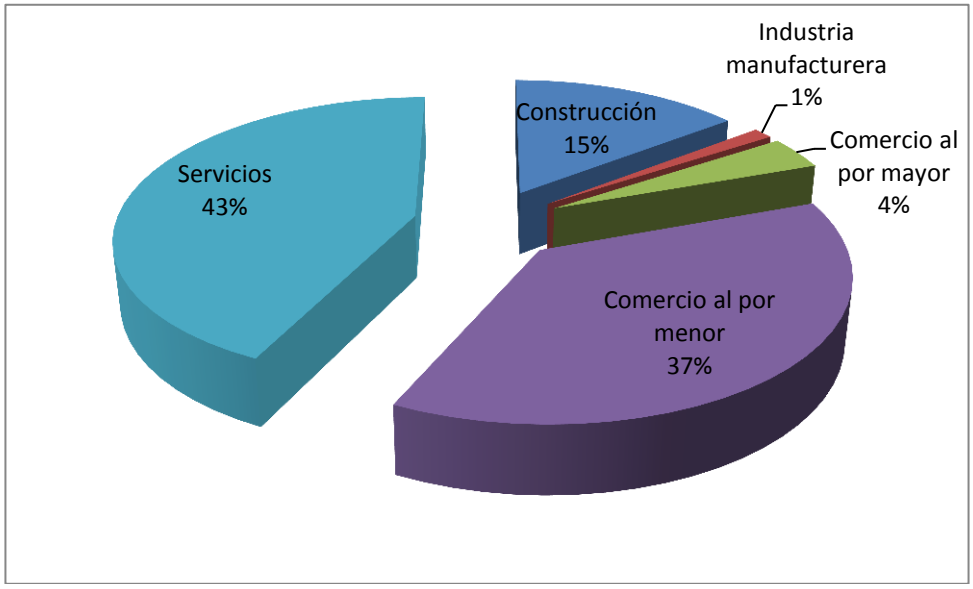
Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

Las Microempresas en el Estado de Puebla, no presentan participación en algunas actividades económicas, algunas son:

- La agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza.
- La minería.
- Información de medios masivos.
- Servicios financieros y de seguros.
- Corporativos.

Pero tal como lo muestra la gráfica 1, éstas empresas por su tamaño tienen una participación muy alta, 43%, a lo que servicios refiere, seguido del comercio al por menor con una participación del 37%, se denota baja participación de las micro empresas en la construcción con un 15% y un porcentaje muy bajo de 4% y 1% respectivamente para actividades como el comercio al por mayor y la industria manufacturera.

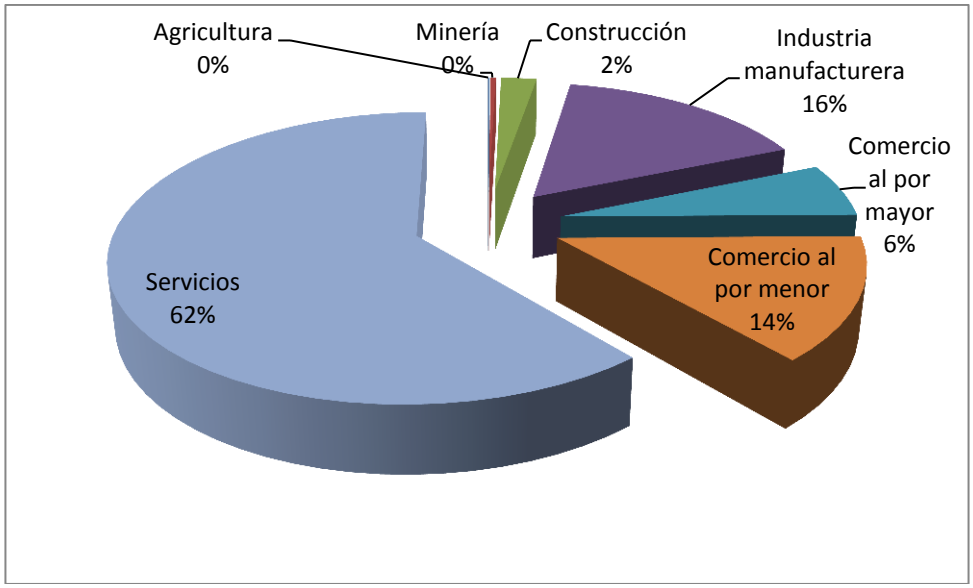
Gráfica 1. "Micro Empresas en el Estado de Puebla en algunos sectores económicos"



Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

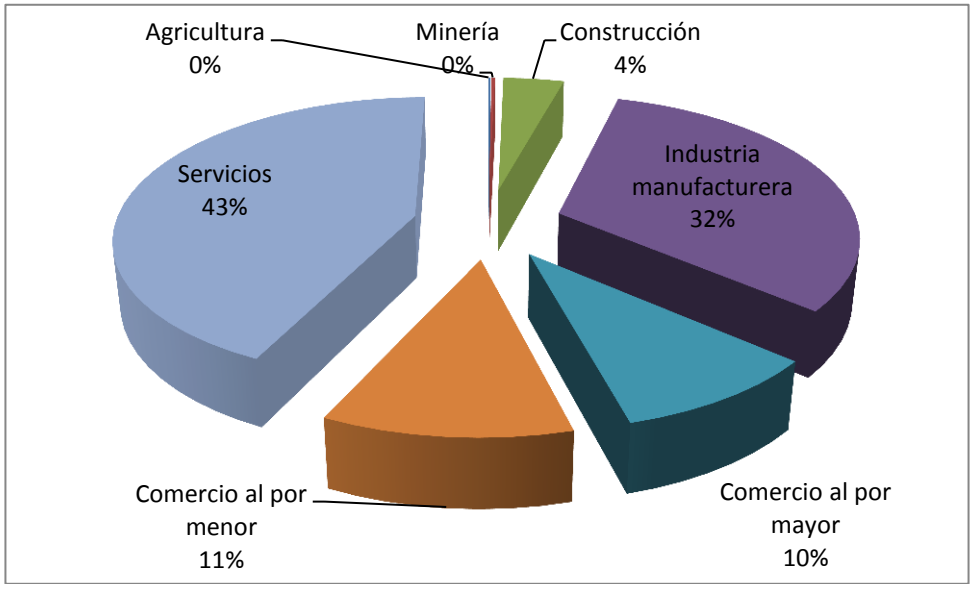
Se identifica la participación muy baja de las Pequeñas Empresas en algunos sectores como la agricultura y la minería, en donde, como se señala anteriormente las Micro Empresas no participan, la gráfica 2 muestra el porcentaje de participación de las Pequeñas Empresas en algunos sectores.

Gráfica 2. "Pequeñas Empresas en el Estado de Puebla en algunos sectores económicos"



Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

Gráfica 3. "Medianas Empresas en el Estado de Puebla en algunos sectores económicos"

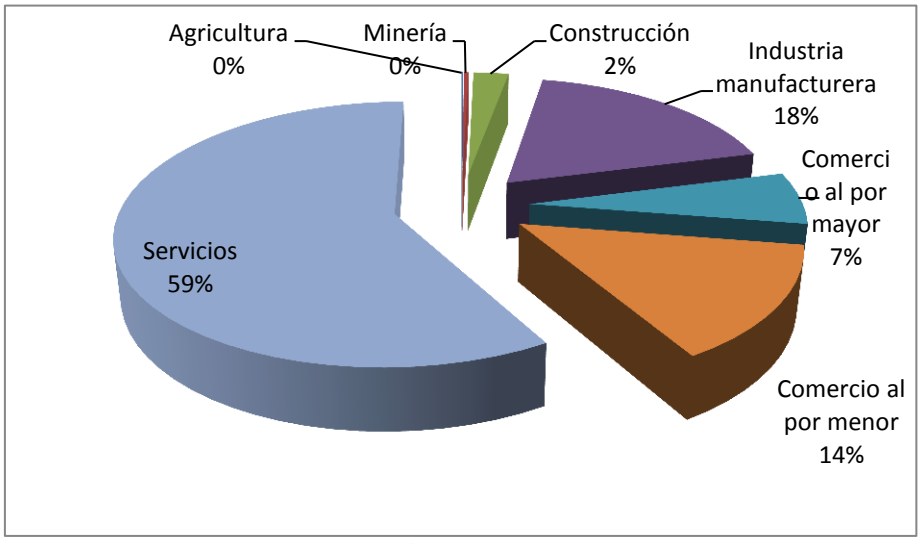


Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

Las Medianas Empresas tienen una participación baja en la agricultura y en la minería, la gráfica 3 muestra la participación de éstas empresas en algunos sectores económicos, donde se destaca una participación del 43% en servicios, 32% en la industria manufacturera, 11% en el comercio al por mayor, 10% en el comercio al por menor y por último 4% en la construcción.

La gráfica 4 muestra la participación global de las MIPYMES dentro de algunos sectores económicos en el Estado de Puebla, donde se destaca que su participación preponderante corresponde a servicios con un 59%, 18% a la industria manufacturera, 14% al comercio al por menor, 7% al comercio al por mayor, 2% a la construcción y una muy baja o nula participación en términos de la agricultura y minería.

Gráfica 4. "MIPYMES en el Estado de Puebla en algunos sectores económicos"



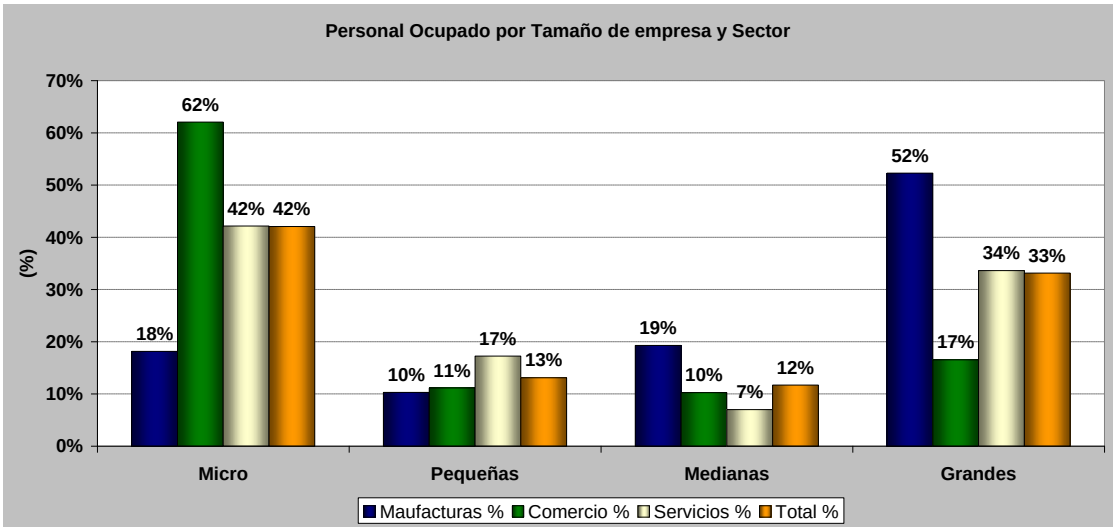
Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

Generación de empleos

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con datos recabados durante el cuarto trimestre de 2012, indica que en el Estado de Puebla, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 50 693 306 personas, representadas en 61.77% por hombres y 38.22% mujeres. Del total de PEA se indica que la Población Ocupada (PO) son 48203 851 personas representadas en 61.76% por hombres y 38.24% mujeres.

Como puede observase en la gráfica 5, las MIPYMES son la principal fuente de empleo, siendo líderes en todos los sectores pasando desde la manufactura hasta los servicios. Analizando de manera individual a cada uno de las diferentes tipos de empresas que componen a las MIPYMES, las micro empresas continúan siendo las mayores empleadoras en cada uno de los sectores que comprenden a la economía, solo siendo superadas en el sector de manufactura, donde de manera individual las empresas grandes, emplean al 52% del personal, pero en el que las MIPYMES emplean al 48 % restante de los Mexicanos.

Gráfica 5. "Porcentaje de personal ocupado por tamaño de empresa y sector económico"



Fuente: Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012.

Apoyos del Gobierno Federal

La SE es la autoridad encargada de aplicar la LDCMIPYME con la finalidad de fomentar la creación de esta clase de empresas y apoyar a su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad, lo que implica su participación en el mercado y generación de mayor valor agregado nacional.

Dentro de las facultades de dicha Secretaría se encuentran las de establecer convenios para establecer los procedimientos de coordinación en apoyo para las empresas estableciendo entre otros diferentes servicios como (PROMODE; SE: 2013).

1. Consultoría.- Que es el servicio que consiste en la transferencia del conocimiento, metodologías y aplicaciones con la finalidad de mejorar las capacidades en los procesos de las MIPYMES.

2. Programas.- Esquemas para la ejecución de acciones.

3. Actividades de fomento.- Acciones económicas, jurídicas, sociales, comerciales, capacitación y tecnológicas que contribuyen el desarrollo y competitividad de las MIPYMES.

La finalidad de establecer las acciones enumeradas es establecer bases para la planeación y ejecución de las actividades que permitan el desarrollo de las MIPYMES y generar un entorno favorable para que sean competitivas en los mercados nacionales e internacionales, así como la creación de una cultura empresarial que contribuya al avance de calidad en diferentes procesos como la producción, distribución, mercadeo y servicio al cliente.

De manera conjunta, de la SE, se desprende el programa PROMEXICO Inversión y Comercio (SE; Sitio oficial web: 2013), que tiene la finalidad de promover inversiones y negocios internacionales ofreciendo un catálogo de financiamiento y programas federales de apoyo, señalando entre ellos:

1. **Devolución de impuestos** (http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/Devolucion_de_Impuestos_DrawBack) .- Este programa tiene como objetivo que los exportadores beneficiarios, tengan la posibilidad de obtener la devolución del impuesto general de importación que es pagado por los bienes que se incorporaron a mercancías de exportación, o por la importación de mercancías que se retornan en el mismo estado o que hayan sido sometidas a procesos de reparación o alteración, lo anterior en cuanto a Personas Físicas (PF) refiere, y en cuanto a las Personas Morales (PM) residentes en el país, que cumplan con los requisitos previstos en el decreto que establece la devolución de impuestos de exportadores.

2. **Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)** (http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/IMMEX).- Este programa tiene la finalidad de hacer más simples los procedimientos y requerimientos, así como la incorporación de servicios al régimen previo de maquila, permitiendo la importación temporalmente los bienes necesarios para ser utilizados en un proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación. La SE autorizará a las PM residentes en territorio nacional que tributen de conformidad con el Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR).

3. **Competitividad en Logística y Centrales de Abasto (PROLOGYCA)** (http://www.prologyca.economia.gob.mx/).- Este programa persigue la promoción del desarrollo de servicios logísticos, otorgando los subsidios de carácter temporal a proyectos que fomenten la creación, modernización, eficiencia, consolidación, competitividad y sustentabilidad de las empresas en México en lo que respecta a logística y el abasto, así como fomentar, dentro de las empresas, la incorporación de mejores prácticas en su gestión logística. Los beneficiarios son las PF con actividad empresarial o PM que desempeñan actividades relacionadas descritas en el programa; los organismos empresariales, empresas integradoras y asociaciones civiles sin fines de lucro; las instituciones académicas orientadas a la formación de recursos humanos especializados en el área de logística y el abasto; los organismos públicos, privados o mixtos sin fines de lucro entre cuyos objetivos se encuentre la difusión y/o desarrollo de la logística y el abasto; empresas interesadas en mejorar su gestión logística en la cadena de suministro que presenten proyectos que cumplan con lo previsto en la convocatoria del programa.

4. **Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PYME)** (http://www.fondopyme.gob.mx/index_b.asp).- El objetivo de este programa es la promoción y el soporte de MIPYMES, otorgando apoyos a proyectos que estén dirigidos al fomento del desarrollo económico y la inversión de las empresas y los emprendedores. El programa es creado por la SE y se maneja en conjunto con los gobiernos estatales. Los beneficiarios de este fondo son los emprendedores, las MIPYMES, así como los talleres familiares inscritos en el Registro de Talleres Familiares (RTF) de la SE. Se accede a este programa a través de una convocatoria.

5. **Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP)** (http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_cpyme_desarrollo_de_proveedores) .- Este programa está dirigido como una estrategia de promoción, con el objeto de identificar y elevar la competitividad de MIPYMES, buscando integrarlas en las cadenas de valor poniendo a su disposición las diferentes herramientas de apoyo que le permitan cumplir con los requerimientos de compra de las empresas.

Por su parte la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), establece un programa de apoyo de carácter federal dirigido al fomento del empleo conocido como "Programa de Apoyo al Empleo" (http://www.stps.gob.mx/temas_interes/RAMO_14/2010/Esquema%20%20de%20CS%202010.pdf), dicho programa tiene como finalidad el contribuir a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, mediante el impulso y puesta en operación de políticas activas de empleo que propicien condiciones favorables para la vinculación de la oferta y la demanda de empleo. Con lo anterior se busca la individualidad sustentable de perspectivas laborales.

Instituto PYMES

Si bien, no es una dependencia de gobierno, el Instituto PYMES, como organización que no persigue fines lucrativos brinda servicios a bajo costo y busca apoyar el desarrollo de este tipo de empresas y consideran que ellas "constituyen la columna vertebral de la economía de la región por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción". (Instituto PYMES; Sitio oficial web: 2013).

Dicha organización es creada en el año 2005 iniciando operaciones en México y en la actualidad tiene presencia en 12 países de América Latina mediante acciones encaminadas a mejorar el entorno económico entre otras:

- Impulsar el desarrollo y fortalecer las capacidades de estas empresas, mismas que les permita competir exitosamente en la economía global.
- Promoción de innovación en términos tecnológicos.
- Gestión con grandes empresas y gobiernos con el fin de fortalecer la competitividad del sistema productivo.
- Generar información actualizada estas empresas y elaboración propuestas de políticas públicas.
- Financiamiento, capacitación, consultoría, servicios legales, elaboración de estrategias de mercadotecnia y en general.

Estrategia informativa

Para desarrollar el objetivo de esta investigación que es establecer una estrategia informativa a través de radio y televisión, encaminada a favorecer la difusión de los programas de apoyo para las MIPYMES, se considera necesario describir los pasos concretos que abordan el mismo.

Ciertamente se destaca que existen campañas que van encaminadas a ese fin, de la misma forma dada la opinión en el instrumento en la encuesta aplicada se determina que no obstante las campañas, no hay suficiente información sobre los programas de apoyo federal para los emprendedores.

Campaña Pepe y Toño (México)

Esta campaña está realizada por el Consejo de la Comunicación (CC) y tiene como objetivo que las personas redefinan conceptos básicos como el ser empresario y las actividades empresariales propias de ello; concientizando sobre las MIPYMES, como las grandes generadoras de la riqueza económica en México.

Esta campaña entiende el rol que juegan las MIPYMES señalando que son empresas "que se la juegan a diario y que generan 83 % del PIB, y generan 8 de cada 10 empleos". (http://www.pepeytono.com.mx/quienes_somos).

El CC busca propiciar el "sólido espíritu empresarial" tan necesario para nuestro país, entre las nuevas generaciones, ya que considera que sólo

fortaleciendo el mercado interno se podrá lograr el crecimiento económico, bajo la concepción de que “con empresas todos salimos ganando”.

Parte de las actividades que se destacan de la campaña “Pepe y Toño”, son la difusión en medios masivos de comunicación como lo son la Radio y la Televisión, generando espacios informativos destacando sobre la importancia de las MIPYMES, de la misma forma establece estrategias en internet, congresos, ferias, conferencias donde busca reunir a los emprendedores para fortalecer el conocimiento sobre su negocio.

Si bien, no todos los emprendedores cuentan con acceso a internet, se destaca que sólo en el sitio oficial de esta campaña se señalan los pasos básicos a seguir para las MIPYMES a manera de orientación, situación que en los medios de Radio y Televisión no se difunden a profundidad.

Propuesta

Dado que se confirma la existencia de programas de difusión encaminados a favorecer a los emprendedores y/o empresarios en lo relativo a la búsqueda de apoyos del gobierno para mejorar sus condiciones y establecer mayor seguridad de su permanencia en el mercado, la propuesta concreta indica que retomando el esfuerzo realizado, es importante darle mayor seguimiento en términos de la revisión constante de las actividades encaminadas a la difusión, destacando que:

1. No todos los emprendedores y/o empresarios cuentan con acceso a internet, donde se encuentra desglosada la información necesaria para las MIPYMES.
2. Los medios de comunicación de mayor acceso para la población son la Radio y la Televisión.
3. Si ya existen campañas dirigidas a la difusión en tales medios, se deberá revisar, estableciendo la periodicidad adecuada, el alcance que se tiene.
4. Condensar la información básica de la campaña Pepe y Toño en cápsulas informativas que se presenten en los mejores horarios televisivos a fin de asegurar mayor número de audiencia.
5. Referir en radio, la ubicación local de la SE y los módulos gratuitos de información, así como los servicios que se encuentran disponibles.
6. Apoyar con diferentes estrategias de mercadotecnia de manera adicional a la Radio y a la Televisión para favorecer la difusión.

Conclusiones

Es importante conocer la filosofía de las MIPYMES, donde lo importante no es el futuro sino el presente. La competitividad es un factor decisivo y estas empresas muchas veces carecen de ello, son débiles ya que pretenden competir con los demás a base de la reducción de costos, la calidad o servicio, y sería mejor que se esmeraran en reducir gastos y aumentar las ventas.

La falta de conocimiento sobre dónde buscar apoyo es el mayor error donde pueden caer, ya que no cuentan con una estructura bien organizada y sin ella no hay una base cierta y firme de la cual se puedan sostener y el acceso a recursos económicos que otorga el gobierno federal para su viabilidad es de gran ayuda para su supervivencia.

Se recomienda a los emprendedores, se enfoquen en estas empresas, puesto que son el futuro de cada país, se reconoce su importancia en la aportación al PIB, a la generación de empleos y también como el gran motor de la economía.

Se reconoce también la existencia de los apoyos gubernamentales, se han descrito las facultades de la SE para generar dichos apoyos, lo que se considera es que no existe la suficiente información para que los emprendedores accedan a dichos programas. Se recomienda que los emprendedores y/o empresarios se acerquen a la SE para solicitar información para su negocio y que en relación a las necesidades que expongan consideren lo que a su interés resulte más viable.

Se identifica muy poca difusión de los programas de apoyo, estos si son existentes, pero muchas veces los empresarios no se acercan por desconocimiento o por creer que es algo inalcanzable para ellos. Se recomienda que a partir de los medios de comunicación como lo son la radio y la televisión se difunda más y de manera constante la existencia de los apoyos que en México persisten para las MIPYMES.

APÉNDICE

Cuestionario aplicado.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Alumna: Estefanía Lozano Yécora
Investigación: Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas como las grandes generadoras de empleo en México

Estoy realizando una encuesta sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) con el objetivo de referenciar su punto de vista dentro del marco teórico conceptual de la investigación de orden académico que realizo.
El cuestionario es de 10 preguntas.

Nombre: Dra. María Rosa López Mejía
Cargo (ocupación): Investigadora, Facultad de Contaduría Pública, BUAP.

1.- ¿Cómo define a las MIPYMES?
Entidades económicas, motor de la economía y principales generadoras de empleo. En México se caracterizan por el número de empleados que tienen y por sus ingresos como sigue:
Micro hasta 10 empleados ingresos de hasta 4 mdp
Pequeña: comercio de 11 a 30 Industria y servicios de 11 a 50 e ingresos desde 4.01 mdp hasta 100.
Medianas: comercio de 31 hasta 100 empleados servicios de 51 hasta 100 industria de 51 a 250: ingresos de 100.01 hasta 250 mdp.

2.- ¿Cuál es su punto de vista sobre las MIPYMES en nuestro país en relación a la generación de empleos?
En México, aunque son las principales generadoras de empleo, no cuentan aún con suficientes incentivos para su desarrollo y competitividad. Tampoco se cuenta con los apoyos fiscales y simplificación administrativa que impulsen su avance.

3.- ¿Qué programas de capacitación gratuitos y accesibles conoce para las MIPYMES?
México emprende
Programa Nacional de emprendedores

4.- ¿Qué programas de apoyo financiero del gobierno conoce para las MIPYMES?
Fondo PyME
Programa crédito PyME NAFINSA

5.- ¿Qué convenios conoce que podrían establecer estas empresas para adquirir su mobiliario?
Convenios de financiamiento bancario

6.- ¿Y para adquirir su materia prima?
IDEM

7.- ¿Considera que los empresarios dueños de estas empresas cuentan con la suficiente información para la permanencia de su negocio en el mercado?
No

8.- ¿Cuál es su punto de vista sobre la difusión en radio y televisión para promover la cultura de estímulos a las MIPYMES?
Difusión insuficiente

9.- ¿Cómo considera que estas empresas contribuyen a la economía local y global?
Mucho, porque son el motor de desarrollo de la economía de un país

10.- ¿Qué recomienda para las personas que desean crear este tipo de empresa?
Que tengan un adecuado plan de negocios a corto y mediano plazo

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo para establecer la estratificación de MIPYMES, Diario Oficial de la Federación, 30 de junio de 2009.
- Elmer Harry, Historia de la Economía del Mundo Occidental, UTEHA, México, 1967.
- Gregory Paul, Grupo editorial, Fundamentos de economía, Patria, 3ª. edic. , México, 2008.
- Programa de Capacitación y Modernización Empresarial, Promode Servicios, Secretaría de Economía, Instituto Tecnológico de Monterrey, México, 2013.
- Rodríguez Valencia Joaquín, Administración de Pequeñas y Medianas empresas, 5ª. Edic., Edit. Thompson, México, 2002.

LEYES

- Código de Comercio, México, vigencia 2013.
- Ley de Desarrollo y Competitividad MIPYME, México, vigencia 2013.

SITIOS WEB

- Directorio Estadístico Nacional, INEGI, 2012. Sitio oficial web. http://www.inegi.gob.mx/, recabado el 20 de marzo del 2013.
- http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/Devolucion_de_Impuestos_DrawBack, recabado el 27 de abril del 2013.
- http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/IMMEX, recabado el 27 de abril del 2013.
- http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_cpyme_desarrollo_de_proveedores, recabado el 24 de abril del 2013.
- http://www.fondopyme.gob.mx/index_b.asp, recabado el 25 de abril del 2013.
- http://www.pepeytono.com.mx/quienes_somos, recabado el 27 de abril del 2013.
- http://www.prologyca.economia.gob.mx/, recabado el 22 de abril del 2013.
- http://www.senado.gob.mx/comisiones/pyme/docs/mipyme.html, recabado el 27 de abril del 2013.
- http://www.stps.gob.mx/temas_interes/RAMO_14/2010/Esquema%20%20de%20CS%202010.pdf, recabado el 27 de abril del 2013.
- Instituto PYME, Sitio web, http://www.institutopyme.org, recabado el 19 de abril del 2013.
- Secretaria de Economía, sitio oficial web. http://www.economia.gob.mx/, recabado el 27 de febrero del 2013.
- Servicio de Administración Tributaria, sitio oficial web. http://www.sat.gob.mx, recabado el 27 de febrero del 2013.

La Educación Empresarial: Detonante para la creación de nuevas empresas y organizaciones comerciales de los productores del campo.

Esmeralda Aguilar Pérez.
Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan.

Introducción

La vinculación entre universidades y el sector productivo se entiende como el mecanismo que permite elevar la calidad de la investigación y la docencia universitaria, logrando una mejor integración con las necesidades sociales, humanas, económico, productivo y físico. En este tenor es relevante la comunicación cercana y continua entre universidades, empresas y sector productivo, ya que de ello dependerá que la educación siga siendo en México, en el estado y en la región, factor de movilidad social y los cuadros profesionales formados en las instituciones de Educación Superior, encuentren cabida en las actividades productivas, contribuyendo de esta manera al crecimiento de la economía nacional, ambas partes deben asumir una responsabilidad y compromiso compartido.

El presente proyecto se deriva de una detección de necesidades a productores de la región de San Martín Texmelucan, lo cual ha permitido generar ideas que se puedan aterrizar en el plano de la actualización y educación en temas de los negocios, surgiendo de la participación en la Convocatoria del Componente de Desarrollo de Capacidades y Extensionismo Rural de la Delegación de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Rural del gobierno del Estado de Puebla.

El programa de Educación Empresarial ofrece los servicios de capacitación y asistencia técnica especializada. El servicio de capacitación consiste en contribuir a que los productores rurales eleven sus calidad de vida e incrementen su nivel de ingreso fortaleciendo su participación en los mercados a través del conocimiento que apliquen en sus negocios, impulsando su participación creciente y efectiva en la economía a través de la impartición de cursos con temas contables, administrativos y comerciales. Dentro de la asistencia técnica se dotará a los productores de las herramientas para acceder al financiamiento para el mejor desarrollo de sus actividades.

Para el desarrollo del proyecto se llevó a cabo un análisis de las necesidades de los productores para plantear el problema de investigación y establecer el objetivo general y específicos del proyecto, se revisó bibliografía para conformar el marco teórico, se diseñaron e impartieron talleres, cursos de capacitación y asistencias técnicas y se finalizó con conclusiones y recomendaciones.

Planteamiento del Problema

Las condiciones del campo mexicano enfrentan severos problemas, al grado de que se han implementado en diversas regiones del país programas de apoyo. Para el caso del Estado de Puebla en específico en el municipio de San Martín Texmelucan y sus juntas auxiliares que pertenecen al distrito 5 se identifica que una parte importante de los habitantes se dedica a las actividades productivas del campo sin embargo aunque los productores tienen un amplio conocimiento en el desarrollo de la siembra y cosecha de sus productos, desconocen las herramientas financieras y administrativas que fortalezcan su actividad generándoles mayores beneficios y además temen la constitución de empresas para acceder a nuevos mercados por la carga tributaria que esto les representaría.

La economía de los productores de la región según el estudio realizado por la Dirección de Desarrollo Social y Rural del Ayuntamiento de San Martín Texmelucan, está ubicada dentro de los niveles de media y alta marginación, por lo que se considera urgente crear un proyecto que genere programas de capacitación permanente, asesorías y consultorías relacionadas con la educación financiera, permitiendo la organización comercial.

Objetivos

Objetivo General:

Elaborar programa de asesoría y consultoría mediante la impartición de cursos de capacitación, talleres y asistencias técnicas con temas de Educación Empresarial para que los negocios de los productores del municipio de San Martín Texmelucan dedicados a producir la floricultura, adquieran conocimientos y los apliquen en las áreas de finanzas y organización comercial.

Objetivos Específicos:

1) Elaborar curso de capacitación para identificar la manera en que las entidades, de diferentes giros contabilizan.
2) Diseñar taller para comprender y analizar información financiera con apego a las Normas de Información Financiera para la toma de decisiones.
3) Generar el programa y contenido de la asistencia técnica con respecto a aplicar el marco legal pertinente a las obligaciones fiscales y contables de la entidad económica.
4) Elaborar curso de capacitación para desarrollar habilidades de organización comercial.
5) Desarrollar del curso para implementar estrategias de mercadotecnia basadas en información recopilada de fuentes primarias y secundarias del consumidor o usuario, de algún producto, de acuerdo a oportunidades y amenazas de mercado.

6) Diseñar el taller para utilizar las nuevas tecnologías de información en la organización, para optimizar los procesos de comunicación y eficientar la toma de decisiones.
7) Constituir, organizar y estructurar contable, fiscal y administrativamente la empresa de uno de los productores que participan en el programa de asesoría y consultoría.

Marco Teórico

Educación Empresarial

La educación debería abarcar tanto los conocimientos académicos como las aptitudes prácticas para preparar a los productores a acceder a nuevos mercados. El fomento de las aptitudes y competencias empresariales aumenta la comprensión de las oportunidades profesionales, asimismo contribuye a reducir la vulnerabilidad, la marginación social y la pobreza.
De acuerdo al reporte: “La capacitación para el desarrollo rural” elaborado en 2012 por parte de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) se ha venido proponiendo y aplicando la pedagogía masiva audiovisual en proyectos y programas de desarrollo. Con esta propuesta metodológica y el uso de múltiples medios se hace más eficiente la capacidad del personal de campo y se llega a muchas y variadas audiencias como las que se encuentran en el área rural de México. Estas metodologías han demostrado su eficiencia en términos pedagógicos y en términos de inversión/resultados. El Instituto Mexicano de Educación para el Desarrollo Rural, IMEDER, decidió incorporar las metodologías al conjunto de instrumentos que utiliza en la capacitación rural, para impulsar el desarrollo con la aplicación adecuada de procesos de capacitación que logren que los grupos de productores prosigan sus procesos de desarrollo en forma auto-gestionada y sostenible.

La educación en el medio rural

La educación es un proceso vital porque visto el problema de la pobreza en todo su dramatismo, además de ingresos escasos, también es limitado el acceso de la población rural a los servicios de educación formal, las escuelas que hay son insuficientes y no hay maestros de tiempo completo para que los alumnos puedan superar el tercer grado de primaria y llegar hasta el sexto. Ni qué decir de la educación media y superior, son aspiraciones para muchos inalcanzables. Las condiciones favorables que en las ciudades existen normalmente, en el campo las hay excepcionalmente, porque su capacidad de negociación es débil.
El Instituto Mexicano de Educación para el Desarrollo Rural (IMEDER) ha nacido no solamente para conservar y modernizar lo probado y aprendido por la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural (FMDR) en su larga historia de trabajo y compromiso con los campesinos mexicanos, nació también para compartir el saber y aprender más junto a aquellos que quieran caminar juntos: investigando, diseñando, probando nuevos métodos, nuevas técnicas didácticas y pedagógicas.

Todo esto con el fin de poner los resultados de sus experiencias en las manos de directivos, técnicos, promotores, hombres y mujeres del sector público y privado que han aceptado y aceptan vivir su responsabilidad generacional e histórica, respetando a las personas, solidarizándose con ellas, sin paternalismos, logrando resultados y buscando que las futuras generaciones tengan la supervivencia asegurada. El IMEDER busca que el desarrollo económico, el social y el ambiental converjan para crear un mundo más humano.

Empresa

En un sentido general, la empresa es la más común y constante actividad organizada por el ser humano, la cual, involucra un conjunto de trabajo diario, labor común, esfuerzo personal o colectivo e inversiones para lograr un fin determinado. Romero, (2009). Por ello, resulta muy importante que toda persona que es parte de una empresa (ya sea propia o no) o que piense emprender una, conozca cuál es la definición de empresa para que tenga una idea clara acerca de cuáles son sus características básicas, funciones, objetivos y elementos que la componen.

La empresa es el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela. (Romero, 2009)

Entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados, es el concepto de empresa. (García y Casanueva, 2007).

La empresa es aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios. (Andrade, 2010)

En síntesis, y teniendo en cuenta las anteriores definiciones, la empresa es una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; todo lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio.

Tomando en cuenta las anteriores definiciones, se puede apreciar que la definición de empresa revela los siguientes elementos que componen la estructura básica de lo que es una empresa:

1. Entidad: Es decir, que una empresa es una colectividad considerada como unidad por ejemplo, una corporación, compañía, institución, etc., tomada como persona jurídica o un ente individual conformado por una sola persona por lo general, el propietario.

2. Elementos humanos: Se refiere a que toda empresa está conformada por personas que trabajan y/o realizan inversiones para su desarrollo.
3. Aspiraciones: Son las pretensiones o deseos por lograr algo que tienen las personas que conforman la empresa.
4. Realizaciones: Se entiende como las satisfacciones que sienten los miembros de la empresa cuando logran cumplir aquello que aspiraban.
5. Bienes materiales: Son todas las cosas materiales que posee la empresa, como; instalaciones, oficinas, mobiliario, etc.
6. Capacidad técnica: Es el conjunto de conocimientos y habilidades que poseen los miembros de la empresa para realizar o ejecutar algo.
7. Capacidad financiera: Se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones (por citar algunas).
8. Producción, transformación y/o prestación de servicios: Se refiere a que la empresa puede realizar una o más de las siguientes actividades: 1) Fabricar, elaborar o crear cosas o servicios con valor económico, 2) transformar o cambiar, por ejemplo, una materia prima en un producto terminado y 3) prestar servicios.
9. Satisfacción de necesidades y deseos: La necesidad humana es el estado en el que se siente la privación de algunos factores básicos (alimento, vestido, abrigo, seguridad, sentido de pertenencia, estimación). En cambio, los deseos consisten en anhelar los satisfactores específicos para éstas necesidades profundas.

La definición de empresa permite "visualizar" a toda empresa como una entidad conformada por elementos tangibles (elementos humanos, bienes materiales, capacidad financiera y de producción, transformación y/o prestación de servicios) e intangibles (aspiraciones, realizaciones y capacidad técnica); cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades y deseos de su mercado meta para la obtención de una utilidad o beneficio.

Organización comercial de los productores del campo

La FAO manifiesta en el artículo: “La agricultura contractual” publicado en julio de 2001, en la revista Enfoques, que la agricultura contractual se presenta en cinco versiones:

Modelo centralizado. El empresario compra los cultivos para elaborarlos y comercializa el producto. Antes de cada ciclo agrícola se reparten las cuotas y la calidad se supervisa estrictamente. Este método suele aplicarse en la producción de tabaco, algodón, caña de azúcar, bananos, café, té, cacao y caucho.

Modelo de plantación núcleo. El empresario es propietario de la plantación, por lo general próxima al establecimiento industrial, y la administra e introduce tecnología y técnicas de gestión con los campesinos (a veces denominados productores "satélite"). Se usa sobre todo para los cultivos arbóreos, aunque también se ha aplicado en la producción de leche.

Modelo de participación múltiple. En este modelo suelen participar conjuntamente con los agricultores organismos normativos y las empresas. Es común en China, donde las dependencias del gobierno, comités municipales y empresas extranjeras han realizado contratos conjuntos con las aldeas y con los agricultores en lo individual.

Modelo extraoficial. Empresarios independientes o pequeñas empresas realizan contratos extraoficiales simples de producción con los campesinos, de carácter estacional, en particular para obtener hortalizas frescas y fruta tropical. Los supermercados a menudo compran productos frescos a diversos productores.

Modelo de intermediarios. La subcontratación formal para comprar a intermediarios la producción es una práctica común en el sudeste de Asia. En Tailandia, grandes agroindustrias le compran los productos agrícolas a "recolectores" o comités campesinos, que realizan sus propios acuerdos con los agricultores.

En las teorías modernizantes formuladas por los neoclásicos, la dicotomía "tradicional – moderno" aparece como su concepción básica. Coincidiendo con los enfoques antropológicos, en los modernizantes prevalece una percepción de dualismo económico. Es decir, los enfoques modernizantes consideran que los países sub desarrollados tienen dos sectores separados y fundamentalmente diferentes: el sector moderno y el sector tradicional. Para estos, el sector moderno es capitalista e industrial, receptivo al cambio, orientado al mercado y cuyo comportamiento persigue el maximizar ganancias. Mientras que el sector tradicional es agrícola y estancado basado en la producción de subsistencia, con escasos excedentes para la comercialización, con una significativa preferencia por una vida ociosa y escaso de interés por obtener ganancias.

Los enfoques modernizantes consideran que el pequeño agricultor tienen un comportamiento esencialmente racional, similar al comportamiento de cualquier empresario que busca maximizar ganancias, pero que por su baja tasa de rendimiento de sus inversiones, su producción agrícola crece muy poco.

Uno de los exponentes neoclásicos que explica a detalle esta definición de pequeño agricultor es (T.W Schultz,1964). Este autor da entender, que los pequeños agricultores no son capaces de ofrecer un aporte barato al crecimiento económico porque han agotado sus oportunidades económicas debido a la persistencia en el uso de técnicas ancestrales. En ese sentido, (T. W. Shultz, 1964) indica que el carácter estático y poco receptivo a los estímulos económicos del pequeño agricultor, se deduce la necesidad de orientar las inversiones, la asistencia técnica, etc., hacia las empresas medianas y grandes; entre tanto, las condiciones de vida y de producción de los pequeños agricultores se presentan más bien como un problema social, de escasa relevancia para el proceso de desarrollo económico.

Al romperse las formas dominantes de organización de la producción, al debilitarse las relaciones de dominación, al entrar en crisis un sistema, al

disolverse un orden y no existir un orden alternativo capaz de redefinir en un contexto nuevo el conjunto de factores de producción, es normal que los productores directos se automaticen y organicen la producción a su escala, esto es, a escala familiar (economía doméstica).
Esta situación de transición puede durar mucho tiempo, incluso varios siglos, pero es propio de la dinámica del nuevo modo de producción dominante adsorberlos y reorganizarlos en función de sus intereses. La pequeña propiedad no constituye un modo de producción estable, aunque sea subalterno que recorre los distintos modos de producción: el feudal, el capitalista en sus diferentes fases y hasta el socialista. Por el contrario, su periódica aparición proviene del hecho de ser la respuesta campesina normal (histórica) a la desorganización de un modo de producción dominante, consecuencia de una crisis de disolución o crecimiento. Ante la crisis, el campesino reivindica históricamente la tierra y "sabe lo que hay que hacer", teniendo en cuenta como única garantía sus conocimientos técnicos empíricos y su familia.

Hacia la creación de las pymes de campesinos

Las empresas rurales de la región de San Martín Texmelucan del Estado de Puebla, al igual que el resto de la República Mexicana requieren modificar su estructura productiva y adaptarse a las condiciones cambiantes que la modernidad y la competitividad derivada de las relaciones globales exige. Por lo que se requiere aplicar el modelo de cambio organizacional para la creación de pequeñas y medianas empresas sin embargo los productores no conocen temas de contabilidad, organización y mercadotecnia que permita hacer de sus negocios familiares empresas solidas y fortalecidas que se inserten en los mercados regionales y nacionales de ahí la importancia del desarrollo de este proyecto.

Metodología

El presente trabajo se desarrollo en base a una investigación documental, de campo y aplicada, ya que su propósito es elaborar un programa de asesoría y consultoría mediante la impartición cursos de capacitación, talleres y asistencias técnicas con temas de Educación Empresarial para que los negocios de los productores del municipio de San Martín Texmelucan dedicados a producir la floricultura, adquieran conocimientos y los apliquen en las áreas de finanzas y organización comercial.

Se aplico una encuesta a un grupo de productores para detectar las necesidades, la línea base del grupo de beneficiarios son del sector productivo, específicamente 20 floricultores del municipio de San Martin Texmelucan, los Indicadores socioeconómicos de la población objetivo son:

1. Las edades de los beneficiarios del proyecto de Educación Empresarial oscilan entre los 30 y 66 años.
2. De los beneficiarios 17 son hombres y 3 son mujeres lo que representa una población del 85% hombres y 15% mujeres.

3. La actividad principal de sustento de los beneficiarios es la siguiente: 14 se dedican a la floricultura y 6 se dedican a la producción de frutales(tejocote, manzana, durazno y pera)
4. Los beneficiarios viven en las poblaciones rurales de los municipios de: San Salvador El Verde, San Martin Texmelucan, San Lorenzo Chiautzingo, Santa Rita Tlahuapan y San Pedro Cholula.
5. La escolaridad de los beneficiarios es de primaria y secundaria.
6. Sus ingresos oscilan entre 38,417 y 96,042 anuales.
7. Cuentan en promedio con 2 hectáreas para sus cultivos.

Es bueno mencionar que la comercialización de la mayoría de los productos agrícolas la realizan los productores de una manera desorganizada, esto hace que muchos acaparadores recorran los campos en busca de cultivos que les interese y los comercializan en la central de abastos de Puebla y Ciudad de México, también hay personas que realizan contratos con centros comerciales y acaparan gran cantidad de hortalizas y, en un centro de acopio seleccionan, empacan y entregan a sus compradores dándole de esta manera un valor agregado, estos centros de acopio son particulares.

Los resultados de la encuesta fueron básicamente, la necesidad de recibir capacitación sobre temas financieros y administrativos ya que los productores conocen algunos requisitos para acceder a préstamos como contar con documentación patrimonial y tener asegurada su producción, con relación a sus costos pueden identificar su inversión, pero no cuentan con registros para conocer su utilidad o ganancia, por otro lado, están interesados en acceder a mercados de cadenas comerciales, sin embargo manifiestan su limitante, ya que no hay cosecha segura por no contar con infraestructura (invernaderos) y consideran que participar en eventos de publicidad es vital para expandir su negocio y les gustaría organizarse como asociación para bajar costos y apoyos por parte del gobierno, así mismo consideran una ventaja competitiva aplicar fungicidas, mejorar la presentación del producto y cuidar la producción.

En la misma línea, se puede manifestar que los floricultores están interesados en adquirir conocimientos que les permitan contar con herramientas que definan el buen curso de sus negocios, asociaciones o microempresas y tiene como objetivo principal, generar una ventaja competitiva en los negocios al tener conocimiento de lo que pueden realizar en el área financiera y comercial, así como en otra áreas de interés.

Se identifica que las áreas de oportunidad para los productores son: La Educación Financiera y la Organización Comercial, ya que los productores dominan el tema de la siembra y cosecha de sus productos pero carecen de los medios para optimizar sus recursos, desconocen las herramientas financieras y administrativas que fortalezcan su actividad y pueda generarles mayores beneficios. Con este proyecto se generarán programas de capacitación permanente, asistencia técnica y consultorías relacionadas con la educación financiera, permitiendo la organización comercial de los productores de la región.

Resultados

La realización del Programa de Educación Empresarial se llevó a cabo con el objetivo de generar una ventaja competitiva en los negocios de los productores del municipio de San Martín Texmelucan, dedicados a la floricultura al tener conocimiento de lo que pueden realizar en las áreas de organización empresarial, financiera, organización comercial y productividad.
Dándose los servicios de: capacitación, talleres y asistencia técnica que contribuyó a que los productores rurales elevaran su calidad de vida e incrementaran su nivel de ingreso, fortaleciendo su participación en los mercados a través del conocimiento y aplicación en sus negocios, impulsando su participación creciente y efectiva en la economía del país.
El equipo de trabajo fue de dos docentes de tiempo completo del Instituto cuya función fue la de administrar el programa, capacitar a los floricultores, realizar asistencia técnica en sus lugares de trabajo a los floricultores y asesorar por medio de talleres a los floricultores. Los temas que se desarrollaron en el proyecto fueron: Finanzas Inteligentes para no financieros (40 horas) y Organización Comercial (30 horas), para lograrlo se realizaron las siguientes actividades:

1. Se inició con un curso de inducción para que los floricultores se conocieran ya que de los beneficiarios 17 son hombres y 3 son mujeres lo que representaba una población del 85% hombres y 15% mujeres.
2. Como las edades de los beneficiarios del proyecto de Educación Empresarial oscilan entre los 30 y 66 años se capacitó en el uso de la computadora para el desarrollo de ejercicios de fácil resolución.
3. Los ejercicios para la comprensión de los temas se desarrollaron usando ejemplos de la actividad principal de sustento de los beneficiarios como la floricultura y la producción de frutales (tejocote, manzana, durazno y pera).
4. Como la escolaridad de los beneficiarios es de primaria y secundaria se llevaron a cabo actividades en la computadora para que aprendieran el uso del software básico y se utilizaron diapositivas con imágenes y gráficos para la explicación de los temas.
5. Las asistencias técnicas se realizaron en el domicilio del negocio de los floricultores aplicando los conocimientos teóricos en una situación real de sus negocios.

Los resultados alcanzados con el desarrollo del proyecto se cuantificaron con los siguientes aspectos: Aspectos humanos: se logró el desarrollo personal a través de la capacitación en las actividades propias de los negocios de los productores. Aspectos sociales: se mejoraron las condiciones de vida de los productores a través de la capacitación ya que utilizan la computadora para el acceso de nueva información. Aspectos económico-productivos: se logró que los productores tengan las herramientas para acceder al financiamiento, conocieron nuevos mercados y cuentan con información útil para disminuir sus costos de producción. Aspectos físicos: se aumentaron sus herramientas e insumos de trabajo.
Se realizaron 11 capacitaciones, 5 talleres y 5 asistencias técnicas en los temas como se indican a continuación:

TEMAS	CAPACITACION	TALLER	ASISTENCIA TECNICA
Finanzas inteligentes para no financieros	6	2	2
Organización comercial	5	3	3
TOTAL	11	5	5

Tabla 1: Relación de capacitaciones, talleres y asistencias técnicas aplicadas. Fuente propia

Capacitaciones realizadas

TIPO DE ACTIVIDAD	#	TEMA	FECHA DE IMPARTICIÓN	HORAS IMPARTIDAS
CAPACITACION	1	FINANZAS BASICAS	08/12/2012	4
CAPACITACION	2	FINANZAS BASICAS	15/12/2012	4
CAPACITACION	3	CRÉDITOS	29/12/2012	4
CAPACITACION	4	¿Cómo CUMPLIR CON TUS OBLIGACIONES FISCALES?	19/01/2013	4
CAPACITACION	5	DIRECCION FINANCIERA PARA LOS NEGOCIOS	26/01/2013	4
CAPACITACION	6	TIPOS DE SOCIEDADES Y ASOCIACIONES MERCANTILES	02/02/2013	4
CAPACITACION	7	ORIENTACION AL MERCADO Y COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR	16/02/2013	2
CAPACITACION	8	SISTEMAS DE INFORMACION DE LA MERCADOTECNIA	23/02/2013	2
CAPACITACION	9	MEZCLA DE MERCADOTECNIA	02/03/2013	2
CAPACITACION	10	INVESTIGACION DE MERCADOS	09/03/2013	2
CAPACITACION	11	TENDENCIAS ACTUALES DEL MERCADO	16/03/2013	2

Tabla 2 Capacitaciones, Fuente propia.

Talleres Impartidos

TIPO DE ACTIVIDAD	#	TEMA	FECHA DE IMPARTICIÓN	HORAS IMPARTIDAS
TALLER	1	ANALISIS FINANCIERO PARA LA TOMA DE DECISIONES	22/12/2012	4
TALLER	2	¿Cómo CUMPLIR CON TUS OBLIGACIONES FISCALES?	12/01/2013	4
TALLER	3	SISTEMAS DE INFORMACION DE LA MERCADOTECNIA	23/02/2013	2
TALLER	4	MEZCLA DE MERCADOTECNIA	02/03/2013	3
TALLER	5	TENDENCIAS ACTUALES DEL MERCADO	16/03/2013	3

Tabla 3 Talleres realizados, Fuente propia.

Asistencias técnicas facilitadas

TIPO DE ACTIVIDAD	#	TEMA	FECHA DE IMPARTICIÓN	HORAS IMPARTIDAS
ASISTENCIA TÉCNICA	1	¿Cómo CUMPLIR CON TUS OBLIGACIONES FISCALES?	05/01/2013	4
ASISTENCIA TÉCNICA	2	TIPOS DE SOCIEDADES Y ASOCIACIONES MERCANTILES	09/02/2013	4
ASISTENCIA TÉCNICA	3	INVESTIGACION DE MERCADOS	09/03/2013	2
ASISTENCIA TÉCNICA	4	REGISTRO DE MARCAS	23/03/2013	5
ASISTENCIA TÉCNICA	5	REGISTRO DE MARCAS	30/03/2013	5

Tabla 4 Asistencias técnicas otorgadas, Fuente propia.

Conclusiones

El desarrollo de este proyecto representó un factor primordial que contribuyó a la formación de una visión empresarial o de negocios en los productores de la región de San Martin Texmelucan, permitió el cambio en la cultura de hacer negocios en el campo y queda el precedente al ser un detonante económico de su comunidad, el estado y el país.

Por otro lado se considera que los productores ahora tienen una ventaja competitiva en sus negocios, al tener conocimiento de las áreas de organización empresarial, financiera y comercial.

Así mismo los productores identifican la manera en que las entidades, de diferentes giros contabilizan, además los beneficiarios comprenden y analizan información financiera con apego a las Normas de Información Financiera para la toma de decisiones, aplican el marco legal pertinente a las características y necesidades de la entidad económica dentro del campo profesional, desarrollan habilidades de organización comercial, implementan estrategias de mercadotecnia basadas en información recopilada de fuentes primarias y secundarias del consumidor o usuario, de algún producto, de acuerdo a oportunidades y amenazas de mercado y utilizan las nuevas tecnologías de información en la organización, para optimizar los procesos de comunicación y tomar decisiones de manera eficiente.

Recomendaciones

Se recomienda la continuación de este proyecto a través de la aplicación práctica de lo aprendido ya que ahora los productores tienen la información contable y financiera para constituir sus negocios de manera formal, a través de la inscripción al Registro federal de contribuyentes. También se recomienda que se lleve a cabo el seguimiento de este proyecto para que los productores registren su marca de las flores que producen y enajenan.

Referencias Consultadas

1. García del Junco Julio. Prácticas de la gestión empresarial, Editorial Mc Graw Hill,2007
2. Heynig Klaus. Principales enfoques sobre economía campesina. CEPAL. 1992
3. Plaza J. Orlando. Economía campesina. segunda edición. editorial DESCO,1987.
4. Romero, Ricardo. Marketing, Editora Palmir. México, 2009.
5. Schultz Theodore W. Transforming Traditional Agriculture, 1964.
6. Del sitio web www.fao.org/ag/esp/revista/0107sp.htm recuperado el 13 de febrero de 2013. url de la pagina web = http://www.fao.org
7. Del sitio web http://www.unesco.org/entrepreneurship-education recuperado el 12 de agosto de 2012.url de la pagina web = http://www.unesco.org
8. Del sitio web ftp://ftp.fao.org/sd/sdr/sdre/capacitacion.pdf recuperado el 10 de marzo de 2013.
9. Del sitio web www.imeder.org.mx recuperado el 12 de agosto de 2013.

Perfil del Financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en Ciudad Obregón, Sonora.

María Trinidad Álvarez Medina, Yara Landazuri Aguilera.
Instituto Tecnológico de Sonora.

Resumen

La Micro, Pequeña y Mediana empresa (Mipymes) Mexicanas no han alcanzado un nivel de competitividad suficiente que permita posicionarse en el mercado global. Algunos de los problemas que enfrentan son: recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros insuficientes, que les dificultan su crecimiento. El financiamiento es un factor clave para el desarrollo de las empresas; en los últimos años se ha promovido el financiamiento, a través de las Instituciones financieras bancarias y no bancarias, fondos de apoyo del Gobierno Federal y Estatal, para incentivar la creación de nuevas empresas y fomentar el crecimiento y la competitividad de las ya existentes. Con el fin de identificar los tipos de financiamiento más conocidos y utilizados por las MiPymes en Ciudad Obregón, Sonora en el 2012 y 2011, se encuesto a 65 empresas del sector, comercial, servicios y agropecuarios. Los resultados son: la fuente de financiamiento más conocida y utilizada por las Mipymes es el crédito bancario y el crédito de proveedores. Esto representa una ventana de oportunidades para que Instituciones bancarias e Instituciones de Gobierno, emprendan acciones en forma conjunta, que promuevan el uso del financiamiento para que se potencialice el crecimiento de las empresas, y contribuyan al desarrollo económico y social de México.

Introducción

Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (Mipymes), contribuyen al desarrollo económico y social en México. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, 2010), representan el 97.90% del total de las empresas y general el 87.20% de los empleos. Sin embargo se enfrentan a diversos problemas, Pavón (2010), menciona al respecto que a pesar de su contribución tan significativa a la economía, las Pequeñas y Medianas empresas (Pymes) Mexicanas no han alcanzado un nivel de competitividad suficiente que les permita posicionarse en el mercado global, ni integrarse plenamente como proveedores de grandes empresas. Algunos de los problemas que enfrentan se encuentra: recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros insuficientes, que les dificultan su crecimiento. Es por ello que para la sobrevivencia y crecimiento de estas empresas, es importante la profesionalización en su administración, de tal suerte que les permita obtener el éxito esperado, ya que sin una cultura administrativa y financiera, aumentan los riesgos de fracaso.

En un estudio comparativo del perfil administrativo y financiero de las pequeñas empresas en México, aplicado en los estados de México, Hidalgo, Puebla, Sonora y Tamaulipas, presentado por Saavedra (2010) a través de la Red Pymes-Cumex, se menciona que la problemática de la Pyme en México es muy diversa, ya que va desde aspectos de falta de experiencia y capacitación de las empresarios, hasta la falta de políticas acordes con su realidad y la problemática que la rodea; mencionan a Kauffman (2001), el cual señala que los problemas más importantes son: a) Inadecuada articulación del sistema económico del País que favorece principalmente, a las grandes y muy grandes empresas y corporaciones; b) Políticas Gubernamentales; c) Corrupción administrativa de funcionarios del sector Público; d) Falta de financiamiento o carestía del mismo; e) Inapropiada infraestructura técnico y administrativa; f) Carencia de recursos tecnológicos; g) La casi nula aplicación de adecuados sistemas de planeación empresarial; h) Competencia desleal del comercio informal; i) Globalización y las práctica desleales a nivel internacional; y j) En general, la carencia de una cultura empresarial de los empresarios Mexicanos.

Por otra parte González (2013) en el foro competitividad de la Mipymes en México, hace referencia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en donde citan que las principales problemáticas que enfrenta este sector son: 1) Desarrollo y profesionalización de microempresas; 2) Carga regulatoria para la creación y manejo de empresas, 3) Mercado de financiamiento y ayudar en la creación de mercados de capital privado para emprendedores y MiPymes; 4) Apoyo a emprendedores y Mipymes innovadoras; 5) Fortalecer las capacidades de los Organismos Intermedios; y 6) Apoyar a Mipymes dentro de cadena productivas.

Saavedra (2010), enfatiza que en otros estudios realizados se identifica la falta de competitividad de las Pymes, como consecuencia de la falta de inversión en tecnología, el escaso acceso a fuentes de financiamiento y la falta de capacitación de los recursos humanos, entre otros. En relación a la falta de disponibilidad de recursos financieros, es importante mencionar que el financiamiento es un factor clave para el desarrollo de las empresas; en los últimos años se ha promovido el financiamiento, a través de las Instituciones financieras bancarias y no bancarias, así como fondos de apoyo de los Gobiernos Federal y Estatal; con el fin de promover la creación de nuevas empresas y fomentar el crecimiento de las ya existentes y la competitividad de las mismas. Sin embargo a pesar de que existen programas por parte del Gobierno Federal y Estatal, así como de la banca de Desarrollo y Banca Comercial, estos no han sido utilizados lo suficiente por las pymes, quizás por la falta de desconocimiento o bien por los requisitos que estos solicitan para su trámite.

El acceso al financiamiento por parte de la Mipymes en México, según el Observatorio Pyme (2013), es de suma importancia debido a que, como se menciono anteriormente constituye un factor importante de desarrollo para las empresas, sin embargo únicamente el 13% de las Pymes han solicitado algún tipo de crédito bancario en los dos últimos años; de este porcentaje, el 76% ha

recibido dicho crédito y de este porcentaje, el 88% señala que la fuente más importante fue la banca comercial, mientras que el 1.40% de las mismas expreso haberlo obtenido a través de la Banca de Desarrollo. Así mismo manifiestan que las principales causas por las que se niega el crédito son: 1) El desinterés del banco hacia el sector; 2) La falta de garantías; y 3) La falta de información.

Flores y Flores (2009) mencionan que en relación al financiamiento público hacia las pymes, el observatorio pyme, encontró que el total desconocimiento de los programas públicos es una cuestión imperante en las Pymes mexicanas, ya que el 86% de las mismas señala, no conocer los programas de apoyo federales, estatales, y/o municipales; y tan sólo el 12.65% de éstas los conoce, pero no los ha utilizado. El 1.80% de las Pymes los conoce y ha utilizado. La fuente de financiamiento más importante para este sector de empresas es el proveedor, el cual representa el 60.70%.

En ese sentido las Organizaciones empresariales, han manifestado públicamente que la banca comercial no encuentra interés en ofrecer crédito a este sector. El Observatorio Pyme (2003), señala que en cuanto al destino de financiamiento la mayor parte es para la adquisición de activo fijo, seguido de la inversión en capital de trabajo para la operación de la empresa. La Asociación Mexicana de Bancos (AMB, 2007), señala que la principal fuente de financiamiento a la empresa está representado por los proveedores con el 61%, seguido por la banca comercial, de desarrollo y extranjera, que en su conjunto representan el 22%. Por otra parte la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y el Banco Interamericano de Desarrollo (CNBV y BID, 2012), en la Encuesta Nacional de Competitividad, Fuentes de Financiamiento y uso de Servicios Financieros de las Empresas (ENAFIN) 2005-2009, reporta que de cada 100 empresas, 43 manifestaron haber utilizado créditos de los intermediarios financieros y de todas las fuentes de financiamiento, el crédito de proveedores es el más empleado, 55 de cada 100. El principal destino del financiamiento es el capital de trabajo.

La Situación actual de las Mipymes en el estado de Sonora no es muy diferente al resto del país, de acuerdo con el estudio presentado por Saavedra (2010), cuyo objetivo fue identificar la problemática de carácter administrativo y financiero, para proponer alternativas de solución. Con respecto al Estado de Sonora, reporta que el 50% de las empresas si ha tenido acceso al financiamiento de alguna Institución financiera. Es por ello que surge la inquietud de obtener información adicional que permita conocer específicamente la caracterización del financiamiento de las Mipymes en Ciudad Obregón, Sonora, la cual es la cabecera del Municipio de Cajeme, el segundo en importancia en el Estado de Sonora, de acuerdo con extensión territorial, número de habitantes y actividad económica. Razón por la que se plantea el siguiente cuestionamiento, ¿Cuál es el perfil de financiamiento de las micro y pequeñas empresas de Ciudad Obregón Sonora?. El objetivo es identificar el perfil de financiamiento de la micro y pequeña empresa en Ciudad Obregón, Sonora, durante el periodo de 2012 y 2011, con el propósito de

proponer acciones que contribuyan a fortalecer la cultura financiera de las Mipymes.

El Estado de Sonora cuenta con 72 Municipios; el No.18 corresponde al Municipio de Cajeme, cuya cabecera municipal es Ciudad Obregón. El Municipio de Cajeme está ubicado al suroeste del Estado de Sonora, colinda al norte con el Municipio de Suaqui Grande, al este con Quiriego y Rosario Tesopaco, al oeste con Guaymas y Bácum, al sureste con los Municipios de Benito Juárez, Etchojoa y Navojoa, con un límite natural al sur que es el Mar de Cortés. La extensión territorial del Municipio es de 4,037.11 km2, posicionándolo como el segundo Municipio más grande a nivel Estado, representando el 1.79% del total estatal y el 0.17% del nacional, (Municipio de Cajeme, 2008).

INEGI (2010) informa que la población de Cajeme es de 409,310 habitantes y Ciudad Obregón, cuenta con una población de 298,625 habitantes; la tasa de crecimiento poblacional es de 1.36% anual. Según información del Municipio de Cajeme (2008), señala que Ciudad Obregón, es el lugar donde se concentra la mayor parte de la población y la de mayor actividad económica, La inversión que se registro en la industria y agroindustrial es del 67.06%, en el sector comercio el 17.94% y el sector servicios el 15%. En cuanto a la estratificación de las empresas, según la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, reporta que el 57% de las empresas son micro, el 28% son pequeñas, el 8% son medianas y el 7% son grandes.

Por otra parte el Gobierno del Estado de Sonora (2012) reporta que el número de empleos en el 2012 y 2011, en Ciudad Obregón, es de 95,158 y 88,869 respectivamente, representando el 19.15% y 18.87% a nivel Estado, el segundo más importante después de la Ciudad de Hermosillo. Además, cuenta con servicios educativos y de salud de calidad, aunado a su ubicación en el Estado, por lo que se ubica como un lugar importante en donde invertir.

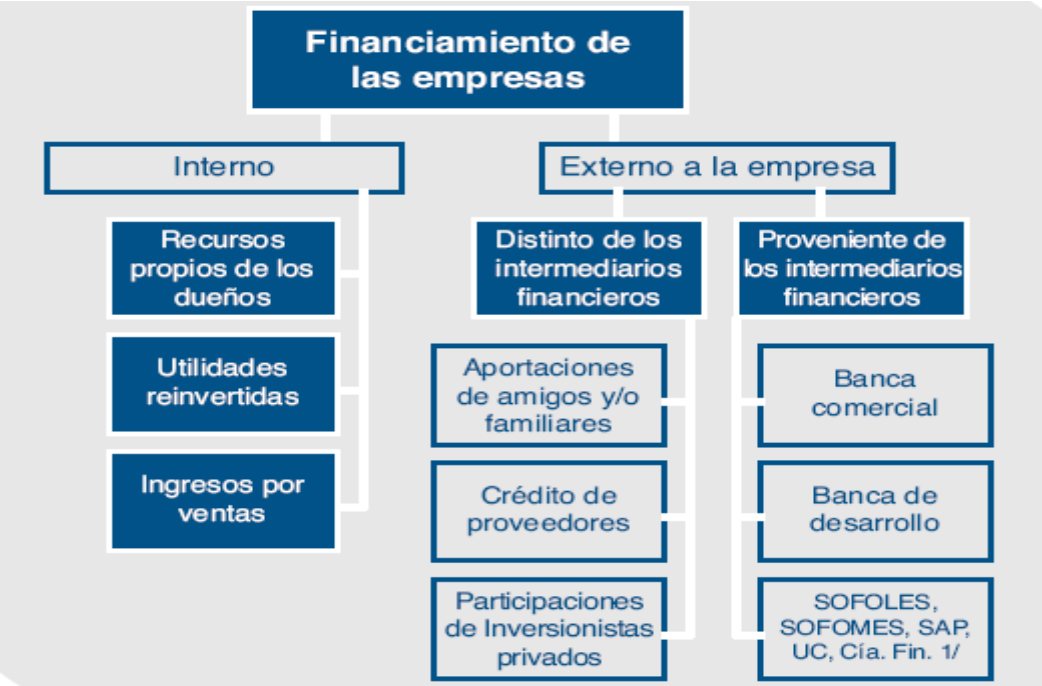
Revisión de literatura

El financiamiento es la obtención de recursos para la inversión en la empresa, ya sea en activos fijos o capital de trabajo. Estos recursos provienen de diferentes fuentes, tales como: a) Generación de recursos por la operación de la empresa, estos se obtienen por la realización de la actividad principal de la empresa; b) Financiamiento externo, se refiere a la obtención de recursos por deuda a través de préstamos de acreedores y crédito de proveedores; c) Financiamiento interno, se refiere a la obtención de recursos por aportaciones de los dueños y las reservas de capital. En la figura 1, se ilustra las fuentes de financiamiento de acuerdo a CNBV y BID (2012).

El Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera (CINIF, 2008) en la Norma de Información Financiera B-2, define a las actividades de financiamiento de la siguiente manera: son los flujos de efectivo que se obtienen o aplican como resultado de actividades relacionadas con acreedores financieros, o en su caso, con los propietarios de

una entidad, muestra las capacidad de la entidad para cubrir sus obligaciones financieras y tratándose de entidades lucrativas, el reembolso o distribución a los propietarios. Ejemplos de ello son: 1) Obtención de efectivo por emisión de capital, préstamos y cualquier otra fuente de financiamiento diferente a la operativa; 2) Pagos en efectivo de las obligaciones financiera de la entidad; y 3)Pagos en efectivo por reembolso o distribución a los propietarios.

Figura 1. Estructura de Financiamiento de las Empresas. Fuente: CNBV y BID (2012). Pp. 17.



Las empresas generan ingresos y empleos, razón por la que son de vital importancia para la economía del País, entre ellas las Mipymes, juegan un papel fundamental ya que constituyen el 94% de las empresas en México. Al respecto El Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI, 2010), señalado en el observatorio Pyme (2013), menciona que las Mipymes forman el 99.80% de las unidades económicas del país, generando el 34.70% de la producción total, y contribuyen con el 73% de los empleos y tienen una particular importancia para la economía nacional, no solo por su aportación a la producción y al empleo, sino también por su flexibilidad a los cambios, la capacidad de contribuir al proceso de innovación y a mejorar la competitividad de la industria y por ser un medio para impulsar el desarrollo económico.

En cuanto a la estratificación de las MiPymes, la Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2012), en su artículo 3, Fracción III, así como las reglas de operación del Fondo para la pequeña y mediana empresa (2012) establecen la siguiente estratificación:

		Estratificación		
Tamaño	**Sector**	**Rango de número de trabajadores**	**Rango de monto de ventas anuales (mdp)**	**Tope máximo combinado**
Micro	Todas	Hasta 10	$ 4	4.6
Pequeña	Comercio	11-30	$ 4.01 - $ 100	93
	Industria y servicios	11-50	$ 4.01 - $ 100	95
Mediana	Comercio	31-100	$100.01 - $ 250	235
	Servicios	51-100	$100.01 - $ 250	235
	Industria	51-250	$100.01 - $ 250	250

Tope máximo combinado = (Trabajadores) X 10% + (ventas anuales) X 90%
Fuente: Reglas de operación del Fondo PYME (2012); Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2012).

Pavón (2010) menciona que las Mipymes son de relevancia en México, en lo que respecta a producto, personal ocupado y a número de establecimientos. Además agrega que según los resultados preliminares de los censos económicos 2009, en el 2008 había 5’194,811 de unidades económicas que realizaron actividad económica y que ocuparon 27’748,563 personas. De estos totales el 97.90% de las unidades y el 87.20% del personal ocupado correspondieron en su conjunto a la industria manufacturera, comercio y servicios. Adicionalmente Pavón, señala que según estimaciones realizadas por el Banco Mundial en el 2008, las Pymes proporcionaron el 52% del PIB y representaron 99.60% de las unidades económicas, mientras que cifras de la Secretaria de Economía en México, señalan que en 2008, estas contribuyeron con 64% del empleo.

El observatorio Pyme (2013) menciona que el 65% de las Mipymes son de carácter familiar y que las empresas con una mayor inversión en capacitación son las empresas del sector servicios, seguido de las de manufactura con un 69% y 64% respectivamente.

Por otra pare la CNBV y BID (2012), presenta los siguientes resultados en la ENAFIN en cuanto al financiamiento de las empresas:

1) De cada 10 empresas 6 son negocios familiares, 8 tienen como dueño a un hombre y 9 están registradas ante el fisco. El promedio de edad de las empresas es de 15 años.

2) Seis de cada diez empresas se financia con proveedores, cinco con recursos internos de la empresa, cuatro con intermediarios financieros y dos con amigos, familiares o inversionistas privados.

3) De cada 100 empresas 43 reportan haber utilizado crédito de los intermediarios financieros. De todas las fuentes de financiamiento, el crédito de proveedores es el más empleado: 55 de cada 100 El principal destino del financiamiento es el capital de trabajo.

4) De las empresas que obtuvieron una línea de crédito en el período 2005-2009, sólo 3 de cada 10 aportaron alguna garantía. El respaldo de garantías está asociado con menores tasas de interés para las empresas. El monto de la garantía se encuentra entre 1.4 y 1.8 veces el monto del crédito autorizado.

5) Sólo 2 de cada 10 empresas solicitaron un crédito simple de largo plazo durante 2005-2009, de las cuales una obtuvo los recursos. Las empresas que no lo obtuvieron manifestaron como principal motivo de rechazo la ausencia de garantías suficientes.

6) De cada 10 empresas, 6 conocen el Fondo PYME y 3 conocen el Programa de Cadenas Productivas de Nacional Financiera (NAFIN). Una de cada 10 empresas sabe que ha recibido financiamiento o asistencia técnica del Fondo PYME, y lo mismo ocurre con el Programa de Cadenas Productivas.

En un estudio sobre las restricciones a la financiación de la Pyme en México, realizado por Gómez, García y Marín (2009), se analizaron 128 empresas manufactureras del Estado de Puebla. Los resultados obtenidos indican que las empresas que obtienen un crédito bancario son en su mayoría maduras (más de 10 años de edad) y medianas, medidas por el número de empleados (de 51 a 250). Entre los principales obstáculos para la obtención de un crédito bancario son las tasas de interés, seguido del exceso de trámites o burocracia bancaria y las garantías que exige la banca. Además señalan los autores del estudio, que estos hallazgos, coinciden con estudios previos, los cuales señalan que la edad y tamaño de la empresa, son restricciones que pueden afectar el acceso al financiamiento bancario de las pequeñas empresas, citando a (Beck, Demiygur y Maksimovic, 2002,2003, 2006, Gregory et al., 2005). Adicionalmente, se plantea que es importante para solicitar y recibir un crédito bancario, presentar un aval con solvencia económica. De la misma forma, disponer de estados financieros dictaminados, podría presentar una diferencia significativa para lograr una aprobación positiva.

En los diferentes estudios presentados en párrafos anteriores, coinciden en que la principal fuente de financiamiento a las Pymes, son los proveedores, créditos bancarios, aportaciones de los dueños, así como de préstamos de amigos y familiares. Las Pymes presentan dificultades para la obtención de créditos bancarios, debido a las tasas de interés y los requisitos solicitados por las Instituciones Financieras. Lo anterior representa una oportunidad para que las Instituciones bancarias y las Instituciones de Gobierno, emprendan acciones que promuevan el uso del financiamiento para que potencialice el crecimiento de las empresas, y así contribuyan al desarrollo económico y social de México.

Metodología

La metodología aplicada para llevar a cabo la investigación acerca del acceso al financiamiento de la micro y pequeña empresa en Ciudad Obregón, Sonora fue la siguiente:

Sujetos

Los sujetos de estudio involucrados en esta investigación fueron las Mipymes de Ciudad Obregón, Sonora, que se encontraban registradas en alguna cámara o asociación empresarial, las cuales se clasificaron por su giro en empresas comerciales, de servicio y agropecuarias, se consideró un muestreo probabilístico estratificado, considerando los tres sectores económicos; con la información proporcionada por las cámaras se genero una nueva base de datos con información general de las empresas; considerando como criterio de selección aquellas empresas que contaban con más de 3 empleados. El registro fue de 581 empresas, obteniendo una muestra de 65 empresas encuestadas, a las que se visito en sus establecimientos los primeros meses del año 2012, con el fin de conocer el perfil de financiamiento de las mismas.

Tabla 2. Determinación de la muestra

Empresas	Población (N)	Muestra (n)
Comerciales	290	33
Servicios	227	25
Agropecuarias	64	7
Total	581	65

$$n = \frac{N^* Z^2_{\infty} * p * q}{d^2 * (N-1) + Z^2_{\infty} * p * q} = 65$$

Donde:

N= 581 empresas
Z^2_{∞}= 1.96 ^{2} (con un 95% de confiabilidad)
p= proporción esperada del 5% = 0.05
q= 1-p (para ese caso 1-0.05 = 0.95)
d= precisión del 5% =0.05
n= 65

Materiales

Los materiales utilizados para la presente investigación fue un instrumento con ocho cuestionamientos, los cuales van dirigidos a identificar a las empresas que han obtenido financiamientos, así como las posibles causas por las que otras aún no han logrado obtener algún crédito, para continuar operando o para crecer. El instrumento contiene algunas preguntas que muestran el conocimiento que tienen los propietarios acerca de los financiamientos más convenientes para sus empresas. Además se utilizaron fuentes secundarias que apoyarían a la presente investigación como las

estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), así como el Observatorio Pyme y estudios empíricos de diferentes autores, las cuales sirven de base para comparar.

Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo la presente investigación fue el siguiente:

1. Se analizó la investigación de créditos y cuentas bancarias de las unidades económicas 2009, publicado por INEGI (2010) a través del censo de ese mismo año para tratar de identificar el alcance de los resultados.

2. Posteriormente, surgió la necesidad de realizar una investigación que fuera más allá de mostrar la proporción de Mipymes que han tenido acceso a los créditos bancarios en Ciudad Obregón, Sonora, partiendo de esta base se busco que los propietarios definieran dos cuestiones; a) la aplicación de los financiamientos y uso de los recursos obtenidos; y b) Las posibles causas por las que no pudieron cumplir con los requisitos para obtener un financiamiento.

3. Se diseñó un instrumento para llevar a cabo la presente investigación, el cual cuenta con ocho reactivos con múltiples opciones de respuesta para cada una de ellas (ver anexo).

4. Se seleccionaron aleatoriamente un grupo de sesenta y cinco empresas de la ciudad a las cuales se les aplicó el instrumento.

5. Una vez recabada la información se procedió a tabular y graficar los resultados, los cuales fueron analizados para la emisión de conclusiones y recomendaciones pertinentes.

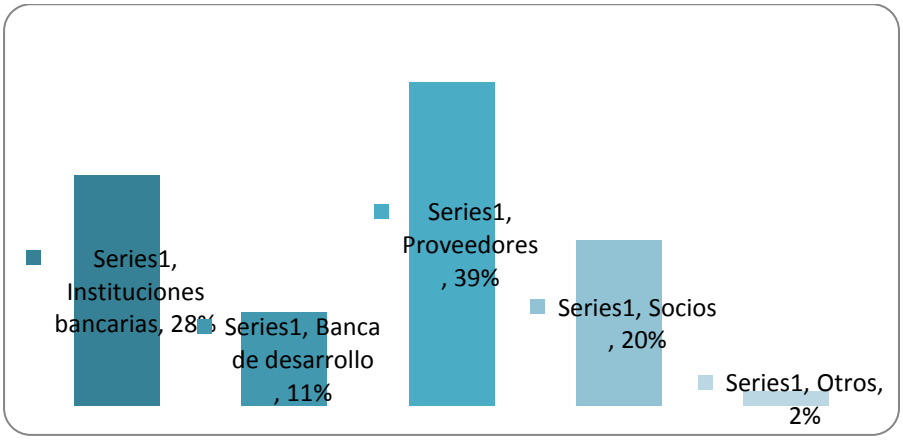
Resultados

De acuerdo a la información que se obtuvo como consecuencia de la aplicación de las encuestas a las 65 micros, pequeñas y medianas empresas, a continuación se presentan los resultados:

Fuentes de financiamiento reconocidas

El instrumento trata de identificar hasta donde los propietarios de estas empresas conocen las fuentes de financiamiento que existen para su empresa, con algunas opciones de respuesta, los resultados fueron los siguientes: 1) El 39% conoce a los proveedores como una fuente de financiamiento a través del crédito otorgado; 2) el 28% conoce como una posible alternativa para la obtención del crédito a las instituciones bancarias, siendo además estas las más costosas para ellos; 3) El 20%, manifiesta conocer la aportación de los dueños; 4) 11% reconoce a la banca de desarrollo como una fuente de financiamiento para su empresa y 5) El 2% conoce a otras alternativas de financiamiento, que no fueron especificados.

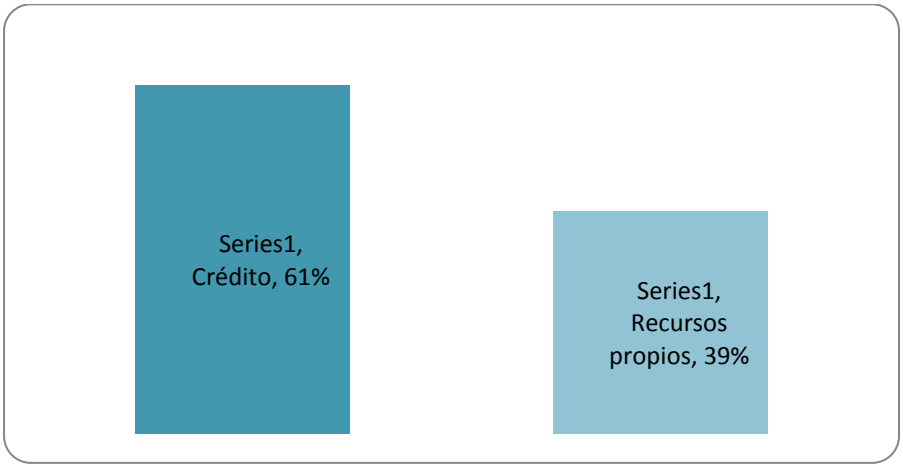
Gráfica 1. Fuentes de financiamiento reconocidas por propietarios de empresas



Financiamiento de los últimos cinco años.

Con respecto a la obtención de recursos en los últimos cinco años, se cuestionó la posibilidad de haber obtenido algún tipo de financiamiento, el 61% de los propietarios reconoció haber obtenido crédito ya sea para iniciar su negocio, o financiar proyectos de crecimiento, y en mayor medida para la operación normal de la empresa. Mientras que el otro 39% sigue operando con recurso propio ya sea generado por las utilidades que obtiene el negocio o con aportaciones del propietario o propietarios en su caso.

Gráfica 2. Financiamiento de los últimos cinco años.

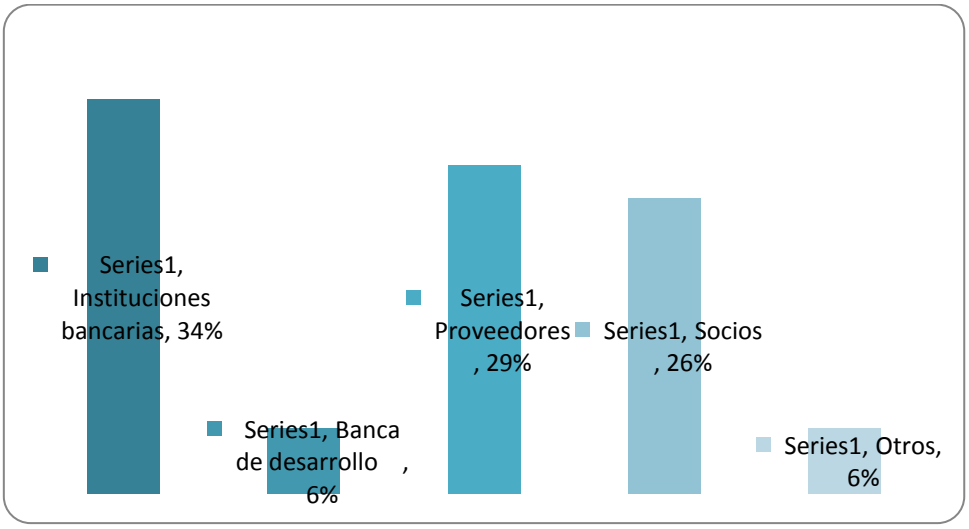


Fuentes de financiamiento.

Con relación a este aspecto se encontró que aquellos propietarios que han obtenido algún financiamiento para sus empresas, el 34% de estos ha sido a través del crédito bancario. El financiamiento a través de proveedores reflejó un 29%, posicionándose como la segunda opción. El 26% de ellos ha llevado a cabo sus operaciones con recurso de los socios, es decir prefieren financiar ellos mismos los proyectos de expansión o la operación normal del negocio con sus recursos y solo el 6% de los propietarios tiene actualmente un crédito de la

banca de desarrollo, un 6% respondió obtener financiamiento de otro tipo sin especificar claramente las características del mismo.

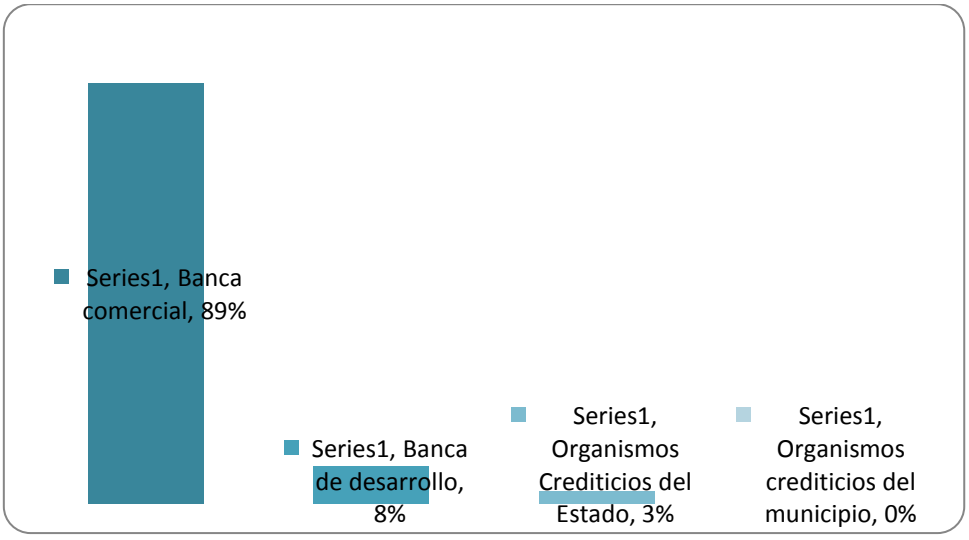
Gráfica 3. Principal fuente de financiamiento actual.



Relación con las instituciones financieras.

La banca comercial destacó como la institución financiera con la que más empresas trabajan actualmente 89%, esto debido a dos aspectos 1) Por las operaciones financieras con la banca, tales como, cuentas bancarias, operaciones de depósitos y manejo de efectivo, transferencias electrónicas, entre otras y 2) Operaciones de financiamiento, por parte de la Institución bancaria. Las instituciones como la banca de desarrollo, y los organismos crediticios del municipio, son los menos recurridos por los propietarios con un resultado del 8% y 3% respectivamente.

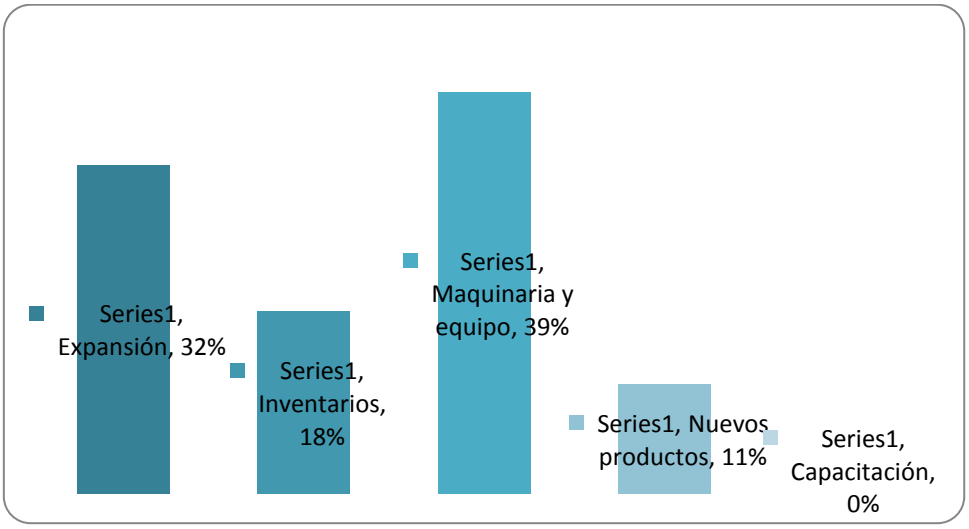
Gráfica 4. Instituciones financieras con las que ha trabajado.



Necesidades de financiamiento.

La mayor necesidad de financiamiento que tienen la micro, pequeña y mediana empresa, encuestadas recae en maquinaria y equipo con 39%, seguida de expansión (crecimiento) con un 32%, mientras que los inventarios resultaron con un 18%, un factor bastante complejo debido a que este debiera ser financiado con la misma operación del negocio, y solo un 11% reconoció tener la necesidad de financiar productos nuevos para su empresa.

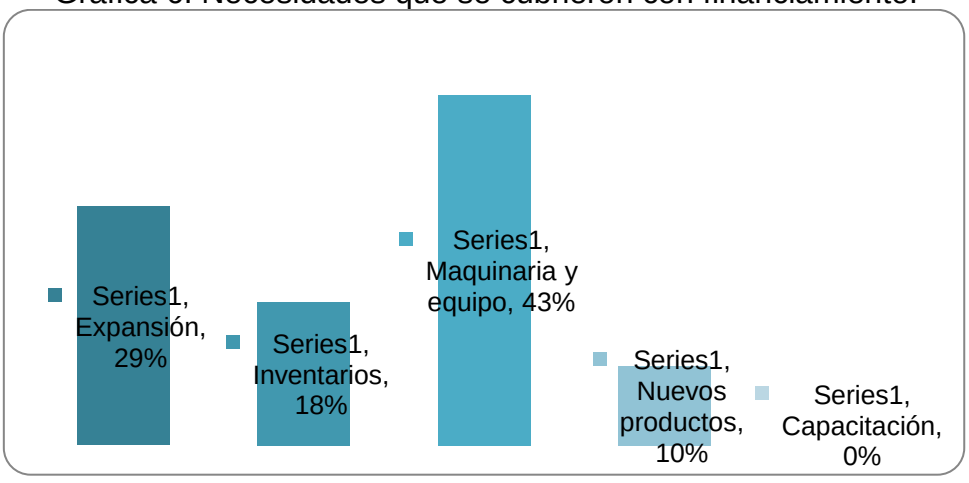
Gráfica 5. Necesidades de financiamiento.



Aplicación de recursos originados por la adquisición de créditos.

Con respecto a la aplicación de los recursos obtenidos a través de crédito se identifico que el 43% es destinado a la adquisición de maquinaria y equipo, 29% para expansión (crecimiento), el 18% para inventarios y el 10% para nuevos productos, y coincidentemente con la gráfica 5, el 0% lo destinaría a programas de capacitación.

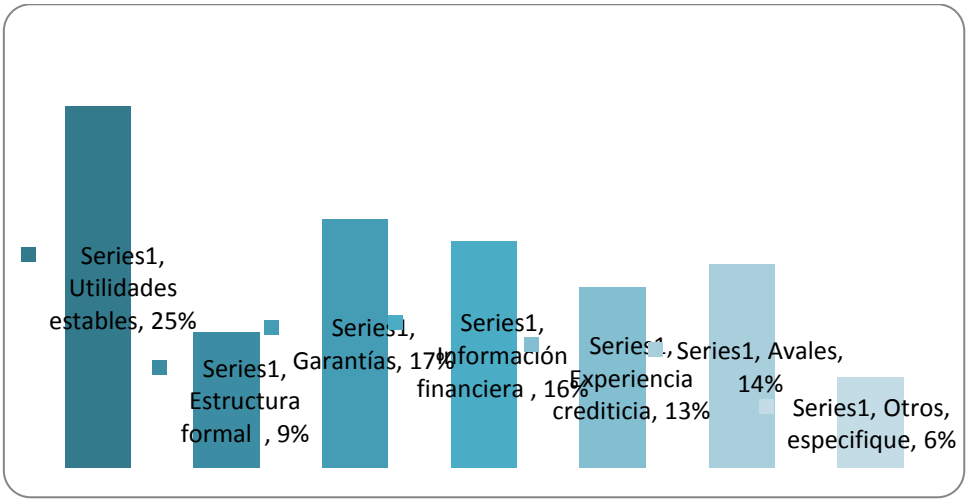
Gráfica 6. Necesidades que se cubrieron con financiamiento.



Requisitos no cubiertos para el otorgamiento de créditos.

Con la intención de verificar en que rubro el propietario identifica tener alguna debilidad latente que no le permite accesar a los financiamientos ya sean gubernamentales o privados, se obtuvieron los siguientes resultados:

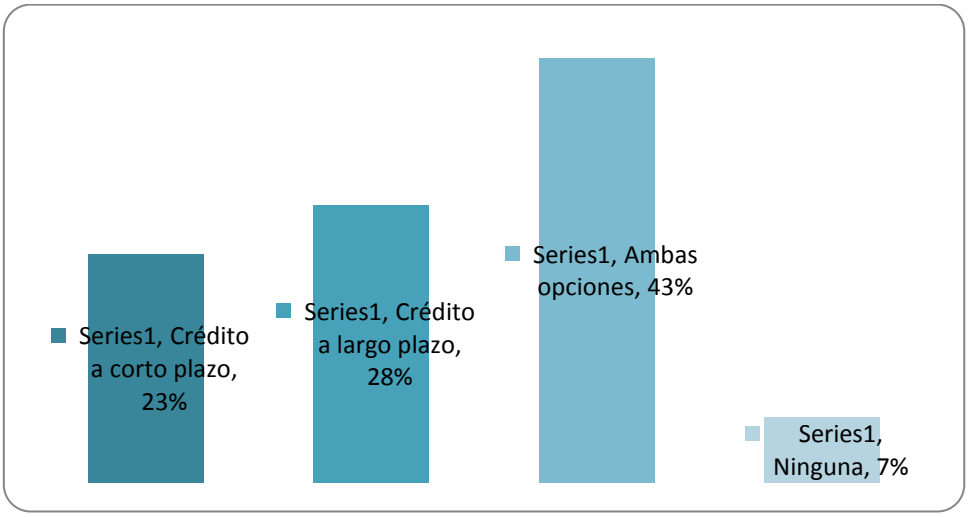
Gráfica 7. Requisitos no cubiertos para accesar a créditos.



Contar con utilidades estables fue el principal requisito por el que algunos de los propietarios no han podido obtener financiamiento con un 25%, las demás opciones muestran una proporción equitativa, 17% falta de garantías, 16% el no contar con información financiera formal, 14% no disponer de un aval, 13 % por no contar con un historial de crédito, y el 9% no tener una estructura formal.

A pesar de que algunos propietarios afirman que es complicado obtener algún crédito para sus empresas tienen claro que los créditos que requieren para sus empresas no pueden ser de corto plazo, por lo que el cuestionamiento fue para identificar si sus planes a futuro para la obtención de financiamientos serían en mayor medida de largo plazo, lo cual dio como resultado lo siguiente: el 28% reconoce que el crédito que su empresas necesita, es el de largo plazo, el 23% considera más conveniente un crédito de corto plazo, sin embargo el 26% reconoció que puede utilizar las dos opciones de manera simultánea si le fuera posible obtener alguno de estos, sin embargo solo el 7% respondió que ninguna de las opciones considera conveniente para su empresa y que continuaría operando con recurso propio.

Gráfica 8. Plazo del crédito más conveniente para las empresas



.

Conclusiones

Considerando los resultados, en las 65 empresas micro, pequeñas y medianas que fueron encuestadas en Ciudad Obregón, Sonora, en 2012 y 2011, se establece que la principal fuente de financiamiento es la de créditos bancarios otorgados por la banca comercial 34%, seguido del crédito de proveedores 29%, así mismo la mayor necesidad de financiamiento es para la inversión en activos fijos 39%, crecimiento 32% e inventarios 18%. Sin embargo en cuanto al destino del crédito se obtuvo un resultado de 23% en maquinaria y equipo, 29% expansión y 18% inventarios. La mayor dificultad para cubrir los requisitos que solicitan los acreedores son: 1) La obtención de utilidades estables 25%; 2) garantías 17% y 3) información financiera formal 16%. En cuanto al plazo del financiamiento el 23% se financia a corto plazo y el 28% a largo plazo. Estos datos presentan consistencia con los estudios que presento Saavedra (2010) en cuanto a que la mayor proporción de financiamiento bancario se presentó en el Estado de Sonora 50%, así como que la mayor parte del destino del financiamiento es para inversión en maquinaria y equipo, sieno también estos resultados coincidentes con los presentados en la ENAFIN, por la CNBV y BID (2012), y el Observatorio Pyme (2013). Lo anterior representa una ventana de oportunidades para que las Instituciones bancarias y las Instituciones de Gobierno, emprendan acciones en forma conjunta, que promuevan el uso del financiamiento, así mismo las Universidades deben fortalecer la vinculación con las Mipymes, con el propósito de estrechar lazos de cooperación y contribuir a su habilitación empresarial , de tal forma que se potencialice el crecimiento de las mismas, y así contribuyan al desarrollo económico y social de México.

Referencias Bibliográficas

1. Asociación de Bancos de México, www.abm.com.mx
2. CINIF (2008). Normas de Información Financiera (NIF). IMCP. México.
3. CNBV y BID (2012). Encuesta Nacional de Competitividad, Fuentes de Financiamiento y Uso de Servicios Financieros de las Empresas. México.
4. Flores, I., y Flores, R. (2009). Políticas públicas en apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas en México. Segundo foro UAM para el estudio de la micro, pequeña y mediana empresa. México.
5. Gobierno del Estado de Sonora. (2012). Indicadores Líderes de la Economía Sonorense. Secretaría de Hacienda. México: ubicado en www.estadisticasonora.gob.mx
6. Gómez, A., García, D., y Marín, S. (2009). Restricciones a la financiación de la PYME en México: Una aproximación empírica. Análisis Económico. Núm. 57, vol. XXIV. Pp. 218-238.
7. González, A. (2013). Foro consultivo científico y tecnológico y comisión de competitividad de la cámara de Diputados. Taller 4, Competitividad en México: Cadenas de valor y segmentos. México.
8. INEGI (2010). México en Cifras. Disponible en http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=26#S
9. Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (2012).
10. Municipio de Cajeme. (2008). Anuario Estadístico Municipal de Cajeme, Edición 2008. Dirección de Programación y Presupuesto. México.
11. Observatorio PYME (2003). Secretaría de Economía, Comisión Intersecretarial de Política Industrial (CIPI). México.
12. Observatorio Pyme (2013), Las pymes en México, estadísticas, consultado en: http: //www.observatoriopyme.org/index.php, recuperado el jueves 23 de mayo de 2013.
13. Pavón, L. (2010). Financiamiento a las microempresas y las pymes en México (000-2009). Serie Financiamiento del desarrollo. Cepal. Chile. En www.eclac.org.cl
14. Saavedra, M. (2010). Un estudio comparativo del perfil financiero y administrativo de las pequeñas empresas en México: entidades del Estado de México, Hidalgo, Puebla, Sonora y Tamaulipas. Resultados finales. Red Pymes-Cumex. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle. Vol. 9. Número 33, Enero-Junio, 2010. México.
15. Reglas de Operación del Fondo Pyme (2013).

ANEXO 1
ENCUESTA A EMPRESA

Folio No. _____

Objetivo: Conocer las opciones de financiamiento que tienen las MIPYMES para identificar su principal fuente de financiamiento.

Giro o actividad de la empresa _____

1. ¿Cuál de las siguientes fuentes de financiamiento conoce para su empresa?
Instituciones bancarias _____
Banca de desarrollo _____
Proveedores _____
Socios _____
Otros _____

2. Ha tenido acceso a algún financiamiento en los últimos cinco años

a) Si _____ b) No _____

3. Actualmente cuál es la principal fuente de financiamiento

Instituciones bancarias _____
Banca de desarrollo _____
Proveedores _____
Socios _____
Otros _____

4. Seleccione la Institución Financiera con la que ha trabajado
a) Banca comercial b) Banca de desarrollo c) Organismos Crediticios del Estado
d) Organismos crediticios del municipio

5. ¿Cuáles son sus necesidades de financiamiento?

a) Expansión b) Inventarios c) Maquinaria y equipo
d) Nuevos productos e) Capacitación

6. El financiamiento obtenido ayudo a cubrir sus necesidades de

a) Expansión b) Inventarios c) Maquinaria y equipo
d) Nuevos productos e) Capacitación

7. ¿Cuáles son los requerimientos que no ha podido satisfacer cuando ha solicitado crédito?

Utilidades estables _____
Estructura formal _____
Garantías _____
Información financiera elaborada por profesionales _____
Experiencia crediticia _____
Avales _____
Otros, especifique _____

8. ¿Qué opción de financiamiento le parece más conveniente para su empresa?

Crédito a corto plazo _____
Crédito a largo plazo _____
Ambas opciones _____
Ninguna _____

Gracia por su atención

Repercusión de la Globalización en el Desarrollo Empresarial y Permanencia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en México.

Andrés Garibaldi Munguía, Sergio Rivera Rodríguez.
Unidad Académica San Luis, R. C,
Universidad Estatal de Sonora (UES).

Resumen

México es un país de emprendedores, cada año inician actividades entre 350 y 400 mil MIPYMES en el campo del comercio, servicios e industria. Desafortunadamente antes de haber transcurrido cinco años, el 90% de ellas habrán cerrado. Estas empresas, son la columna vertebral de la economía nacional, tienen un impacto del 52% en el PIB, generan el 72% de empleos y representan el 99.8% de los negocios. El mundo tiende a la globalización inevitablemente, esto ejerce una presión adicional, resultado de la evolución económica, que influye en la competitividad y permanencia de los productos y servicios, lo que preocupa tanto a empresas como al gobierno. En este escenario, la MIPYME se ve afectada por la aparición de productos del exterior. Para fundar una empresa se involucran muchas circunstancias, desde tener la intuición o a veces la suerte de identificar un nicho de mercado que satisface una demanda, hasta el carácter del fundador. Un segundo capítulo corresponde a llevar a esta empresa al éxito, y más aún, a que permanezca a lo largo de varias generaciones, sorteando con acierto los escollos propios de las actividades empresariales, con visión en el futuro, información y mente abierta.

Palabras clave: permanencia, éxito y México.

Repercusión de la Globalización en el Desarrollo Empresarial y Permanencia de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en México

Antes de la revolución industrial la riqueza se basaba en la posesión de la tierra. Después de esta, otra forma de crear capital resultó a través de la producción y venta de bienes y servicios. Para esto se requería de una energía que supliera a la fuerza animal y la del hombre para producir con mayor rapidez; el mercado necesitaba más y mejores productos a precios que permitieran la compra masiva por parte de la población, y con esto ganancias para sus oferentes.

En el siglo XIX se usó la hulla, un tipo de carbón mineral del cual como subproducto se obtenía el coque, usado como combustible en los altos hornos de las acerías. Este combustible constituyó la base para el desarrollo de los métodos de producción. Sin embargo su explotación lenta puso un límite a la industria, en este caso a la británica que fue pionera en la elaboración y exportación de productos elaborados en masa.

Al siglo XX le corresponde ser el siglo de los energéticos fósiles; son más eficientes. Una pequeña cantidad produce con mayor rapidez todo tipo de satisfactores para los consumidores, es abundante y barato al principio de su utilización. Por su versatilidad, se posiciona como el energético que desarrolla y rige toda actividad humana, en absolutamente todos los renglones y ocupaciones de la vida en el mundo moderno hasta el día de hoy.

La excesiva producción de bienes y servicios, generada por el petróleo sin coordinación, más los flujos financieros mundiales provenientes algunos por los incrementos al precio de estos mismos hidrocarburos, otros pueden ser por la venta de armas, otro por narcotráfico internacional, entre otras diversas fuentes; repercuten en los ciclos económicos del ahora mundo globalizado, que se traduce en crisis financiera con impacto mundial. Tal es el escenario en que operan las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en todo el planeta, incluyendo México.

Hace algunos años pensábamos que lo que ocurría en un lugar o país lejano no nos afectaba, ahora entendemos, que la interrelación comercial, económica y financiera que se ha creado en el mundo, hace que los eventos suscitados en otras regiones pueden repercutir no sólo en nuestro país, sino en nuestro municipio, su economía regional y aún en nuestro bolsillo.

Stephen, R. Covey en su libro: The Seven Habits of Highly Effective People, introduce los conceptos de los círculos de interés y de influencias. Nos explica que los problemas son circundantes a cada uno de nosotros al igual que una empresa. De los problemas que percibimos algunos importan y otros no. De los que importan Covery les llama círculo de interés. De éste último, en algunos problemas no podemos hacer nada, por más que nos preocupemos, pero podemos influir sobre algunos otros de este mismo grupo.

Una empresa eficiente observa atentamente los problemas presentes en su círculo de interés, pero debe canalizar su talento en resolver los problemas de su círculo de influencia, los que realmente puede solucionar.
Al ir trabajando cada vez más en su círculo de influencia, este se va incrementando cada vez más y se va solucionando el círculo de interés, fortaleciendo a la empresa.

Covey continúa diciendo para las empresas existen dos formas equivocadas de responder ante la globalización:

a) Miopía, la inmensa cantidad de información que se genera en la dinámica de la industria y el comercio, pueden dar la sensación de sobrepasar a las posibilidades de la empresa. Al sentirse abrumadas, pueden decidir ignorar lo que ocurren en el mundo y sólo poner atención en lo que tienen inmediatamente al frente, saliéndose del juego que en el presente es una realidad innegable.

b) Astigmatismo. Cuando la MIPYME la dirige un empresario entusiasta, abierto al mundo, con una cultura de conocimiento. Estudia el mercado mundial, el local, elabora estrategias de ventas competitivas para todo el globo. Con toda

la información pretende resolver para su empresa todos los problemas incluyendo los que están fuera de su alcance; se estanca en un continuo análisis sin fin, que lo lleva a la no acción.

Ambas actitudes asevera Stephen, modifican los círculos de interés e influencia en forma incorrecta. En la miopía muchos problemas quedan irresueltos por ignorarlos. En el astigmatismo lleva el círculo de influencia a la fantasía. Una empresa puede decidir la magnitud del círculo de interés, pero no el de la influencia, por estar señalado por la realidad. A la realidad no le importa lo que piensan los directivos de una empresa.

Una MIPYME, para mantener su operatividad en el mundo de hoy que es globalizado, tiene que reconocer que no juega con las reglas de las trasnacionales. Observar y medir cuidadosamente su territorio, informarse de lo que ocurre en el ámbito mundial y tratar de interpolar a su campo.

Las políticas comerciales de China, el excesivo gasto público de EE. UU., los problemas económicos de la unión europea o algún desastre natural en Asia, tienen la capacidad de crear situaciones en las empresas locales. La interpretación de estos eventos es el objetivo de la ampliación gradual del círculo de influencia sobre el del interés.

En México de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el 99.8% de todas las empresas que operan en el país, son micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales generan el 52% del producto interno bruto (PIB) y el 72% de empleos en el país. Por su repercusión en la economía, es urgente facilitarles apoyo para su establecimiento, permanencia, crecimiento y consolidación, hasta llegar a los mercados internacionales.

El gobierno de la República Mexicana, reconoce la importancia capital de este sector productivo, y sexenalmente la Secretaría de Economía ha instrumentado diferentes programas de apoyo, como el que generó la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SPYME), con un fideicomiso llamado México Emprende (Sistema Nacional de Garantías), con el objetivo de impulsar a las MIPYMES en actividades con vinculación a programas públicos y privados, servicios financieros, capacitación empresarial, consultoría y asesoría calificada e instalaciones.
La Secretaría de Economía a través del Fondo PYME para dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y consolidar los esquemas de apoyo a las MIPYMES en una sola instancia que resultaron los Centros México Emprende, creados para otorgar servicios a empresas de manera integral a través de los organismos empresariales más representativos de cada ciudad.

El 28 de febrero del 2013, la Secretaría de Economía en el Diario Oficial de la Federación publica las reglas de operación del Fondo PYME para el ejercicio fiscal 2013 "*con el objeto de promover el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y el apoyo a su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad".*

La Secretaría de Economía actualmente cuenta con un órgano administrativo llamado Instituto Nacional de Emprendedores (INADEM), que tiene por objeto instrumentar, coordinar y ejecutar la política nacional de apoyo a este importante sector de la economía, para impulsar la innovación, competitividad y proyección en los mercados nacionales e internacionales. De esta manera se incrementa el crecimiento económico y el bienestar social. Otro importante punto es que también se promueve la cultura de la productividad empresarial.

Impulsar la cultura empresarial es lo óptimo para nuestra economía, pero la creación de un negocio depende de múltiples factores, no sólo el apoyo federal aunque este es un renglón definitivo. Se sabe de grandes empresas que son quebradas por sus herederos, que no pudieron sortear con acierto los vaivenes que acompañan al mundo de los negocios, para que estos permanezcan con éxito durante muchas generaciones.

En México, de acuerdo a la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, su magnitud se mide de acuerdo al número de trabajadores que emplea como sigue:

Tipo de Empresa	Comercio	Servicios	Industria
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-30	11-50	11-50
Mediana	31-100	51-100	51-250

De acuerdo a Domenge, R.; Belausteguigoitia, I. en su libro intitulado Nuevas PYMES: Problemas y Recomendaciones, calculan que el 90% de las empresas mexicanas son familiares, de estas sólo el 90% pasan a la siguiente generación.

Las razones por las cuales las empresas familiares no sobreviven de acuerdo a Maza Pereda, citado por los anteriores autores son:

> *a)"Estructurales o internas. Mala administración y planeación, manejo ineficiente de recursos y un mal sistema de control. A esto sumamos las de orden familiar.*
> *b) Entorno o externas. Mercados, financiamiento e impuestos.*
> *Resulta indispensable identificar la percepción que los propios empresarios tienen con respecto a los problemas que enfrentan y a su importancia relativa. Del mismo modo es útil conocer las propuestas de solución que sugieren ellos mismos".*

Por otra parte Domenge, R.; Delgado, E. hicieron un estudio sobre nuevas empresas familiares. Se les consideró un promedio de vida de una década. Establecieron que en promedio laboran tres familias en cada empresa, con un total de 21 trabajadores. Su actividad económica se clasificó: 29% manufacturera, 31% comercial y el 40% de servicios.

Al determinar los problemas de estas nuevas empresas familiares, se pidió a un ejecutivo de cada una de ellas que evaluara las áreas de mayor dificultad,

ya sean internas, externas o familiares, las cuales se muestran en orden de la percepción del conflicto.

Problemas Internos

Área Problemática	Importancia
Excesivos gastos personales sin control	1
Mala delegación de responsabilidades y toma de decisiones	2
Mala o falta de planeación estratégica	3
Problemas de ineficiencia en producción e inventarios	4
Problemas de ventas y de mercado	5
Sucesión y problemas entre generaciones	6
Dirección general deficiente	7
Manejo de personal y contratación deficiente	8
Problemas financieros	9
Mala o falta de capacitación de personal	10

Problemas Externos

Área Problemática	Importancia
Excesiva tramitología y burocratización	1
Altos costos de financiamiento	2
Falta de accesibilidad a programas de financiamiento especializado en nuevas PYMES	3
Falta de incentivos fiscales	4
Falta de compartir riesgos financieros con el emprendedor	5
Falta de ética	6
Piratería en el mercado	7

Mercado, S. nos comenta que una empresa es una organización económica que tiene como fin la distribución de bienes o servicios en el mercado para obtener beneficios para sus dueños. Cada empresa debe alcanzar su propósito, cuando no lo logra pierde la razón de su existencia. Agrega mercado que las MIPYMES en México, suelen ser de corta duración.

Por su parte Fernández, D. menciona que México no tiene un talón de Aquiles; tiene 5 a saber:

a) "La falta de conocimiento de la nueva cultura de desarrollo organizacional.
b) Falta de claridad de cómo llevar sus productos o servicios al consumidor final.
c) Incapacidad para fortalecer el área comercial y de ventas de la compañía.
d). No conocer si el personal que tiene actualmente es el adecuado en un proceso de crecimiento.
e) Resistencia al Cambio".

Vargas, I., nos comenta sobre los cierres de las empresas mexicanas en un artículo intitulado: El Fracaso Asecha a la PYME Mexicana. Vargas asevera que el 80% cierran antes de cumplir 5 años. El 90% del resto ante de 10 años.

La firma Salles, Sainz Grant-Thornton, S. C[29] a través de Mario Rizo socio de la misma, asegura que el 70% de las PYMES no tienen ayuda financiera, y de tenerla, es crédito revolvente[30] para capital de trabajo. Menos del 2% de esa ayuda se canaliza a investigación y desarrollo. Esto obstaculiza la permanencia y la expansión del negocio según nos comenta Rizo.

Un análisis de la firma para identificar los principales problemas de las PYMES mexicanas arrojan los siguientes datos:

a) "Falta de experiencia (79%).
b) Escases de capital (99%).
c) Excesivas inversiones en activos fijos (58%).
d) Pocos sistemas de información contable (59%).
e) Mala selección de personal (15%).
f) Graves errores en la selección de estrategias (46%).
g) Ausencia de planes alternativos (38%).
h) Resistencia al cambio (28%).
i) Excesiva centralización de toma de decisiones (42%).
j) Mala operación de fondos (96%).
k) Problema en la selección de socios (6%)".

Rizo comenta que el contrato con el experto asesor debe de incluir tres elementos esenciales a saber:

a) "Infraestructura.
b) Toma de decisiones.
c) Factor humano".

El estudio de estos elementos se va a ver reflejado en cambios medibles y significativos para la empresa. No se debe contratar al asesor, para analizar una sola área. Esto último no sólo encarece el servicio sino que se obtiene una visión incompleta, además limita el crecimiento, según lo aseguró Rizo.

A juicio de Rizo, las MIPYMES no contratan a asesores externos por considerar que sus ingresos no pueden pagarlos. Lo recomendable en este caso, es llegar a un arreglo con el especialista asesor, cuyos honorarios se basen los resultados obtenidos.
Otra opción, es la que ofrecen las instituciones de educación superior, como lo menciona Marco Antonio Aguilar Gonzáles, especialista de la división de negocios de la Universidad del Valle de México (UVM), en la cual se tiene programa de incubadora de empresas, en el que se guía, aconseja y asesora a la empresa para mejorarla.

Por su parte Miguel Estrada Guzmán, especialista en el área académica de dirección de operaciones del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), explica:

[29] Firma mexicana de contadores públicos y consultores destacada por su liderazgo en la prestación de servicios personalizados a las empresas privadas y a sus propietarios en nuestro país. Fundada en 1979. Cuenta con presencia en las ciudades más importantes de la república. http://www.ssgt.com.mx/historia.html

[30] Al igual que las tarjetas de crédito, es una cantidad aprobada, de la cual se hacen cargos, los cuales generan interés que se suman a la deuda; esta se ve disminuida por los pagos periódicos que se hagan.

"En el proceso de profesionalización es importante que los dueños entiendan el papel de innovación. La pregunta es ¿cuánto tiempo tienes en tu agenda de director para buscar un nuevo proceso y otra forma de dirigir?".

Existe una necesidad de que los directores se den cuenta de cómo mejorar su gestión. Se tiene que invertir tiempo para ver hacia donde se dirige la empresa y los pasos para lograrlos, agrega el académico.

De acuerdo a Gómez, E. en su artículo: 9 Tips Garantizados Para Asegurar la Permanencia Exitosa de su Empresa Familiar; iniciar una empresa que sea exitosa implica muchos elementos, dentro de los cuales se incluyen desde el carácter del fundador hasta el momento de la oportunidad detectada por conocimiento, sagacidad o suerte.

"Sin embargo hacer que el negocio prospere y perdure a lo largo de varias generaciones es el resultado de un plan cuidadosamente elaborado desde la madurez del liderazgo. Requiere cabeza fría y visión de futuro".

Gómez, E. nos dice que hay una receta probada, y la llave es: profesionalizar a la empresa. Esto es crear las estructuras tanto políticas como organizacionales que aseguren el funcionamiento exitoso del negocio aún sin la dirección operativa del fundador.

Charles Handy, uno de los principales pensadores y filósofos de negocios en el mundo, nos menciona a la cultura tipo Zeus o Club. En esa organización el líder ha forjado toda la estructura de su empresa en su entorno para ejercer el control y el poder. El problema es que la empresa desaparece cuando el líder desaparece.

Si se quiere que el negocio sobreviva a su fundador, Gómez, R. recomienda los siguientes puntos que garantizan que mantendrán al negocio familiar unido, con éxito y con permanencia.

1. Prepararse para dejar el poder. Se dice que a los empresarios retirados, se les hace una comida de despedida el fin de semana, y el lunes se presentan a la misma hora de siempre en el negocio, vestidos informalmente y cuestionando las decisiones de su sucesor. Un buen empresario es el que ha formado sólidas bases para que su empresa funcione perfectamente sin él, y eso es la mejor prueba de éxito empresarial personal. Su vida ahora, tiene otras perspectivas con actividades más placenteras, retadoras o divertidas fuera de la empresa.

El empresario debe de establecer un plazo razonable, aunque no hay una regla universal de lo que esto significa. Una persona de 43 años supervisa los resultados de una de sus empresas y deja que su gerente general se haga cargo de toda la operación. Este empresario proyecta en su plan de vida, estar retirado a los 50 años de sus actuales empresas, lo que no significa que no tenga nuevas ideas de negocios, totalmente aplicables fuera de sus actuales operaciones, en donde no lo necesiten para funcionar.

2. Desarrollar una estructura que sostenga a su empresa. Las empresas familiares piensan no haber necesidad de un organigrama formal, con un sistema confiable a nivel interno, en que cada quien sepa lo que tiene que hacer, hasta donde llega su responsabilidad. De hecho las empresas van creciendo, y conforme a esto se van sumando parientes que desarrollan actividades conforme se van necesitando por demanda de mercado.

Es importante evolucionar administrativamente, darle a la empresa una solidez encaminada a la permanencia, por ejemplo se puede constituir un consejo de administración, que auxilie a la dirección general a alcanzar objetivos. Más aún, elaborar manuales de todo lo necesario cuando un colaborador sea ascendido o sea cambiado de puesto, desarrollar políticas y procedimientos o cualquier herramienta que sea útil al fortalecimiento de la estructura, que repercutirá en la continuidad del negocio, esté quien esté ejerciendo un puesto.

3. Concentración para mejor entendimiento del mercado. Una empresa cuyas ventas se vieron disminuidas mes con mes, comentaba con nostalgia cuando los clientes prácticamente les arrebataban los productos en el pasado. Al hacer un cuidadoso análisis llegaron a la conclusión que la gerencia seguía funcionando como lo había hecho desde el principio, sin embargo las circunstancias habían cambiado, el cliente se convirtió en un experto, que compara precios, calidades, se informa y decide. El escenario del consumidor era mucho más rico; la competencia se había multiplicado, los avances tecnológicos, los mercados globalizados, los sistemas de crédito, entre otros evolucionados factores alejaron a la empresa de sus clientes habituales y potenciales.

La empresa no debe de perder la sensibilidad de mercado para mantener vigente a su negocio, no importa quien dirija, sin estancarse en el pasado, le corresponde monitorear para entender y estudiar las tendencias y aún anticiparse a los gustos y preferencias de su segmento. La innovación y la diferenciación es la rúbrica que caracteriza a las empresas que se quedan y prosperan.

4. Traer talento externo a los puestos correctos. Un verdadero líder no es el que todo lo sabe todo, sino que se rodea un equipo de personas que son expertos en sus respectivos campos, los cuales cubren las carencias de que adolece la empresa. Allegarse y administrar este recurso humano requiere de perspicacia y una adecuada coordinación que permite como grupo, dirigirlo con éxito a alcanzar los resultados esperados.

Para las MIPYMES, en su gran mayoría empresas familiares, no es tan fácil atraer talento externo. Sin embargo siempre existe la estrategia de volver atractivo un puesto, sin ceder una sola acción del negocio.

Igualmente importante es que el nuevo talento llegue al puesto correcto, eso quiere decir que aunque importante no es estratégico, estos serán exclusivos para miembros familiares. Sin embargo a los nuevos allegados se les puede premiar su permanencia, con bonos de productividad.

5. Separar a la empresa de la familia y viceversa. Los puestos estratégicos son para los miembros de la familia, pero no cualquier miembro. En todo momento el negocio es primero, el cuñado puede ser muy divertido, pero puede no estar calificado para ser gerente de ventas. No porque la hermana divorciada necesite un ingreso será la gerente de personal.

Al asignarse un puesto a un familiar se le pide que cumpla con los requisitos de evaluación como si no lo fuera. Un empresario contrata a un primo muy querido, como gerente de ventas porque este no tenía trabajo. Dos años después se ve obligado a despedirlo por los fracasos acumulados en el departamento al resultar un pésimo gerente. Finalmente se perdió dinero, prestigio comercial y una valiosa amistad de toda una vida.

6. Hacer que el pastel crezca. No es obligación darle empleo a toda la familia para que cada miembro directo o político tenga ingreso y algo que hacer. *"la empresa no es un multifamiliar".* Se deben de tener sólo los colaboradores necesarios. Algunas empresas quiebran por exceso de personal. Se debe de tener claro un límite al número de parientes, que pueden trabajar directamente en el negocio y además con reglas establecidas.

Si se acabaron los puestos, sobran parientes y si, lo permitirte el mercado, se puede pensar en la posibilidad de desarrollar negocios paralelos, convirtiéndose en su propio proveedor o distribuidor, colocando allí a los parientes y haciendo más grande el pastel.

7. Cuidar la cobranza. Se aplica tanto a los proveedores como a los clientes. Algunas empresas familiares pequeñas, tienen urgencia de surtido de pedidos, y de ventas, por ello aceptan proveedores y clientes demasiado grandes, que les imponen reglas comerciales muy estrictas. Esto puede resultar uno de los principales problemas que enfrentan en sus operaciones cotidianas.

Este problema se minimiza, con negociaciones con el proveedor, y el desarrollo de políticas de ventas, crédito y cobranza, todo de acuerdo a capacidad y tamaño de la empresa. Por otra parte es necesario recordar que administrativamente la venta se hace no al levantar el pedido, sino al cobrar la factura; lo mismo podemos pensar de las compras.

8. Aprender de finanzas. Se tiene que identificar los principales indicadores financieros del negocio, estudiarlos, entenderlos e interpretarlos. Todos estamos de acuerdo de que el dinero multiplicado hace funcionar a un negocio, debemos sensibilizarnos en cuanto al estado real de las finanzas de la empresa; pero así también estaremos concentrados en saber quién lo gasta, sus edades, su nivel económico, gustos, preferencias, necesidades, situación económica y política general del país, etc.

A manera de ejemplo, las finanzas del negocio las podemos comparar con los indicadores del tablero de un automóvil. En pocos minutos, podemos decidir hacer un viaje de 1,000 kilómetros, para esto intervienen una serie de factores: saber a dónde queremos llegar, el conocimiento de automóvil, el servicio de

mantenimiento, estado de las llantas y tal vez el camino. El tablero nos informará el nivel de gasolina, la temperatura, la velocidad, el estado general del motor, el nivel de aceite, etc. con estos datos se tomará la decisión razonablemente confiable de llegar a nuestro destino.

9. Seleccionar y preparar al sucesor. Habrá que apoyarse en el asesoramiento de un consultor externo, que no tenga intereses ni favoritismos con la familia. No necesariamente tiene que ser el primogénito, a veces ni siquiera un hijo, puede ser cualquiera en la familia, un yerno, una hermana, un sobrino. Es una tarea difícil pero necesaria.

Cada caso es diferente, una sugerencia es entregar las responsabilidades paulatinamente para medir el efecto de la asertividad de las decisiones. El sucesor tendrá la difícil tarea de conducir el negocio y de mantener a la familia unida. Una vez que entre en función total, el único mecanismo de control será el consejo de administración.

Las MIPYMES están involucradas en todo tipo de giros productivos, comerciales y de servicios con la tendencia de efectuar actividades con empresas más grandes. Una faceta de esta relación comercial es la minimización de las posibilidades de crecimiento o mantenerse independientes de las grandes corporaciones.

Pese a ser tan importante eslabón para la economía, las MIPYMES carecen de muchos de los recursos que las impulsen al desarrollo pleno. Dentro de sus carencias se pueden enumerar la falta de tecnología, infraestructura, y seguridad entre otras.

El 70% de las MIPYMES no cuentan con una base tecnológica instalada, temiendo no poder pagar el importe de los costos de la inversión y operación que esto significa, otra razón es la resistencia al cambio, al no sentirse cómodos con las cosas nuevas. Aquí se requiere de la orientación para llegar al convencimiento de que los sistemas de información, la infraestructura y los beneficios que acarrea la tecnología, hacen a la empresa más eficiente y esto quiere decir ahorro.

Otro de los problemas que tienen que lidiar las MIPYMES que están legalmente constituidas son los negocios informales. En los últimos años se han multiplicado, no pagan impuestos por sus ingresos, pero exigen el servicio público como cualquier ciudadano. Muchos de ellos se sustentan en prácticas ilegales, como son la elaboración y venta de productos piratas. La informalidad representa una competencia desleal para las MIPYMES, que están legalmente constituidas, además de la generación de corrupción en el sector público.

La apertura de fronteras desde 1982 hasta el día de hoy trae más presión a la permanencia de estas empresas. Y es sobre la globalización que Olalde, I. nos comenta en su artículo que intituló: Reflexiones sobre la Competitividad de las PYMES Mexicanas y la Importancia de la Protección a las Ideas.

Olalde, I., nos dice que la globalización la acompañan efectos negativos sobre las PYMES en México, como en otros países de economía emergente. El nuevo escenario global sugiere nuevas estrategias de sobrevivencia. Acciones concretas con que deben desarrollar sus operaciones para competir con las grandes de la economía mundial.

Las MIPYMES pueden utilizar el comercio electrónico para acceder al mercado internacional o agrandar el nacional, buscar flujos financieros que incluyen los públicos, alearse estratégicamente en bloques regionales para enfrentar a las trasnacionales, son algunas de las estrategias que deben escudriñar para su sobrevivencia. Erigir estrategias competitivas, son uno de los retos más significativos para el empresario con la apertura de fronteras.

A nivel macro se hacen bloques comerciales para aprovechar las ventajas que ofrece la globalización. En México las MIPYMES están identificando nuevas líneas de negocio, que se realizan mediante fusiones con las grandes empresas, a esto se ha dado en llamar matrimonio por conveniencia; las primeras pueden además de participar, aprender en el proceso.

Para que una empresa domine algún segmento en el mercado mundial, tiene que ser competitiva[31], ¿pero cómo adquirir esa competitividad? Para esto es necesario desarrollar un diagnóstico a través del cual se describe las razones por las cuales una empresa adquiere tal competitividad.

Ser competitivo actualmente es esencial, para ofrecer calidad, precio y servicio al nivel de las mejores empresas. Aquellas organizaciones que no lo hagan, corren el riesgo de desaparecer por las siguientes razones:
1. La competitividad es una estrategia esencial para lograr los objetivos deseados.
2. Se relaciona con la excelencia y cumplimiento de expectativas del consumidor.
3. Es la opción superior, sobre las otras que pudieran existir en el mercado para sus consumidores.
4. Se conocen en tres niveles: nacional, empresarial y personal, esto es la habilidad y talento de un grupo de personas que integran la estructura organizacional y social de la empresa.
5. Está ligada al número de patentes registradas, que definen la inteligencia de negociación de sus poseedores, para competir en los mercados mundiales.
6. Taiwan, Singapur, Malasia y Hong Kong, juntos con Japón, han generado una fuerte competencia en el sector industrial, que ha repercutido como una de

---

[31] *"La competitividad [de calidad y de precios] se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijado un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad, es decir, la optimización de la satisfacción o el precio fijados algunos factores.*

Frecuentemente se usa la expresión pérdida de competitividad para describir una situación de aumento de los costes de producción, ya que eso afectará negativamente al precio o al margen de beneficio, sin aportar mejoras a la calidad del producto". http://es.wikipedia.org/wiki/Competitividad [consultado el 6 de mayo del 2013].

las principales presiones y preocupaciones en las empresas y los gobiernos en el mundo.
7. Además de lo anterior, otra de las razones que llevan a los empresarios a ser más competitivos, es la responsabilidad con el entorno ecológico. El desarrollo sustentable de un país, es conocido como la palanca de la competitividad. La sociedad en general, es cada vez más consiente de la contaminación de nuestro único mundo.

Si se pudiera sugerir estrategias competitivas de las MIPYMES en un mundo globalizado, estas se orientarían a la competencia con el estudio, entendimiento y monitoreo de las respuestas a las siguientes preguntas:

a) "¿Qué están comprando los consumidores?
b) ¿Cómo pueden satisfacer sus necesidades?
c) ¿Quién realiza mejor esa función y contribuye a su vez a mejorar su entorno comunitario?
d) ¿Cómo se ve la competencia en comparación con nuestra compañía?
f) ¿Se puede cambiar el lugar actual y lograr una mejor posición?
g) ¿Cómo está el nivel de capacitación de mis empleados y directivos?
h) ¿Dónde localizar flujos de capital para aplicar mejoras a la empresa?
i) ¿Cómo enfrentar la competencia internacional a través de la exportación?"

La competencia internacional se ha sumado a los inconvenientes con los cuales las MIPYMES suelen convivir. La estrategia para la presencia internacional en nuestro país es la internacionalización de nuestras empresas y el cambio tecnológico. Replantear la planeación a largo plazo; se requiere eficientizar los recursos disponibles. Replantear los bienes y servicios ofertados a un nivel de excelencia mundial.

En el siglo XXI la innovación, la creatividad, la protección al capital intelectual, las nuevas ideas y aspectos de capacitación, son los elementos fundamentales que impulsan el desarrollo de los emprendedores activos, dejando muy atrás a los emprendedores pasivos sin el dinamismo exigido. Se considera el trabajo en equipo la mejor plataforma para aprovechar el talento de sus integrantes en cada una de sus especialidades y coordinarlo de manera asertiva para el logro de los objetivos.

El reto para mantenerse en un mundo globalizado es permanente, exige adaptabilidad, evolución y capacidad de intelecto ante un cambiante entorno económico, con frecuentes ajustes que se contraponen ante fuerzas de mercado que tienden a homogenizar sus productos.

Las MIPYMES, tendrán que relacionarse con las corporaciones multinacionales[32] para garantizar su permanencia. El reto más grande es

[32] *"El término "multinacional" debe entenderse en lo que a mercado se refiere, no a la naturaleza de la compañía: de hecho, es habitual que se califique el término "multinacionales" de engañoso y se prefiera llamarlas "transnacionales", ya que, aunque operen en varios países, su*

capturar economías de escala; en México surgen nuevos espacios para estas empresas, como proveedoras de materias primas, productos intermedios, terminados o servicios para las trasnacionales.

En este entorno las empresas se han flexibilizado en su estructura técnica-operativa-administrativa para facilitar las alianzas estratégicas. Surgen centros de investigación y desarrollo tecnológico para el apoyo de la innovación continua para llegar a nuevos niveles de eficiencia y competitividad.

Hernández, K. Asegura en su artículo intitulado Micro Negocios Siguen Enfrentando Altos Riesgos de Permanencia; que Salomón Presburger, presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) reveló de acuerdo a una investigación encabezada por el organismo:

> *"Cada año inician actividades entre 350 y 400 mil MiPYMES industriales, agrícolas, comerciales y de servicios, cuyo nacimiento acredita la capacidad emprendedora existente en el país. Desafortunadamente, antes de alcanzar su primer año de actividad habrá cerrado la mitad y un 40% adicional no alcanzará los cinco años de labor. Esto significa que 9 de cada 10 MIPYMES habrá cerrado antes del primer quinquenio"*

La CONCAMIN, planteó acciones para impulsar a las MIPYMES, ante un marco internacional adverso, que repercutirá en la economía mexicana tarde o temprano. El organismo se pronunció por el apoyo de los gobiernos destinados al fortalecimiento de estas empresas de una manera ágil. De preferencia las compras oficiales deben de ser de la industria mexicana, respetar los derechos de autor y la propiedad industrial[33]. Esto es importe para fortalecer a la economía nacional, y que estas empresas hagan sus aportaciones al producto interno bruto (PIB). Presburger destacó la necesidad de incentivos fiscales, certificación, adaptación e incorporación de tecnología actualizadas, incrementar los financiamientos y sus montos, etc.

Así mismo, Presburger agrega en sus declaraciones que en el análisis hecho por la CONCAMIN intitulado Pulso Industrial, señala que a pesar de la estabilidad macroeconómica alcanzada por México en estos momentos, no podrá eludir el impacto de la actual recesión europea. El intercambio comercial con el viejo continente suma 50 mil millones de dólares.

Por lo anterior Presburger reitera la necesidad de empezar con acciones que facilitan la inserción de las MIPYMES en el mercado, proporcionándoles las

---

sede y principales directivos, así como el origen de su estrategia y la administración en general, se tienen asiento en su país de origen sin ninguna influencia de sus filiales de ultramar. Se argumenta así que por el hecho de que, por ejemplo, McDonald's *opere en múltiples países no deja de ser una empresa estadounidense y no "multinacional".* https://es.wikipedia.org/wiki/Empresa_multinacional [consultado el 7 de mayo del 2013]

[33] *"La propiedad intelectual es el conjunto de derechos que corresponden a los autores y a otros titulares (artistas, productores, organismos de radiodifusión...) respecto de las obras y prestaciones fruto de su creación".* http://www.mcu.es/propiedadInt/CE/PropiedadIntelectual/Definicion.html [consultado el 7 de mayo del 2013]

herramientas de gestión, información y apoyo, que son tan urgentemente necesarios, para su modernización y crecimiento, fortalecimiento de su planta productiva, que además llevará al incremento de puestos de trabajo, lo que activará el mercado interno.

En nuestro mundo que resulta globalizado, lo que vino a complicar las economías locales, la salud de la MIPYMES es la salud de la fortaleza económica de cada país. En México se necesitan programas continuos que sobrepasen la vida de los sexenios. A manera de ejemplo podemos recordar que en el sexenio de presidente Fox, la política se centró en el tema de emigración hacia EE. UU. nos perdieron con frases como la enchilada y media enchilada. En el sexenio del presidente Calderón, la política se centró en el tema de la seguridad y nos perdimos en datos de capos del narcotráfico arrestados. En el actual sexenio la política se centra en la economía. En su visita al país en el pasado mes de abril, el presidente Obama, declaró que el futuro de la juventud mexicana está en México. Es aquí en donde está su futuro no en el cruzar la frontera norte.

Al final del día vemos que la permanencia de las MIPYMES en México como en todo el mundo, depende enormemente de un apoyo oficial constante y sostenido, que les allane el camino al crecimiento y multiplicación. Adaptar la legislación a este fin, es la puerta que han encontrado otros países para elevar el bienestar de su población.

La fuente de la innovación, es la investigación. Actualmente las MIPYMES mexicanas no gozan de incentivos para la investigar, como lo hacen otros países como la India, que compite en el mercado internacional. Cuando un país exporta, también lo hace su inflación, reactiva la economía nacional al crear nuevos empleos y recibe sus propias divisas del extranjero.

México a diferencia de otras naciones como Italia, tiene una gran cantidad de recursos y una posición estratégica al lado del mercado más grande y sofisticado del mundo. Al corregir el rumbo de manera sostenida de sus políticas económicas y fiscales, lo llevarán sin duda a la prosperidad y seguridad. Un valioso legado para las futuras generaciones.

Conclusiones

Primera. La economía mundial ha evolucionado con tecnología, que al volverse más sofisticada incrementa la producción e incrementa la riqueza, más no su distribución equitativa.

Segunda. Los mercados mundiales, influyen en los gustos y preferencias de los consumidores, lo que orilla a las empresas nacionales a la innovación de procedimientos para su permanencia y crecimiento.

Tercera. Las MIPYMES, si requieren de asesoría profesional externa que les indique aplicación de herramientas y estrategias para la obtención de resultados deseables. El pago de la asesoría se puede negociar de acuerdo a aquellos.

Cuarta. En México la mayoría de empresas son familiares, por lo tanto se debe de trabajar en la estructura orgánica que soporte cambios tecnológicos, económicos, sociales incluyendo la ausencia del fundador.

Quinto. Las MIPYMES necesitan apoyo decidido y sostenido del gobierno federal a través de los sexenios, sin importar los partidos en el poder.

Sexto. En el siglo XXI la innovación auxiliada con la tecnología es esencial para hacer frente a los productos que vienen del exterior, y así lograr que las empresas locales logren la permanencia y el desarrollo, tan necesario para la economía nacional.

Fuentes de Consulta

Mercado, S., (2004), Administración de Medianas y Pequeñas Empresas. Estrategias de Crecimiento. 1ª. Ed. México: Editorial Pac, S. A. de C. V.

Morales, M., (2012), Exportación para PYMES. Como Detectar, Analizar y Planear Negocios de Exportación. México: Tax Editores Unidos, S. A. de C. V.

Salgado, J., Betancourt, E., (2012). Introducción Empresarial. 3ª. Ed. México: Grupo Editorial Éxodo.

http://cimi.ccg.unam.mx/gaceta/node/2172 [Consultado el 27 de abril del 2013]

http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2009/03/03/como-acceder-a-mexico-emprende [consultado el 3 de mayo del 2013]

http://www.comunicacion.ugto.mx/coepes/the-news/255-pymesroque [consultado el 6 de mayo del 2013]

http://www.fcecon.unr.edu.ar/investigacion/jornadas/archivos/liendoasociativ01.pdf [consultado el 6 de mayo del 2013]

http://www.inadem.gob.mx/ [consultado el 28 de abril del 2013]

http://www.inadem.gob.mx/docs/reglas_de_operacion.pdf [consultado el 4 de mayo del 2013]

http://www.protlcuem.gob.mx/swb/work/models/ProtIcuem/Resource/37/1/images/PYMESIORNELAS.pdf [consultado 20 de abril 2013]

http://www.pymempresario.com/2012/02/micronegocios-siguen-enfrentando-altos-riesgos-de-permanencia/ [consultado el 27 de abril del 2013]

Fuentes de Financiamiento para la MIPYME.

María Guadalupe Cruz García, Alejandra Raquel Méndez Flores,
Arturo Sánchez Sánchez, Adán Sánchez López, Susana Sarmiento Paredes,
Mario Franz Subieta Zecua.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Introducción

Los recursos financieros en las empresas son una necesidad elemental ya sea para emprender el negocio, crecer o expandirse. La inquietud constante en esta investigación es buscar cuales son las fuentes de financiamiento principales para las pymes de la cuarta zona metropolitana de Tlaxcala, el potencial de créditos que existen, cuáles son las entidades financieras que podrían ayudarles y que se debe hacer para obtener mayores beneficios. Por lo anterior se hizo un estudio documental, respecto a las fuentes de financiamiento a las que recurren las empresas para cubrir sus necesidades de recursos monetarios, discutiendo alternativas como: recursos propios, proveedores, bancos, entre otros; y a la vez los montos, plazos y tasas de interés que ellos necesitan.

1.1. Aspectos generales sobre las fuentes de financiamiento

Durante toda la historia económica moderna, incluso en los principios de la actividad empresarial marcada por la Revolución Industrial del siglo XVIII, las empresas han requerido de apoyos externos que las ayuden a la consecución de sus fines y objetivos organizacionales.

Una de las principales preocupaciones de las personas emprendedoras tiene que ver con el acceso a los recursos financieros necesarios para iniciar la actividad empresarial.

Por esta razón, en los últimos tiempos, el mercado de las finanzas ha desarrollado nuevos productos financieros específicos para personas emprendedoras, y las administraciones han implementado un camino para ayudar a solucionar las necesidades de aquellas personas que quieren poner en marcha su propio proyecto empresarial. Así las fuentes de financiamiento son la manera en que una entidad puede allegarse fondos o recursos financieros para poder llevar a cabo sus metas de crecimiento y progreso.

Haime (2008) define al financiamiento empresarial como la consecución de recursos para la operación o para proyectos especiales de la organización.

Por obtención de recursos se entiende la negociación, contratación e incorporación de éstos al flujo de efectivo operacional de la empresa, y que son adicionales a aquellos recursos generados por la operación normal de la misma, teniendo que diferenciar los que se aplicarán a la operación de aquellos que se destinarán al proyecto específico.

Desde el punto de vista de la obtención de recursos, si éstos provienen de fuentes externas o si son aportados por los mismos accionistas o nuevos inversionistas, la incorporación a la empresa para su posterior aplicación en un proyecto particular o general es considerada como un financiamiento.

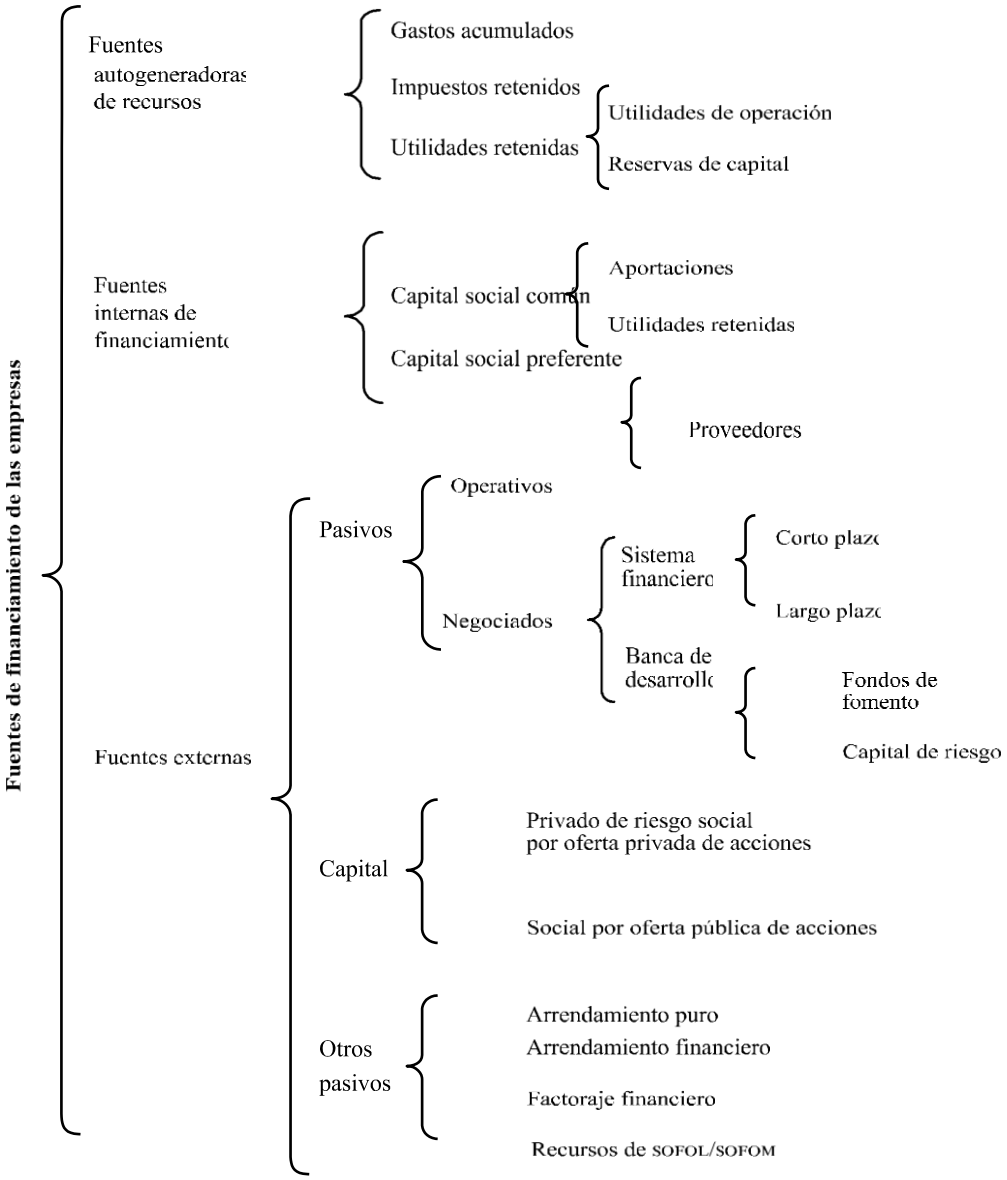
Dependiendo del tipo de empresa, giro y tamaño, será la gama de fuentes de financiamiento a las que se tenga acceso. De igual forma, dependerá del proyecto o de sus necesidades específicas, si la gama de fuentes de financiamiento se amplía o reduce.

Por ello, lo más conveniente es utilizar la fuente de recursos que se adecue a las necesidades específicas de aplicación. Por ejemplo, en la figura 1.1 se esquematizan diversas fuentes de financiamiento aplicables a cualquier tipo de empresa.

De acuerdo con Longenecker, Moore, Petty y Palich (2008), cuando se trata del financiamiento inicial de una pequeña empresa, el emprendedor por lo común recurre a sus ahorros personales, y luego trata de buscar financiamiento entre los miembros de la familia y los amigos. Si estos recursos son inadecuados o insuficientes, entonces el emprendedor echa mano de canales de financiamiento más formales, como pueden ser los bancos e inversionistas externos.

En la figura 1.2 se muestra una perspectiva de las fuentes de financiamiento para la pequeña empresa.

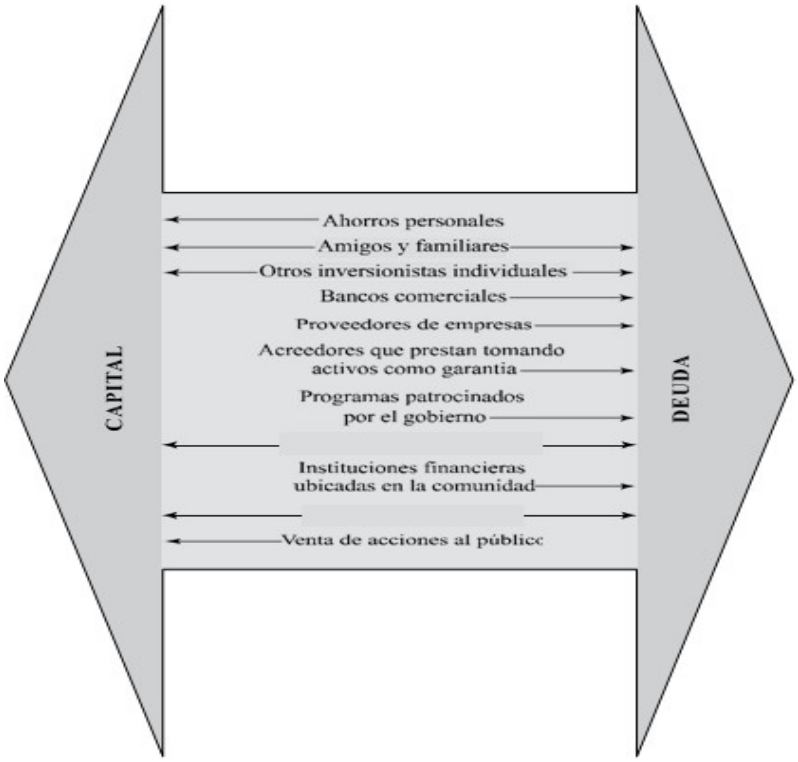
Figura 1.1
Fuentes de financiamiento de la empresa



Fuente: Haime (2008).

A continuación se tratarán los principales indicadores de las mipyme mexicanas y las principales características de algunas fuentes de financiamiento que prestan sus servicios a este sector de empresas.

Figura 1.2
Fuentes de financiamiento



Fuente: Longenecker, Moore, Petty y Palich (2008).

1.1 Fuentes de financiamiento para las mipyme

En México las mipyme pueden recurrir a diversas fuentes de financiamiento cuando requieren de recursos económicos para su crecimiento o subsistencia. Normalmente se piensa en la obtención de un crédito bancario o en aportaciones provenientes de su patrimonio.

Pero además existen muchas otras alternativas para obtener los recursos necesarios que les permitirán operar rentablemente o impulsar sus proyectos de expansión.

La Secretaría de Economía, en colaboración con la Banca de Desarrollo y las instituciones financieras han diseñado Productos de Crédito a la medida de las mipyme, y también se cuenta con varios programas que apoyan a las empresas. A continuación describimos algunos de ellos:

1.2.1 Fondo mipyme

El objetivo del Fondo mipyme consiste en promover el desarrollo económico nacional a través del otorgamiento de apoyos económicos de carácter temporal a proyectos que fomenten la creación, desarrollo, consolidación, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Las categorías y subcategorías a las que apoya el Fondo mipyme son:

1) Creación y fortalecimiento de empresas, desarrollo tecnológico e innovación;
2) Articulación productiva sectorial y regional;
3) Acceso a mercados;
4) Acceso al financiamiento:
    4.1) Extensionistas financieros;
    4.2) Fondos de garantía;
    4.3) Intermediarios financieros no bancarios:
    4.4) Proyectos de empresas en proceso de formación y proyectos productivos;
5) Realización de eventos mipyme y otras actividades e instrumentos de promoción.

1.2.2 Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico

El Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico está diseñado para responder a las necesidades de una economía que tiende al conocimiento con productos, procesos y servicios de mayor valor agregado. Este programa ofrece soluciones para que, por medio de la innovación y el desarrollo tecnológico, las mipyme aumenten el valor agregado en sus bienes o servicios.

Los objetivos principales del Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico son los siguientes:

1) Generar capacidades tecnológicas innovativas, como una externalidad que permita a las mipyme ser más competitivas y caminar hacia actividades de alto valor;

2) Facilitar a las mipyme la creación de nuevas capacidades de absorción de conocimiento, capacidades de transformación del conocimiento en soluciones, y capacidades de aplicación de estrategias para competir en los mercados locales y globales con bienes y servicios de un alto valor agregado;

3) A través de las diferentes herramientas del programa, facilitar a las mipyme el acceso a conocimientos especializados que no son generados de manera natural en el proceso productivo.

1.2.3 Fondo de Innovación Tecnológica se-conacyt

Otorgar apoyos a las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme) con la finalidad de impulsar el desarrollo de proyectos de innovación tecnológica e impulsar el crecimiento de nichos de mercado con un alto valor agregado en áreas como biotecnología, agroindustria, manufactura avanzada y tecnologías limpias, entre otras.

El **fit** es un fondo que apoya propuestas para lograr que los desarrollos científicos o tecnológicos sean probados en una etapa precomercial, para así

alcanzar la fase de integración de un negocio para atraer la participación de inversionistas y otras fuentes de financiamiento.

1.2.4 Fondo Sectorial de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo Económico

Con el objetivo de apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas en sus esfuerzos de innovación y desarrollo tecnológico en sus productos y procesos industriales, que les permitan competir con mejores estándares de calidad en el mercado nacional e internacional, el 18 de junio de 2002 la Secretaría de Economía y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (conacyt) presentaron ante el sector empresarial y la comunidad científica el Fondo Sectorial de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo Económico, el cual cuenta con capital para apoyar proyectos de desarrollo e innovación tecnológica.

1.2.5 Sistema Nacional de Incubación de Empresas

Tiene como propósito fortalecer y promover la vinculación de una red de incubadoras a nivel nacional, bajo la supervisión de la Secretaría de Economía, que garantice la correcta operación de los diversos programas de incubación y la atención y servicios adecuados a los usuarios.

Las incubadoras de empresas son centros de apoyo a los emprendedores cuya labor consiste en facilitar la creación de empresas mediante servicios integrales de estructuración y acompañamiento empresarial para el desarrollo o puesta en marcha de su plan de negocios, evaluando su viabilidad técnica, financiera y de mercado, y con una orientación a las vocaciones productivas, regionales y sectoriales.

Ordinariamente proveen espacios físicos (oficinas, acceso a equipo) y servicios administrativos (de logística, de mercado, acceso a financiamiento), así como servicios de información y apoyo técnico. Este programa contempla los siguientes apoyos en la línea de incubadoras de empresas:

- *Transferencia del modelo*
- *Equipamiento*
- *Infraestructura*
- *Consultoría a negocios en proceso de formación*

1.2.6 Programa Nacional de Garantía pyme

Uno de las principales instrumentos para facilitar el acceso al financiamiento a la micro, pequeñas y medianas empresas consiste en los esquemas de garantía que se han diseñado en la Secretaría de Economía en coordinación con la banca de desarrollo, las instituciones financieras bancarias y especializadas, con el objeto de que los productos financieros pyme se otorguen sin garantías hipotecarias y con tasas de interés competitivas.

1.2.7 Programa Nacional de Extensionismo Financiero

El objetivo básico radica en facilitar a las mipyme acceso al financiamiento formal y fomentar el desarrollo de la cultura crediticia, esto a través del apoyo en la gestión de un crédito acorde a sus necesidades, por medio de una red de asesores capacitados y certificados, quienes las apoyan de manera gratuita en la selección y gestión de sus créditos.

1.2.8 Esquemas de Capital de Desarrollo

Su objetivo es ofrecer acceso al financiamiento para emprendedores que buscan iniciar un negocio, y que se superen las limitaciones que muchos emprendedores tienen en lo relativo a que carecen de historial empresarial, no tienen antecedentes crediticios, en lo general, no cuentan con garantías; no se han establecido legalmente; y no cuentan con un plan de negocios.

El capital semilla otorga el financiamiento, través de un organismo intermedio, a los proyectos de los emprendedores que se encuentran en una incubadora de negocios reconocida por la Secretaría de Economía hasta en un 85% de las aportaciones que se hagan al proyecto, conjuntamente con otras fuentes de financiamiento, entre ellas el propio emprendedor.

El financiamiento va desde los cien mil pesos hasta los dos millones, dependiendo del tipo de negocio, el cual puede ser tradicional, de tecnología intermedia o de alta tecnología, en un plazo de 24, 36 y 48 meses, respectivamente para cada tipo de negocios. No se exige garantía alguna, ni aval ni obligado solidario.

1.2.9 Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (pronafim)

El Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (pronafim) tiene como misión contribuir al establecimiento y consolidación del sector microfinanciero, a fin de que las personas o grupos de personas de bajos ingresos que tengan iniciativa productiva puedan mejorar sus condiciones de vida, mediante el inicio y operación de pequeños proyectos productivos y de negocio a partir de los cuales mejoren sus condiciones de vida, y crear oportunidades de autoempleo y de generación de ingresos entre la población de bajos ingresos del país que tenga iniciativas productivas.

Los montos máximos de apoyo directo que se otorguen a la población beneficiaria estarán sujetos a las reglas de operación de estas instituciones, además de prever esquemas de gradualidad, en función de la capacidad de pago de sus acreditados y de la recuperación de sus adeudos anteriores.

1.2.10 Capital Social de Riesgo

Se trata de un programa de apoyo destinado a la formación de capital social de las empresas sociales relacionadas con las ramas de actividad primaria,

incluyendo su desarrollo hacia la agroindustria rural o la industria extractiva de proceso y de transformación.

Características:

a) Fonaes apoyará hasta con el 40% del valor total del proyecto;
b) Requiere la presentación de un proyecto productivo integrado.
c) Fonaes podrá autorizar apoyos para la agroindustria rural y la industria atractiva, siempre que éstas sean integradas por los productores;

1.2.11 Apoyo para Capitalización al Comercio, la Industria y Servicios (accis)

Es el apoyo que se otorga a personas físicas, microempresas sociales y empresas sociales relacionadas con el comercio, la industria y los servicios. Incluye además a las empresas sociales de financiamiento.

Características específicas:

a) Fonaes destinará hasta un 10% del presupuesto asignado al accis para el apoyo a personas físicas. Para estas solicitudes se requiere perfil de inversión;

b) Fonaes participará hasta con el 60% del valor total del proyecto, excepto para la empresa social, en el que será hasta del 40%. Para estos casos se requiere presentar un proyecto productivo;

c) En el caso de las empresas sociales de financiamiento, éstas deberán contar con más de doscientos socios y con un patrimonio mínimo de setecientos mil pesos para la matriz; para apertura de sucursales, el núcleo de socios a atender deberá ser mayor a cien por sucursal y el patrimonio deberá aumentar cuatro- cientos mil pesos por cada sucursal. Para estos casos se requiere un estudio de viabilidad financiera de empresa social de financiamiento.

1.2.12 Apoyo para Capitalización Productiva
(Empresas Sociales de Capitalización).

Son los apoyos que otorga Fonaes para promover el fortalecimiento y la consolidación de las empresas sociales de capitalización. Primero se constituyen las empresas sociales de capitalización con la generación de compromisos de revolvencia, y posteriormente se procede a realizar la captación de los recursos. Y dentro de las características específicas se mencionan las siguientes:

a) El monto máximo de apoyo será por única vez y con un límite de hasta quinientos mil pesos por cada empresa social de capitalización o sucursal.

i) El representante federal del Fonaes, autorizará con estricto apego a

las reglas de operación vigentes apoyos hasta por quinientos mil pesos; los casos que sean de carácter interestatal o nacional, los autorizará el Fonaes a través de la dirección general correspondiente.

ii) Los recursos se utilizarán para la adquisición de activos fijos, capital de trabajo y gastos de inversión o equipamiento diferidos, exceptuando el pago de sueldos y salarios.

1.2.13 Apoyo para Capitalización Productiva
(Empresas Sociales de Capitalización)

Se trata de un apoyo para fortalecer la competitividad y la inserción en los mercados de la población objetivo.

Características específicas:

a) Los eventos de promoción comercial pueden ser proporcionados ya sea a iniciativa del Fonaes o a solicitud de los interesados;

b) Para el caso de eventos de promoción comercial proporcionados por terceros, se apoyará la participación hasta tres veces en un mismo ejercicio fiscal, y Fonaes apoyará hasta el 90% del valor de los gastos; la participación en el segundo y tercer eventos estará sujeta al informe de resultados obtenidos en el evento inmediato anterior y a la suficiencia presupuestal;

c) Los eventos de promoción comercial proporcionados a iniciativa de Fonaes podrán ser de carácter local, regional, municipal, estatal o nacional, cubriendo aspectos territoriales o sectoriales;

d) Todos los eventos de promoción comercial proporcionados a iniciativa de Fonaes que revistan carácter nacional, serán evaluados por terceros y dicho resultado será dado a conocer en la página de Fonaes: «www.fonaes. gob.mx»;

e) Fonaes organiza la feria nacional de empresas sociales, para la que emitirá una convocatoria abierta;

1.3 Fuentes alternativas de financiamiento para las mipyme

Otras fuentes alternativas de financiamiento a las que pueden recurrir las mipyme son:

1) El crédito de los proveedores;
2) Las tarjetas de crédito de las tiendas departamentales;
3) La venta o renta de activos obsoletos o no estratégicos;
4) El arrendamiento de activos del fabricante; y

5) Patrocinios, subsidios y apoyos de proveedores.
6) El crédito bancario

A continuación se hará una breve descripción de cada una de ellas.

1) *El crédito de los proveedores*

Las empresas grandes y exportadoras, al tener acceso a fuentes de recursos externos, han logrado obtener condiciones de financiamiento más favorables que las alcanzadas por las empresas pequeñas, que están orientadas al mercado interno. Estas últimas se han visto obligadas a financiar su expansión o a sobrevivir con recursos propios y con el crédito de sus proveedores.

Esta fuente de financiamiento es la más común y la que más frecuentemente se utiliza. Se genera mediante la adquisición o compra de bienes o servicios que la empresa utiliza en su operación a corto plazo. La magnitud de este financiamiento crece o disminuye la oferta, debido a los excesos de mercado competitivos y de producción.

En épocas de inflación alta, una de las medidas más efectivas para neutralizar el efecto de la inflación en la empresa radica en incrementar el financiamiento de los proveedores.

2) *Las tarjetas de crédito de las tiendas departamentales*

Otra de las fuentes alternas de financiamiento que se pueden obtener en las empresas ocurre a través de las tarjetas de crédito no bancarias que las grandes cadenas de tiendas departamentales como Walmart, Sam’s, Liverpool, Elektra, Soriana, etcétera, han puesto al servicio de los consumidores, y que pretenden promover sus ventas con créditos de seis a treinta y seis meses para pagar.

Aun cuando se consideran créditos al consumo, dada la variedad de productos que manejan estas tiendas, pueden ser utilizadas por las empresas para la compra de activos y materiales como equipos de oficina, de cómputo y de papelería para sus operaciones.

Esta alternativa tiene como ventajas, sobre el uso de las tarjetas de crédito bancarias, el hecho de que las tiendas puedan absorber el costo del financiamiento, sacrificando parte de sus márgenes de utilidad en busca del volumen de ventas. Además de que presentan precios competitivos por sus volúmenes de compras, generalmente mantienen el precio de contado en sus ventas con tarjetas de crédito de sus propias empresas.

3) *Venta o renta de activos obsoletos o no estratégicos*

Esta posibilidad representa una fuente muy efectiva para hacerse de recursos frescos, ya que además de significar un financiamiento, aumenta la

productividad de las empresas al deshacerse de los bienes muebles o inmuebles que no utiliza, y que podrían significar un gasto innecesario.

También se puede rentar la capacidad sobrada de la empresa, por ejemplo en los almacenes. Es ideal que los empresarios que hagan uso de esta estrategia utilicen los fondos como capital de trabajo, por ejemplo para comprar inventarios; y aprovechar los descuentos por pronto pago que les brindan sus proveedores.

Las ventajas de utilizar este tipo de créditos son éstas: hace más productiva la empresa y economiza costos de almacenamiento y mantenimiento de activos no indispensables; el financiamiento es más barato, pues no tiene costos financieros; se obtienen recursos frescos de un bien que no se usa y que, por lo tanto, no es indispensable para la empresa; y permite actualizar los activos obsoletos.

Existen, por supuesto, algunas desventajas: no es común que las empresas cuenten con exceso de activos para vender o rentar; y los equipos obsoletos se venden generalmente a muy bajo precio.

4) *Arrendamiento de activos del fabricante*

Es un contrato que se negocia entre el propietario de los bienes (acreedor) y la empresa (arrendatario), a la cual se le permite el uso de esos bienes durante un período determinado y mediante el pago de una renta específica. Sus estipulaciones pueden variar, según la situación y las necesidades de cada una de las partes.

La importancia del arrendamiento estriba en la flexibilidad que supone para la empresa, ya que no se limitan sus posibilidades de adoptar un cambio de planes in- mediato, o de emprender una acción no prevista con el fin de aprovechar una buena oportunidad o de ajustarse a los cambios que ocurran en el medio de la operación.

5) *Patrocinio, subsidios y apoyos de los proveedores*

Es común que las marcas, en todos los sectores, que como estrategia de mercadotecnia, ofrecen patrocinios o diversos servicios a los negocios que distribuyen sus productos y su marca, ya sean embotelladoras, cerveceras, panificadoras, empresas de botanas, lácteos o de ropa y automóviles, por mencionar a las más visibles.

Los patrocinios, dependiendo de la marca, pueden ser préstamos en dinero o en artículos promocionales que se obsequian en convenciones, ferias, corridas de toros y juegos deportivos, entre otros eventos que concentran gran cantidad de público.

Por otro lado, existen los apoyos a los comercios —tiendas, supermercados o restaurantes— que para las marcas que los dan son considerados medios de publicidad más que patrocinios, pues proporcionan la pintura de la fachada,

toldos o préstamos de mobiliario como refrigeradores, mesas, sillas, hieleras y un sinfín de objetos promocionales.

Tanto los patrocinios como los apoyos en muchos casos son las mismas marcas las que los ofrecen, normalmente como respuesta a una necesidad o estímulo específicos: para contrarrestar la acción de un competidor, por tratarse de un mercado geográfico débil o de cómo respaldo en la introducción de un producto nuevo.

Todas estas estrategias persiguen despertar el interés de la gente, informarla sobre los productos que se promocionan e involucrarla en ello. Con esto, las mar- cas logran reconocimiento en los mercados y a la postre un aumento en las ventas (Torres y López, 2003).

6) *El crédito bancario*

Consiste en un tipo de financiamiento a corto plazo que las empresas obtienen por medio de los bancos con los que establecen relaciones funcionales.

El crédito bancario es una de las maneras más utilizadas por parte de las empresas hoy en día para allegarse el financiamiento que van necesitando.

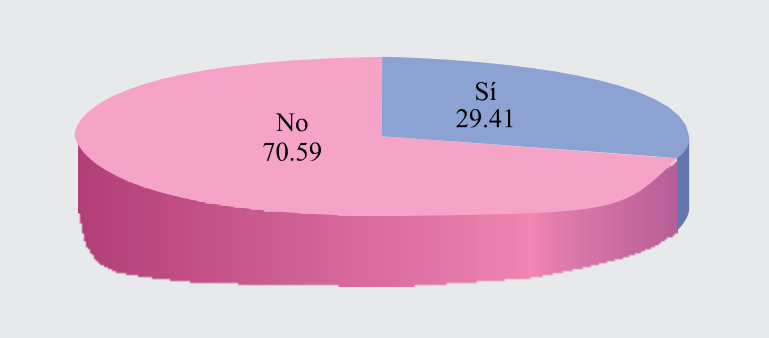
Casi en su totalidad, son los bancos comerciales los que manejan las cuentas de cheques de la empresa y tienen la mayor capacidad de préstamo de acuerdo con las leyes y disposiciones bancarias vigentes en la actualidad y, por consiguiente, los que proporcionan la mayoría de los servicios que la empresa requiere. Como la empresa acude con frecuencia al banco comercial en busca de recursos a corto plazo, la elección de uno en particular merece un examen cuidadoso. La empresa debe estar segura de que el banco podrá auxiliarla para satisfacer las necesidades de efectivo a corto plazo que ésta tenga y en el momento en que aparezca la situación requerida.

1.4 Resultados del diagnóstico de las mipyme con relación al financiamiento

Respecto al cuestionario aplicado a empresarios de la cuarta zona Región Tlaxcala, su objetivo estriba en conocer la opinión relativa al financiamiento de las mipyme que se aplican para mejorar la empresa.
A continuación se realiza la descripción de las respuestas de las treinta y cuatro empresas visitadas.

Con respecto al conocimiento de las fuentes de financiamiento, el 70.59% desconoce que existan, lo que representa a veinticuatro empresas; mientras que sólo el 29.49% de las empresas poseen conocimiento de estos apoyos, como se muestra en la gráfica 1.1, por lo que es necesario que haya más difusión acerca de estos apoyos.

Gráfica 1.1
Conocimiento de las fuentes de financiamiento que otorgan los gobiernos federal y estatal

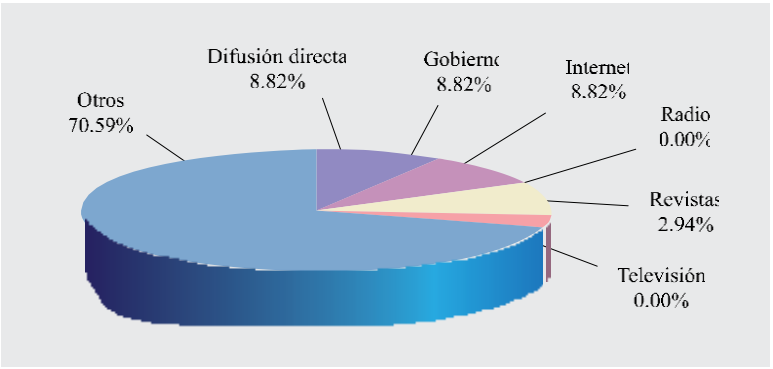


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

En lo referente a la respuesta de la pregunta sobre los medios por los que se conocen los programas de financiamiento, si ésta es positiva, entonces se infiere que del 29% de las empresas que conocen los planes de financiamiento, el 70% recibió la información de medios diferentes a los canales de comunicación tradicionales (*véase* gráfica 1.2).

Sólo en tres empresas de la muestra han impactado los esfuerzos de los medios de comunicación para conseguir financiamiento. En este caso es necesario utilizar más los medios de comunicación, para hacer difusión y dar a conocer las fuentes de financiamiento.

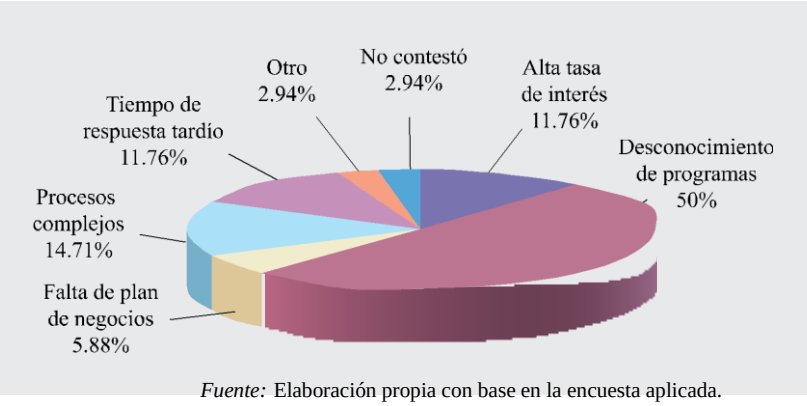
Gráfica 1.2
Medios por los que se conocen los programas de financiamiento



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Sobre las dificultades para obtener financiamiento gubernamental se pide señalar dos de las principales dificultades para obtenerlo. El 50% de las empresas comentaron que existe un desconocimiento de los financiamientos que otorga el sector gubernamental, y aproximadamente el 15% define los procesos para conseguir financiamiento como complejos (véase gráfica 1.3).

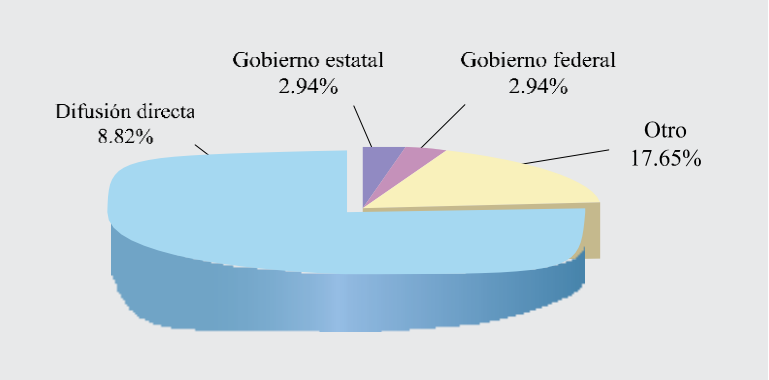
Gráfica 1.3
Principales dificultades para obtener financiamiento en los sectores gubernamentales



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

En cuanto a origen de la obtención de financiamiento se tiene que el 17.65% de las empresas han conseguido financiamiento de fuentes diferentes a las proporcionadas por el gobierno, mientras que sólo el 2.94% lo han obtenido del gobierno federal. Igualmente, el 2.94% fueron apoyadas por el gobierno estatal, mientras que el 76% de las empresas no contestaron esta pregunta (*véase* gráfica 1.4).

Gráfica 1.4
Obtención de algún tipo de financiamiento



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

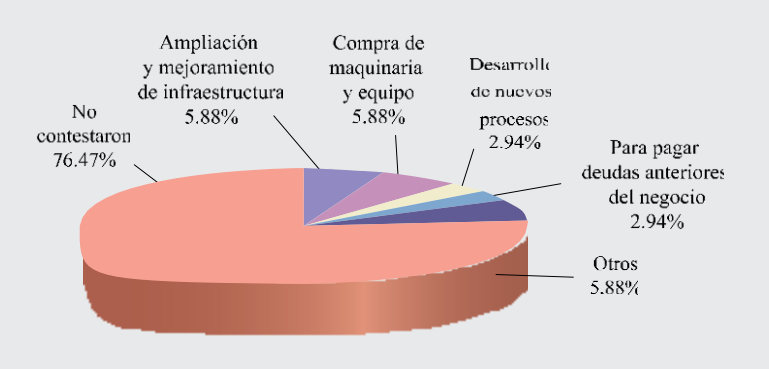
En cuanto a la pregunta de señalar dos opciones en las que aplicó el financia- miento, derivada de la respuesta positiva a la anterior pregunta, de las empresas que recibieron financiamiento, el 5.8% lo aplicó a infraestructura, el 5.8% en compra de maquinaria y equipo y un porcentaje similar a otras aplicaciones (*véase* gráfica 1.5). Hay que tomar en cuenta las respuestas para verificar las principales necesidades de las empresas.

En cuanto al tiempo de liquidación de su crédito, el 8.8% manifestó hacerlo en menos de un año, el 5.8% en dos años, mientras que el 2.94% en más de dos años (*véase* gráfica 1.6). Éstos son unos indicadores importantes, ya que las empresas lograr pagar su deuda en un corto tiempo.

Se preguntó a los empresarios si, de acuerdo a su experiencia, volverían a so- licitar algún crédito. El 82% mencionó que no, mientras que el 17% se manifestó afirmativamente, porque lo utilizaría para capacitación, ocupando esta respuesta el 5.9%, mientras que otras respuestas con menor porcentaje fueron: que están en proceso de financiamiento, o que lo utilizarían para ampliación, compra de equipo o compra de materia prima (*véase* gráfica 1.7).

Gráfica 1.5

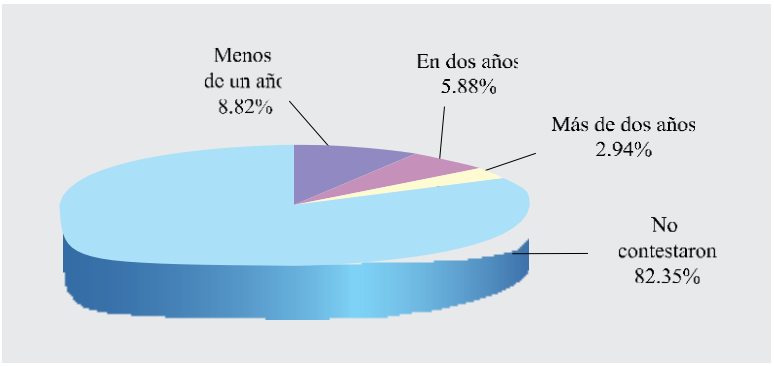
Opciones en las que se aplicó el financiamiento



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Gráfica 1.6

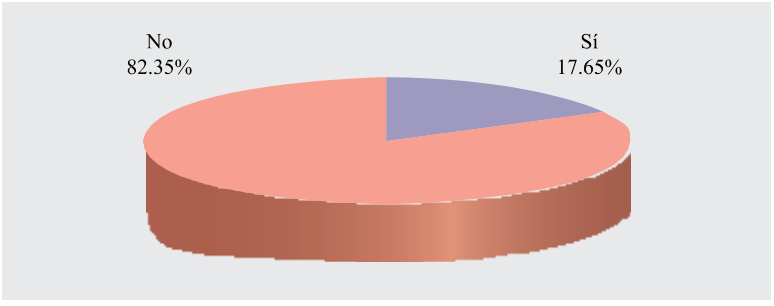
Tiempo de liquidación de los créditos



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

Gráfica 1.7

Empresarios dispuestos a solicitar nuevamente financiamiento



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

1.5 Recomendaciones

Las mipyme significan la columna vertebral del crecimiento de nuestro país y su acceso al financiamiento es clave para México. Así, para mejorar las oportunidades de financiamiento, las empresas deben mejorar la eficiencia del negocio y mantener una organización básica. Por lo anterior, se recomienda:

1) Antes de comenzar la búsqueda de fuentes de financiamiento, las mipyme deben analizar sus necesidades financieras con base en los objetivos del negocio, realizando un análisis detallado sobre el actual y futuro estado financiero de la empresa. Éste es el primer paso para conseguir el servicio financiero más conveniente.

2) Las mipyme tienen que realizar una investigación sobre qué empresa o dependencia de gobierno sería la opción que les brinde el mejor servicio financiero que necesitan, tomando en cuenta el tiempo que la empresa crediticia opera en el mercado, su cartera de clientes, la rapidez en el proceso de aprobación del crédito y fondeo, y su flexibilidad. Investigar las de- pendencias para verificar su normativa y los beneficios que proporcionan a la empresa. También es importante que la empresa crediticia tenga un conocimiento comprobado de la industria del sector, ya que así mostrará una mayor sensibilidad ante las necesidades de este tipo de empresas.

3) Para evitar un rechazo a la solicitud de financiamiento, las mipyme deben tratar de mostrar, en la medida de lo posible, las mejores garantías disponibles, como: cartera de clientes; contratos o facturas, si se trata de factoraje o cadenas productivas; bienes que respaldan, si se trata de prendarios o hipotecarios; y propuestas de proyectos profesionales, basadas en análisis numéricos realistas de lo que se pretende obtener con los recursos pedidos.

4) Para las mipyme hay una oferta de financiamiento limitada en cuanto a montos y escasa en cuanto a opciones. Pueden encontrarse hipotecarios, tarjetas o líneas de crédito, factoraje y algunos para el desarrollo y fomento de industrias o tipos de negocio específico, pero es importante recalcar que hay fuentes de financiamiento que ofrece el gobierno donde las mi- pyme no requieren de muchos requisitos, y eso les servirá de ayuda para poder invertir y crecer.

5) También tomar en cuenta que hay que invertir una buena parte de tiempo para la adquisición del financiamiento, y eso dependerá del tipo de crédito que se demande.

1.6. Conclusiones

Es necesario recalcar la importancia que tiene el financiamiento que diariamente utilizan las distintas organizaciones, brindándole la posibilidad a dichas instituciones de mantener una economía y una continuidad de sus actividades comerciales estable y eficiente y por consecuencia otorgar un mayor aporte al sector económico al cual participan.

Así mismo es importante destacar el financiamiento como instrumento fundamental para incrementar la productividad y eficiencia empresarial, particularmente como medio que facilite condiciones competitivas en los mercados nacionales e internacionales.

También toda empresa se ve influenciada por el financiamiento para cubrir sus necesidades de liquidez y para iniciar nuevos proyectos, y a medida que la empresa crece, gana acceso a financiamientos intermediarios de tipo patrimonial.

Es importante recalcar el financiamiento como instrumento fundamental para incrementar la productividad y eficiencia empresarial, particularmente como medio que facilite condiciones competitivas en los mercados nacionales e internacionales, así mismo existen múltiples fuentes de financiamientos disponibles, tradicionales y no tradicionales, para las empresas, las que difieren en costo, plazo, instrumentos, y a los inversionistas involucrados.

Antes de adquirir un financiamiento la empresa interesada debe hacer un estudio a su entidad, esto en sus balances generales, y por medio de eso tendrán una verificar cuando se necesitará el recurso. Además del estudio, suponiendo que ya debe verificar el monto necesitado, que tipo de financiamiento se requiere, los intereses, flexibilidad en el pago, capacidad de pago, etc., para que así se tome la decisión correcta y se logre el objetivo deseado. Es por ello que se dieron a conocer aquellas fuentes de financiamiento más usadas, para que las empresas puedan saber qué tipo de fuente se adapta a sus necesidades.

Derivado del análisis de las encuestas en necesario poner especial atención a aquellos indicadores que se pueden trabajar para hacer uso de las diferentes fuentes de financiamiento que existen y con ello erradicar los problemas que presentas las Pymes, realizar la difusión necesaria para que conozcan los programas que existen y aprovecharlos como una oportunidad de crecimiento.

Bibliografía

- ***BANAMEX**, (2011). **Financiamiento para Pymes.** [Consultado el 02 de Abril de 2012] dirección:* http://www.banamex.com.mx
- **BANCOMER,** (2012). ***Negocios Pymes.*** [Consultado el 02 de Abril de 2012] dirección: http://www.bancomer.com.mx/negocio
- **BANCOMEXT,** (2012). ***Programa de Financiamiento a PyMEs.*** [Consultado el 03 de Abril de 2012] dirección:
- http://www.bancomext.com/Bancomext/secciones/perfiles/pymex/programa-de-financiamiento-a-las-pymes-.html
- **FIFOMI,** MÉXICO, (2012). ***Crédito directo para la pequeña y mediana empresa en México a través del FIFOMI.*** [Consultado el 10 de Abril de 2012], dirección: http://www.fifomi.gob.mx/web/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=62
- **FIRA**, (2010). *Crédito FIRA.* [Consultado el 10 de Abril de 2012], dirección http://www.fira.gob.mx/ProductosySolucionesXML/FondeoFira.jsp
- **FONDO NACIONAL DE APOYOS PARA EMPRESAS EN SOLIDARIDAD**, (2012). ***Tipos de apoyo**.* [Consultado el 11 de Abril de 2012], dirección: http://www.fonaes.gob.mx/index.php/fonaes/tipos-de-apoyo
- **García**, V., (2001). ***La dificultad que enfrentan las PYMES para contratar créditos bancarios permite que otros intermediarios financieros cobren fuerza en su corazón***. [Consultado el 11 de Abril de 2012], dirección: http://www.expansion.com.mx/2nivel.asp?cve=815_29
- **GRUPO FINANCIERO BANORTE**, (2012). ***Circulo Pyme.*** [Consultado el 02 de Abril de 2012], dirección: http://www.banorte.com/portal/pyme
- **GRUPO FINANCIERO SANTANDER**, (2011). ***Pymes Santander.*** [Consultado el 03 de Abril de 2012], dirección: http:// http://www.santander.com.mx/pymes
- **GRUPO HSBC**, (2011). ***Crédito Pyme.*** [Consultado el 03 de Abril de 2012], dirección: http://www.hsbc.com.mx/1/2/es/pymes
- **NACIONAL FINANCIERA**, (2008). ***Programa Crédito Pyme**.* [Consultado el 12 de Abril de 2012], dirección: http://www.nafin.com/portalnf/content/productos-y-servicios/programas-empresariales/programa-credito-pyme

- **SECRETARIA DE ECONOMIA, MÉXICO**, (2010). ***Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)**.* [Consultado el 10 de Abril de 2012], dirección: http://www.pronafim.gob.mx

- **SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO**, (2012). ***Informes Gubernamentales**.* [Consultado el 13 de Abril de 2012], dirección: http://www.hacienda.gob.mx/InfGub/Paginas/Default.aspx

Fuentes de información

- **Díaz**, M. y N. Manuel. (2003). ***Sofoles: financiamiento para personas físicas y pequeñas empresas***, *Adminístrate Hoy*, Número 108.

- **Haime**, L. (2008), ***Planeación de las fuentes de financiamiento***, Primera edición, México, Editorial ISEF.

- **Longenecker,** J. (2008), ***Administración de pequeñas empresas, Lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras.*** Décimo cuarta edición, México, editorial CENGAGE Learning.

- **Mendoza de la Cruz**, H. (2002). ***Sistema Financiero Mexicano, Estructura***, *Adminístrate Hoy*. Número 102.

- **Mota, B.** (1999). ***Arrendamiento Financiero, una alternativa vigente para la pequeña y mediana empresa mexicana***, *Adminístrate Hoy*. Número 58.

Determinantes sociodemográficos de la actitud hacia hechos y encuadre informativo de la inseguridad pública.

Cruz García Lirios, Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés,
Miguel Bautista Miranda, José Marcos Bustos Aguayo,
Gerardo Arturo Limón Domínguez, María de Lourdes Morales Flores,
Agustín Méndez Martínez.
UNAM

Resumen

En virtud de que los hechos de inseguridad pública son percibidos por la ciudadanía a través de la cobertura de los medios de comunicación. El presente estudio, encuestó una muestra no probabilística de 132 usuarios de una biblioteca pública de México, Distrito Federal para establecer, mediante un modelo estructural (X^2 = 16.676; 28 gl; p = .000; GFI = 974; AGFI = .971; RFI = .983; CFI = .924; RMSEA = .192; RMR = .254), la relación directa entre el nivel de educación y la percepción de inseguridad pública (β = .57) así como una relación indirecta a través de la percepción de la cobertura mediática de la inseguridad (β .34 y β = .21 respectivamente). Tales hallazgos evidenciaron el fenómeno de amplificación social de la inseguridad. A partir de los resultados se discutieron las implicaciones con los estudios psicológicos de la inseguridad y la relación entre las políticas de seguridad, la cobertura de los medios de comunicación y la opinión pública.

Palabras claves; Inseguridad, Encuadre, Percepción, Riesgo y Autocontrol.

Abstract

Under the facts of public insecurity are perceived by the public through the coverage of the media. This study surveyed a convenience sample of 132 users of a public library in Mexico City, Mexico to establish, by a structural model (X^2 = 16,676, 28 df, P = .000, GFI = 974, AGFI = 0.971; RFI = .983, CFI = .924, RMSEA = .192, RMR = .254), the relationship between the level of education and public perception of insecurity (β = .57) and an indirect relationship through perception of media coverage of insecurity (β 34 and β = 0.21 respectively). These findings demonstrate the phenomenon of social amplification of insecurity. From the results discussed the implications with psychological studies of the relationship between insecurity and security policies, the coverage of the media and public opinion.

Keywords; Insecurity, Full, Perception, Risk and Self.

Introducción

La diferencia existente entre los hechos de inseguridad y la cobertura de los medios de comunicación ha sido explicada por los estudios psicológicos de la inseguridad a partir de diagnósticos de percepción de riesgo. Sin embargo, la percepción de autocontrol ha sido el enfoque dominante desde el cual se ha planteado que el individuo, en su desarrollo volitivo, adoptó principios que orientaron sus estilos afrontamiento ante los hechos de inseguridad. En este sentido, ambos enfoques coinciden en advertir que la inseguridad es el resultado de una percepción distorsionada de la realidad, empero la percepción de riesgo considera que la causa de la distorsión está en la magnitud de los hechos. Es decir, la percepción de autocontrol se fundamenta desde principios cognitivos y la percepción de riesgo a partir de bases culturales.

En el caso de los hechos violentos, la percepción de autocontrol está influida por la percepción de riesgo ya que el afrontamiento de la inseguridad depende del estilo comunicativo que el individuo asume como defensa personal ante la magnitud desconocida de los hechos que culturalmente ha sido transferida de generación en generación.

Por ello, los estudios psicológicos de la inseguridad, en sus inicios, ponderaron emociones más que razonamientos (Slovic, Fischhoff & Lichtenstein, 1982). La percepción de riesgo era considerada un apéndice de la afectividad, principal respuesta de los individuos ante acontecimientos inconmensurables e impredecibles (Sovic, 1987). En tal sentido, la percepción de autocontrol, asociada con otras variables cognitivas, facilitó la explicación del comportamiento deliberado, planificado y sistemático. Hoy en día, las dimensiones afectivas y racionales son factores determinantes de ambas percepciones, aunque también inciden en su diversificación.

Los estudios psicológicos de la inseguridad han discutido ampliamente las diferencias culturales y cognitivas así como sus similitudes soslayando la incidencia de otros factores inexorables al individuo, el grupo al que pertenecen o quieren pertenecer y la sociedad en la que están insertos. Tales son los casos del sexo, la edad, la escolaridad, el ingreso, la religión o el estado civil. A medida que se incrementan los valores de edad, escolaridad e ingreso, la percepción de riesgo tiende a disminuir y en la percepción de autocontrol prevalece la auto-eficacia o el estilo persuasivo de comunicación. En el caso de las diferencias entre los sexos, se sabe que los hombres tienden a confiar en los adelantos científicos y tecnológicos para la solución de la inseguridad y la violencia. En contraste, las mujeres asumen estilos comunicativos y afectivos para reducir los efectos de la inseguridad y la violencia. Si la percepción de riesgo en hombres está orientada a responsabilizar a los demás y en las mujeres está orientada a la emotividad, entonces son explicables los datos relativos a accidentes en los que los hombres alcanzan el mayor porcentaje de muertes y las mujeres el porcentaje de victimas.

Ahora bien, si a los estudios psicológicos de la inseguridad y a las investigaciones sociodemográficas y socioeconómicas se les agregan los estudios sobre percepción informativa, entonces será posible explicar la

estigmatización a grupos vulnerables quienes son estereotipados como delincuentes , excluidos de servicios financieros o hipotecarios, inculpados por el sistema de justicia (Guerrero, 2007) y exhibidos como apáticos y corruptos por los medios de comunicación a pesar de que las estadísticas señalen que por ejemplo, los homicidios son llevados a cabo por personas cercanas a la victima, los defraudadores que más inciden en la dinámica económica provienen de los corporativos transnacionales y los corruptos más recalcitrantes surgen de los partidos políticos. El Estado, a pesar de las evidencias, persigue con mano dura a la delincuencia sin importar las victimas colaterales (Kliksberg, 2008). El resultado final de la guerra con el narcotráfico o la delincuencia es la persecución de jóvenes, encarcelamiento o desaparición (Vuanello, 2005)

Los estudios psicológicos de la información plantean que los medios de comunicación son los responsables directos del incremento o disminución de la percepción de riesgo y la percepción de autocontrol. A medida que la cobertura de la televisión, radio o prensa se intensifica y sobre todo se enmarca en un estilo persuasivo o disuasivo, la percepción de riesgo aumenta y la percepción de autocontrol disminuye. Es decir, el encuadre de los medios respecto a un hecho de inseguridad o violencia incentiva el procesamiento de imágenes a partir de las cuales se derivarán emociones más que razonamientos.

Más aún, los estilos de información contribuyen a construir un imaginario social en el que se exhibe la calidad de las políticas públicas, los programas asistenciales y la vulnerabilidad de la ciudadanía frente a los hechos maximizados o minimizados de la inseguridad y la violencia (Cerbino, 2007).

En síntesis, los estudios psicológicos de la inseguridad y de la información pueden ser complementadas con la inserción de variables tales como sexo, edad, escolaridad, ingreso, religión y estado civil a fin de esclarecer la relación entre los hechos de inseguridad y violencia con respecto a la construcción social de la impunidad, discriminación, corrupción y defraudación.

¿Cuáles son las relaciones entre los hechos de inseguridad, violencia, impunidad, discriminación, corrupción y defraudación percibidos por la ciudadanía a través de los medios de comunicación?

¿Cuáles son las dimensiones de la percepción de riesgo, autocontrol e información relativa a la inseguridad, violencia, impunidad, discriminación, corrupción y defraudación generada por los medios de comunicación?

¿Cuáles son las relaciones entre variables tales como sexo, edad, escolaridad, ingreso, religión y estado civil con respecto a percepciones de riesgo, autocontrol e información?

Hipótesis. La interrelación entre los hechos de inseguridad, violencia, impunidad, discriminación, corrupción y defraudación con respecto a las percepciones de riesgo, autocontrol e información está determinada por la interrelación entre la edad, escolaridad e ingreso en referencia a estilos de

verosimilitud que los medios de comunicación emplean para sesgar la magnitud de las problemáticas.

Teoría del autocontrol

La Teoría del Autocontrol plantea que la inseguridad pública es el resultado de procesos ambientales, grupales y cognitivo-perceptuales a través de los cuales los hechos de violencia, crimen o delictivos inciden en el comportamiento humano.

La percepción es un proceso psicológico básico, en tanto subsistema de procesamiento de información, está incluida en un ciclo de doce etapas a partir de la sensación de un acontecimiento, la señal del evento, el proceso perceptivo-comparativo, la referenciación de de símbolos, errores de apreciación-atribución, almacenamiento de efectos, sentido de unicausalidad, disturbios ambientales y retroalimentación con otros sistemas (Bucker, 2011)

Si la percepción es un instrumento cognitivo para intercambiar información con el entorno, la inseguridad pública será el resultado de dicho intercambio informativo entre los sistemas. En el caso de la percepción de inseguridad, seis dimensiones están vinculadas entre sí.

Puesto que el autocontrol está determinado por la estructura social, los factores biológicos, la dinámica familiar, las prácticas parentales, la fe religiosa y la formación escolar, la inseguridad será el resultado del desequilibrio entre éstos subsistemas. Es decir, a medida que la fe religiosa se sobrepone a la formación escolar genera un desbalance en la dinámica familiar, las prácticas parentales y la estructuración social. La adquisición de principios morales y normativos deviene en un autocontrol sesgado a los dogmas religiosos o educativos. El quebrantamiento de tales límites, ejercerá una presión sobre la cognición humana y las acciones personales.

El autocontrol, definido como la resultante de la interrelación entre dimensiones cognitivas, grupales, ambientales y sociales dirigidos a la auto-regulación y auto-determinación de los individuos, es considerado como una dimensión trifásica.

En la primera etapa, el autocontrol tendría su origen en creencias, normas, actitudes, percepciones y motivaciones en torno a un evento de inseguridad. Se trata de una etapa en la que los individuos observan un hecho delictivo, agresivo o violento, pero al parecer sólo registran el acontecimiento en pequeñas partes de imágenes, tiempos y movimientos de forma espontánea, sin que exista alguna presión de por medio, las personas se limitan a reproducir y recrear los acontecimientos una vez que éstos han ocurrido o están por acontecer.

Dada la experiencia en este tipo de sucesos, el autocontrol también es considerado como el procesamiento de información selectiva o seleccionable a partir de símbolos que implican o implicarán significados vinculados con acciones futuras o ausencia prospectiva de respuestas ante los eventos de

inseguridad. En ésta etapa de procesamiento de la información, los individuos que han sufrido los acontecimientos de inseguridad se muestran cautos y expectantes ante los cambios intempestivos. Cada individuo, a partir de sucesos que espera se lleven a cabo, procesa información de tal modo que toma una serie de decisiones las cuales le permitirán afrontar deliberadamente una amenaza o peligro.

No obstante, una consecuencia de la relación entre los hechos de inseguridad y los procesos de autocontrol es la minimización o maximización de acontecimientos que llevan a la inacción o indefensión. Es decir, la vida sedentaria sería una consecuencia de altas expectativas de autocontrol de la inseguridad. O bien, un efecto de expectativas bajas de autocontrol con respecto a los acontecimientos de inseguridad en el presente o en el futuro (Steriani, Doerksen & Conroy, 2012)

A menudo, las teorías son representadas por modelos desde los cuales es posible observar ciclos de desarrollo de problemáticas, cogniciones o comportamientos. En el caso del autocontrol, el modelo plantea que la retroalimentación de la información explica la formación de expectativas. En el caso de la inseguridad, los acontecimientos son conceptuados como disturbios que afectarán la ejecución de acciones con respecto a las expectativas de inseguridad. Una vez que la información es transferida y comparada, los individuos llevan acabo acciones que reactivarán el ciclo de la inseguridad desde la óptica del autocontrol.

Piénsese en la vigilancia policiaca como un atenuante de la inseguridad pública. A medida que las personas consideran a la vigilancia continua de la policía como garante de la seguridad porque disminuye los hechos de violencia, incrementa sus percepciones de inseguridad porque su autocontrol de los acontecimientos estaría sustentado en las rondas de vigilancia del policía de barrio (Brodie, Beck & Carr, 2011)

En contraste, la cobertura mediática, al ajustar sus contenidos a los niveles de rating, podría influir en la minimización o maximización de la inseguridad. Una vez que las personas se han enterado por los medios de comunicación que la inseguridad es cada vez menos o más frecuente, los niveles de autocontrol individual se verían determinados por el contenido de las noticias o notas de prensa policiaca.

Sin embargo, existen otros factores de orden socioeconómico, educativo o demográfico que también estarían influyendo en las acciones que indican el autocontrol respecto a la inseguridad. Precisamente, el objetivo del presente estudio es establecer las relaciones causales entre sexo, edad, ingreso, estado civil, religión, vigilancia continua, cobertura mediática y percepción de inseguridad.

Los hechos de inseguridad pública, en tanto señales de autocontrol; mensurables, predecibles y comparables, son evidencia de relaciones entre variables personales, ambientales o grupales que al interactuar explican las situaciones de inseguridad desde el punto de vista y la opinión de quienes han

experimentado amenazas, asaltos, agresiones o cualquier otro hecho fuera de sus posibilidades de representación, estimación o reacción.

Los estudios psicológicos de la inseguridad muestran que el autocontrol es el determinante del afrontamiento de la inseguridad pública. En este sentido, las variables que determinan el autocontrol estarían vinculadas indirectamente con los acontecimientos de inseguridad. En el caso del factor mediático, la cobertura de los hechos por parte de los medios sería una variable a considerar ya que sus efectos de contextualización, encuadre, enmarcado o intensificación, podrían incrementar o disminuir significativamente la percepción de seguridad personal o familiar.

En el presente estudio, se consideró el análisis de las relaciones existentes entre percepciones sean mediáticas, observadas o inclusivas a la dinámica cotidiana de las personas, sus familias o barrios con respecto a los hechos de inseguridad pública.

Método

Diseño. Se realizó un estudio correlacional y transversal con una muestra de estudiantes en una universidad pública.

Muestra. Se entrevistaron a 132 estudiantes; 72 mujeres y 60 hombres. 51 tienen entre 18 y 20 años, 59 tienen más de 20 años y menos de 24 años y 22 tienen más de 24 años. 70 pertenecen al área de Ciencias Sociales, 20 al área de Ciencias Básicas y 22 al área de Ciencias Biológicas y 20 al área de Artes. 90 están en soltería (40 de ellos con pareja), 20 en matrimonio y 12 en unión libre.

Instrumentos. Se utilizó la Escala de Percepción de Seguridad Ciudadana de García Lirios (2012) la cual mostró tres subescalas; Percepción de Vigilancia Continua, Percepción de Cobertura Mediática y Percepción de Inseguridad Pública que incluyeron cada una cuatro ítems con siete opciones de respuesta que van desde 0 = “nada probable” hasta 7 = “muy probable”. Una vez que se seleccionaron los reactivos para la aplicación final de la escala, se procedió a encuestar a los estudiantes en el vestíbulo de la biblioteca central de una universidad pública de México, Distrito Federal.

Procedimiento. La operacionalización de las variables se llevó a cabo a partir de la definición conceptual ad doc. Se construyeron siete reactivos para cada variable. Cada uno de los ítems fue evaluado por expertos. Una vez seleccionados los reactivos, se procedió a su aplicación en las aulas de una universidad pública del Estado de México. La selección de la muestra fue no probabilística debido a que la universidad es de reciente creación y la primera generación fue de 144 estudiantes. Antes de la aplicación de las subescalas, se les instruyó a los estudiantes para que contestaran honestamente ya que los resultados de la encuesta no repercutirían negativa o positivamente en su situación académica. Se les informó que tendrían un máximo de 20 minutos para responder y en aquellos casos en los que la respuesta se repitiese sistemáticamente o la ausencia de las mismas, podrían escribir sus razones al

reverso de la encuesta. Una vez recabadas las mismas, se les agradeció su participación y se les ofreció acceder a la información una vez terminada la investigación. Los cuestionarios fueron procesados en el paquete estadístico SPSS y Amos versiones 10 y 5.0 respectivamente.

Normalidad. La distribución normal fue estimada a partir del parámetro de curtosis multivariable en la que valores inferiores a cinco fueron considerados como evidencia de normalidad. La significancia del parámetro se calculó con el estadístico bootstrap cuyo valor fue cercano a cero (véase tabla 1). Se multiplicaron los valores negativos de los reactivos por una constante para establecer su valor absoluto y poder estimar su distribución normal.

Confiabilidad. La estimación de la consistencia interna se llevó cabo a partir de las correlaciones entre ítem y subescala. El parámetro alfa de Crombach con valores superiores a .60 fue considerado como evidencia de consistencia interna. En los casos en que los valores de confiabilidad no alcanzaron el valor mínimo de .60 se procedió a eliminar el reactivo que propiciaba una baja consistencia interna.

Validez. Se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax. Los pesos factoriales superiores a .300 fueron considerados como evidencia de correlación entre reactivos y factores (véase tabla 1). Respecto a la selección de los reactivos para la interpretación de constructo, el criterio de inclusión fue un valor superior a .5 en el parámetro de adecuación Kayser-Meyer-Olkin y nivel de significancia menor a .05 en el estadístico de esfericidad Bartlett. La multicolinealidad fue considerada a partir de covarianzas superiores a .900 y la relación fue considerada espuria si las correlaciones se aproximaron a cero.

Ajuste. El estadístico chi cuadrada cercano a la unidad y nivel de significancia mayor a .05 fue considerado como evidencia de ajuste. Sin embargo, debido a que la chi cuadrada es sensible al tamaño de la muestra para el contraste de las hipótesis se consideró un valor cercano a la unidad para los índices de bondad de ajuste y próximo a cero para los índices residuales.

Tabla 2. Validez de los factores perceptuales

Código	Ítem	Vigilancia	Cobertura	Inseguridad
R1	Las zonas de diversión sin vigilancia facilitan la delincuencia	.435		
R3	Un toque de queda para evitar la inseguridad está demás en zonas residenciales	.356		
R7	Las tecnologías de video-vigilancia son una virtud del combate a la delincuencia	.321		
R10	Las rondas de patrullas representan acciones concretas contra la inseguridad	.432		
R9	La inseguridad es un invento de la prensa sensacionalista o amarillista		.432	
R11	Sólo la TV pública de cobertura nacional difunde la inseguridad		.325	
R2	La cobertura mediática de la inseguridad es un derecho de los mexicanos		.378	
R8	La delincuencia organizada es mediática,		.346	

Código	Ítem	Vigilancia	Cobertura	Inseguridad
	busca difundir sus fechorías para sembrar el miedo en la gente			
R6	Durante la última semana sólo he escuchado que asaltaron a alguien			.457
R4	Me parece que los robos de autopartes, durante los últimos meses se han intensificado			.423
R5	La inseguridad es un asunto cotidiano en mi colonia			.458
R12	Considero que los hechos de inseguridad han disminuido con la implementación de la video-vigilancia			.456
	Varianza explicada	.456	.178	.125
	Prueba de Bartlett	p < .001	p < .001	p < .001
	Kayser-Meyer-Olkin	.780	.684	.854.
	Confiabilidad	.678	.625	.653

El factor de vigilancia continua explicó el 45% de la varianza e incluyó R1, R3, R7 y R10. El factor de cobertura mediática incluyó R2, R8, R9 y R11 con un 17% de varianza explicada. Por último, el factor inseguridad pública explicó el 12% de la varianza e incluyó R4, R5, R6 y R12.

Resultados

En virtud de que la matriz de covarianzas refleja las problemáticas de multicolinealidad –los valores son cercanos a la unidad porque miden la misma dimensión o rasgo perceptual– y espuriedad –los valores son cercanos a cero porque son afectados por terceras variables–, se consideró que los valores idóneos serían ubicables entre .7 y .2

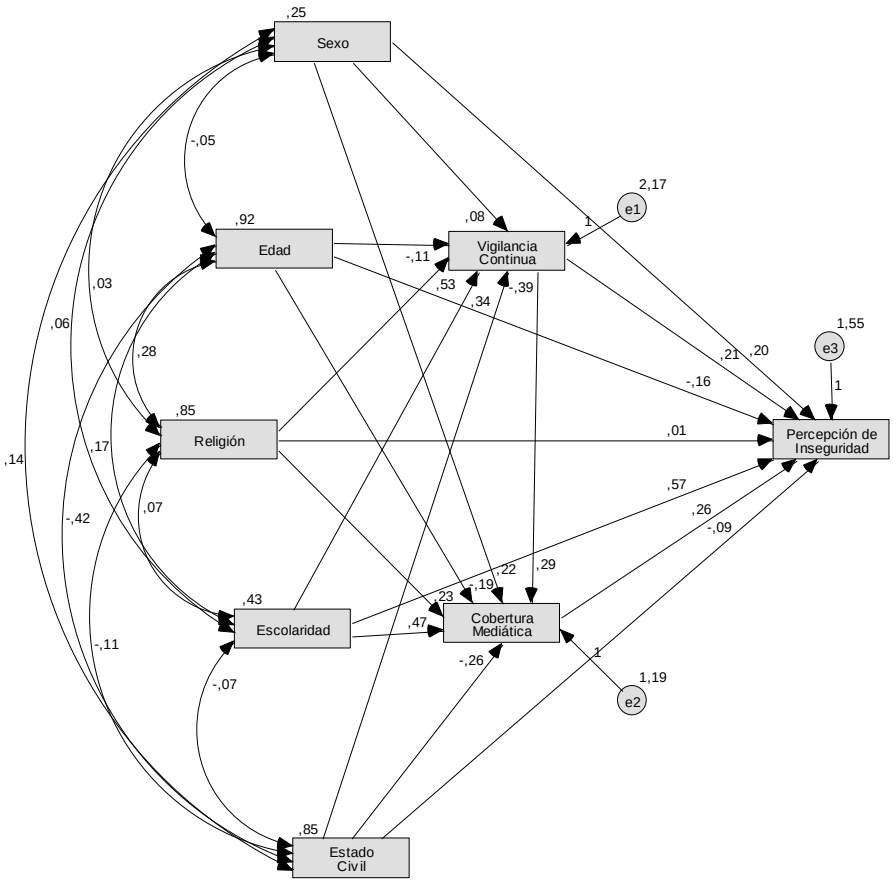
La tabla 3 muestra valores cercanos a la unidad para el caso de la correlación entre la misma variable y cercanos a cero para el caso de variables exógenas. En los casos de correlaciones entre percepción de cobertura mediática con estado civil (Φ = -.042), escolaridad (Φ = .015), sexo (Φ = -.061), edad (.046) y religión (Φ = .014), la percepción de vigilancia continua con sexo (Φ = .008) y la percepción de inseguridad pública con sexo (Φ = .065) parecen indicar que otras variables no incluidas en el modelo están influyendo en su relación.

Tabla 3. Covarianzas entre los factores

	Estado civil	Escolaridad	Sexo	Edad	Religión	Vigilancia	Cobertura	Seguridad
Estado civil	,852							
Escolaridad	-,067	,429						
Sexo	,141	,059	,249					
Edad	-,427	,176	-,050	,923				
Religión	-,114	,071	,032	,277	,855			
Percepción de Vigilancia Continua	-,355	,195	,008	,268	,492	,617		
Percepción de Cobertura Mediática	-,042	,015	-,061	,046	,014	,380	,321	
Percepción de Inseguridad Pública	-,269	,271	,065	,148	,355	,004	,232	,753

Una vez establecidas las covarianzas entre los factores y las variables sociodemográficas y socioeconómicas, se procedió a estimar un modelo estructural en el que se encontró que el principal determinante de la percepción de inseguridad pública fue la escolaridad (β = .57). Es decir, los entrevistados que declararon tener un nivel de estudios superior percibieron una mayor inseguridad pública. En contraste, un bajo nivel de estudios disminuyó su percepción de riesgo. Tal relación también correspondió a la percepción de vigilancia continua (β = .34) y la percepción de cobertura mediática (β = .47). En el tercer hallazgo, la relación entre escolaridad y consumo de información mediatizada parece evidenciar que la muestra encuestada está influida por algún estilo de comunicación que le influye en su percepción de inseguridad pública (β = .21). Es decir, a medida que las personas entrevistadas incrementan sus expectativas informativas repercuten directamente en la exacerbación de sus expectativas de inseguridad. Se trata de una espiral de inseguridad que los estudios psicológicos han identificado como amplificación del riesgo (Kasperson, Renn, Slovic, Brown, Emel & Globe, 1988). La inseguridad, en tanto resultante de hechos violentos, corruptos, impunes, defraudadores y discriminatorios está matizada por las percepciones de los ciudadanos respecto a la acción policial, la cobertura de los medios y las experiencias de violencia. En este proceso, los medios de comunicación son un factor esencial que podría influir en aquellas correlaciones espurias entre las percepciones y las características sociodemográficas y socioeconómicas de la muestra encuestada.

Figura 1. Estructura de la percepción de inseguridad



Por último, se estimaron los parámetros de ajuste y residual para contrastar la hipótesis relativa a la amplificación del riesgo. La tabla 4 muestra valores cercanos a la unidad para el caso de los índices de ajuste y cercanos a cero para el caso de los índices residuales.

Tabla 4. Parámetros de ajuste

Parámetro	Valor
Chi cuadrada	16.676
Grados de libertad	28
Nivel de significancia	.000
Goodness of Fit Index	.744
Adjusted Goodness of Fit Index	.671
Relative Fit Index	.983
Comparative Fit Index	.924
Root Mean Squared Error of Approximation	.192
Root Mean Residual	.254

Conclusión

En referencia a los estudios psicológicos de la inseguridad, autocontrol e información, la presente investigación ha establecido la relación espuria, causal y multicolineal entre variables que explican la amplificación social de la inseguridad pública. El hallazgo principal estriba en que la escolaridad tiene una relación positiva con la percepción de inseguridad pública. Tal resultado es acorde con los estudios llevados a cabo por Kasperson, et. al, (1988) en el que encontraron una relación estrecha entre los eventos de riesgo, la cobertura de los medios y la opinión pública. En el estudio de García-Lirios (2011) la percepción de inseguridad pública fue determinada por la percepción mediática de la acción gubernamental y en el presente trabajo, la percepción de la cobertura mediática de la inseguridad incidió sobre la percepción de la inseguridad pública. Ambas investigaciones parecen mostrar que los hechos de inseguridad están mediados por percepciones en las que indirectamente se ha ponderado el encuadre de los medios de comunicación. A partir de tales hallazgos fue posible inferir la amplificación social del riesgo.

Sin embargo, es necesario medir el encuadre de los medios de comunicación y sus efectos directos sobre la opinión pública, principalmente sobre la percepción de riesgo y autocontrol. En lo referente a la acción gubernamental, los estudios psicológicos de la inseguridad deberán extender sus estudios a la evaluación de políticas de seguridad. Los hallazgos relativos a la percepción de la ciudadanía con respecto a sus gobernantes y autoridades será fundamental para explicar la desconfianza que sesga las percepciones ciudadanas con respecto a la inseguridad pública.

Por último, en el caso de la cobertura de los medios de comunicación en referencia a la acción gubernamental, los programas y políticas de seguridad, será fundamental explicar el sesgo mediático que maximiza o minimiza la situación de inseguridad al mismo instante que responsabiliza al Estado por su opacidad o negligencia en la atención a victimas. Si la percepción de la

ciudadanía evidencia la corrupción, la impunidad y el amarillismo del Estado como de los medios de comunicación, será menester explicar el proceso de amplificación social de la inseguridad en un contexto en el que los medios de comunicación establecerían una agenda de seguridad a través de la opinión pública y la agenda política.

Referencias

Brodie, G., Beck, J. & Carr, A. (2011). Goals feedback and self regulation: control theory as a natural framework for executive coaching. *Consulting Psychology Journal.* 63, 23-38

Bucker, H. (2011). Formation of self control: Gottfredson and Hirschi's general theory of crime and beyond. *Aggression and Violence Behavior.* 16, 265-276

Cerbino, M. (2007). El (en) cubrimiento de la inseguridad o el estado de hecho mediático. *Nueva Sociedad.* 208, 86-102

García-Lirios, C. (2011). La estructura de la percepción de inseguridad pública. *Liberabit.* 18, 37-44

Guerrero, R. (2007). Segregación sociourbana y representaciones sociales de inseguridad en dos comunas de Santiago de Chile. *Cultura y Representaciones Sociales.* 3, 151-168

Kasperson, R., Renn, O., Slovic, P., Brown, H., Emel, J. & Globe, R. (1988). The social amplification of risk: A conceptual framework. *Risk Analysis*, 8, 177-187

Kliksberg, B. (2008). ¿Cómo enfrentar la inseguridad en América Latina? La falacia de la mano dura. *Nueva Sociedad.* 215, 4-17

Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science.* 236, 280-285

Slovic, P., Fischhoff, P. & Lichtenstein, S. (1982), Why study risk perception. *Risk Analysis.* 2, 83-93

Steriani, E., Doerksen, S. & Conroy, D. (2012). Identifying priorities among goals and plans: a critical psychometric reexamination of the exercise goal setting and planning scheduling scales. *Sport, Exercise, and Performance Psychology.* 1, 158-172

Vuanello, R. (2005). Violencia e inseguridad urbana: la victimización de los jóvenes. *Fundamentos en Humanidades.* 6, 137-160

La Administración de la MIPYME en México; Una Perspectiva para la Región Puebla – Tlaxcala.

Arturo Sánchez Sánchez, Adán Sánchez López,
María Guadalupe Cruz García, Alejandra Raquel Méndez Flores,
Susana Sarmiento Paredes, Mario Franz Subieta Zecua.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Introduccion

Las mipyme se han constituido en uno de los sectores productivos más significativos para las economías de los países emergentes, debido a su contribución en el crecimiento económico y a la generación de riqueza. En México, estas unidades económicas se han caracterizado en los últimos tiempos por potencializar su desarrollo y convertirse en organizaciones dinámicas generadoras permanentes de empleo. No obstante, hoy en día su estructura empresarial es endeble y su operación se caracteriza en muchos casos por sus carencias de herramientas administrativas y gerenciales que faciliten su desempeño organizacional para aumentar su nivel de productividad.

Desafortunadamente y como un efecto constante en la integración de una mipyme a su entorno, aún existen organizaciones que incorporan en sus procesos: mano de obra no calificada, uso de tecnologías obsoletas, directivos con conocimientos administrativos escasos o carentes y un pensamiento estratégico mínimo; así mismo cuentan con limitaciones técnicas y competitivas que imponen las escalas de producción y el desarrollo de bienes o servicios poco atractivos para las necesidades de entorno. Aunado a lo anterior y como consecuencia de una política fiscal y económica del país, carente de estímulos que realmente impulsen el desarrollo de estas organizaciones, ante esta situación los empresarios han centrado su modelo en la base de la informalidad, aspecto muy negativo para el desarrollo de un país e impulsor de un declive macroeconómico.

Desde esta perspectiva, las mipyme deben alinearse con las tendencias que impone la administración, la globalización y las actuales tendencias económicas, en donde la competitividad se convierte en el eje central de toda empresa y la producción del conocimiento, en el factor determinante para transformar este tipo de organizaciones a través de la creatividad para el desarrollo y la promoción de productos y servicios con verdadero valor agregado.

Características generales de las MIPYME

La importancia de las mypimes en México, radica en la cantidad de establecimientos que existen a lo largo de su territorio y la velocidad con la que surgen pero también con la que desaparecen. Estas empresas han proporcionado una de las mejores alternativas para la independencia económica, ya que representan una gran oportunidad para el desarrollo de los grupos en desventaja y han permitido el crecimiento sustancial de la economía del país.

En la actualidad, el entorno económico empresarial de México está compuesto en su mayoría por mipyme, al conformar el 98% del total de las empresas, esto demuestra que sin duda son parte fundamental en los procesos de recuperación, reordenamiento y crecimiento de la economía nacional (Secretaria de Economía, 2012).

Existen diversas investigaciones y estudios acerca de las mipyme, estableciendo en la mayoría de ellos criterios que se pueden entender como un común denominador de este tipo de organizaciones, de esta manera se identifican ciertas características básicas y determinantes de las mipyme, las cuales según Camacho (2010) se resumen en:

- El Componente familiar;
- Falta de formalidad;
- Falta de liquidez;
- Problemas de solvencia.

Por otra parte, resulta importante conocer ciertos rasgos que caracterizan a las mipyme, ya que mediante su análisis integral y con base a un contexto bien definido, la realización de sistemas, metodologías o modelos para la mejora de su administración, podrá hacerse de manera eficiente y adecuada.

Tabla 1. Rasgos que caracterizan a las mipyme

Rasgos principales	• Las mipyme, operan con escalas bajas de producción; • Utilizan tecnologías adaptadas; • Son de propiedad familiar; y • Su financiamiento procede de fuentes propias.		
Actividades principales	• Ventas; • Administración; y • Producción.		
Tipos de mipyme	• Familiares; • Ligadas a consorcios (franquicia)		
Edad de los empresarios mipyme	Micro empresa.	De 36 a 40 años.	
	Pequeña y mediana empresa.	De 31 a 35 años.	
Escolaridad de los empresarios mipyme (Menor al nivel Básico)	Micro empresa	38.3 por ciento.	
	Pequeña y mediana empresa.	1.9 por ciento.	
Sexo de los empresarios mipyme	Micro empresa.	Femenino	42 por ciento.
		Masculino	58 por ciento.
	Pequeña y mediana empresa.	Femenino	23 por ciento.
		Masculino	77 por ciento.

Ubicación de las empresas	Micro empresa.	El 52% se encuentran ubicadas en un local propio; de éstas, la mitad de los empresarios viven en el mismo local dónde realizan su actividad.
	Pequeña y mediana empresa.	Sólo el 5% viven en el lugar de trabajo y el 95% restante arrenda un establecimiento para la realización de su actividad económica.

Fuente: INEGI, Censo Económico (2009).

La Administración y las problemáticas de las MIPYME en México

La administración de la mipyme, contrario a lo que se podría pensar, debe realizarse bajo los principios, técnicas y herramientas básicas de la administración, mismas que se pueden aplicar a todo tipo de organizaciones independientemente de su tamaño, de su constitución legal, de su giro, de su actividad económica, de su sector y de su propia naturaleza o creencia.

Bajo este contexto, la administración de las mipyme debería sujetarse a los cuatro principios básicos que hacen la diferencia entre una perspectiva empírica y una dirección profesional: la planeación, la organización, la dirección y el control (proceso administrativo). Sin embargo, en México un alto porcentaje de ellas no opera bajo la primera perspectiva, generando situaciones determinantes y complejas que en el corto plazo las hace llegar a su fin natural y en el peor de los casos a su quiebra.

Lo anterior no solo representa una pérdida para la empresa, sino que ocasiona muchas consecuencias en cuanto a la sociedad, el desempleo y al entorno económico, político y social. Según el artículo de James C. Worthy (2008), titulado “Mipyme mexicana, ¿Quién fracasa y por qué?”, las causas del fracaso o quiebra de una empresa, son las siguientes:

- La persona no reconoce que ya no puede trabajar y debe retirarse.
- El caso de negocios familiares en los cuales el padre no delega en sus hijos una vez que ellos están en posición de asumir el liderazgo.
- El mito de que uno es indispensable.
- El usar el pasado como una introducción al futuro.
- La falta de capital.
- La no aplicación de herramientas administrativas básicas relativas a la planeación, presupuestación, dirección, control, etc.

Por otra parte, Camacho (2010) pone énfasis en que el futuro de la pequeña empresa no solo depende del capital, sino del asesoramiento técnico y la consultoría especializada.

Factores determinantes en la administración de las MIPYME

Los factores determinantes en la administración de las mipyme, se entienden como las acciones básicas que todo empresario de este tipo de unidad económica, deberá tomar en cuenta de manera general y especifica en el desarrollo de sus actividades. De esta manera, se entiende que una vez aplicados los factores que a continuación se describen, la administración de las mipyme se podrá desarrollar oportuna, correcta y eficientemente.

Falta de experiencia del dueño. Una adecuada experiencia en las áreas de finanzas, mercadotecnia y administración garantizará que el empresario esté lo suficientemente preparado para hacerle frente a las situaciones de su organización.

Insuficiencia de capital. La falta de liquidez se origina porque no existe una buena interrelación entre el flujo de efectivo que sale de la empresa y el que entra. Una empresa inteligente es aquélla que hace frente a la falta de liquidez tomando las siguientes medidas: no invertir todo el capital, sino, mantener una parte substancial para cuando sea necesario; y no agotar la totalidad del crédito disponible de la empresa ya que se debe tener algo para cuando haya alguna circunstancia.

Falta de libros adecuados de contabilidad. Los libros de contabilidad facilitan la clasificación de alguna información necesaria para el uso inteligente de los recursos que una empresa dispone.

Mala administración de los inventarios. Un inventario adecuado es aquel que satisfaga al público consumidor. Una mipyme exitosa es aquella que sabe ofrecer los productos que más se venden. Un inventario que no refleje el gusto o las necesidades del mercado es uno que no se venderá y generará pérdidas para la empresa.

Mala administración de las cuentas por cobrar. La extensión de crédito por parte de las mipyme a sus clientes es una de las razones que le permite atraer clientes adicionales y mantenerse en operaciones. Sin embargo, existen dos errores comunes: el otorgamiento de crédito a quienes por sus características no lo justifican; y el excesivo crédito a aquellas personas que califican para un crédito menor, lo que propicia que en muchas ocasiones caigan en cartera vencida muy difícil de por parte de estas organizaciones; ya que el cobro genera gastos y con frecuencia no se tiene el recurso para estas acciones.

Mala ubicación de la empresa. Es importante realizar un estudio de viabilidad en el lugar donde se va a establecer la empresa, de lo contrario, se pueden cometer muchos errores que le perjudicará en el largo plazo.

La administración de las MIPYME en la Region Puebla – Tlaxcala

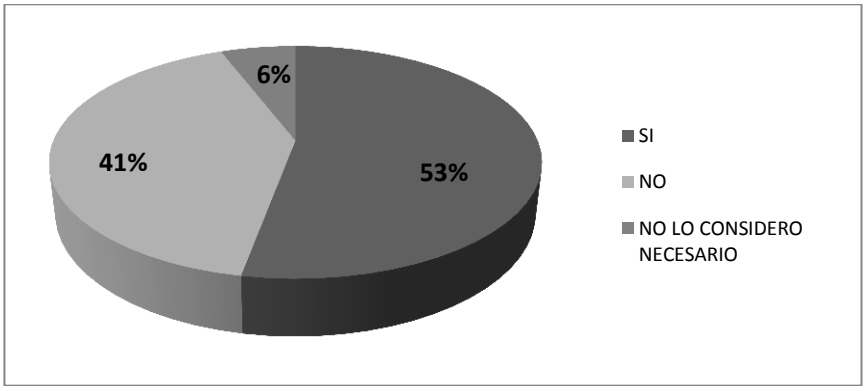
Para el desarrollo de un diagnóstico situacional de la administración de las mipyme en la zona de estudio, se aplicaron treinta y cuatro encuestas a micro, pequeños y medianos empresarios de los municipios tlaxcaltecas de la región Puebla - Tlaxcala, integrando cuestionamientos relacionados con la administración, estructura organizacional, conocimientos contables y financieros y la cultura organizacional.

Cabe destacar que, la selección de las empresas para la aplicación de las encuestas se efectuó considerando ante todo que hubiese la mejor representatividad posible de los sectores involucrados, realizando para tal efecto dieciséis a empresas de comercialización y de servicios y dieciocho a empresas manufactureras y de trasformación, puesto que son las que predominan en dicha región.

En este sentido, mediante esta actividad y la sistematización de los resultados obtenidos, se generó el siguiente diagnóstico situacional.

1. Más de la mitad de las mipyme encuestadas, es dirigida por un administrador o por una persona con perfil gerencial; un cuarenta y uno por ciento no cuenta con ese perfil; y un seis por ciento no lo considera necesario (véase gráfica 1), este resultado es preocupante, ya que sin duda realizan su operación bajo un enfoque empírico y con una tendencia hacia la administración por crisis, lo que implica, la solución de problemas conforme estos surgen o se van presentando.

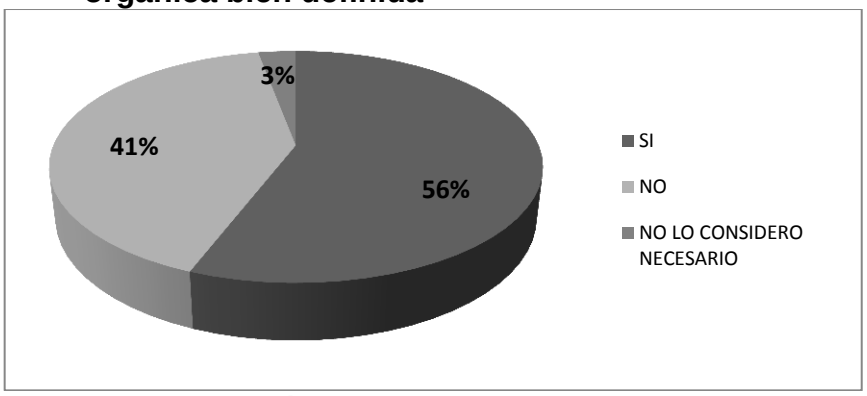
Gráfica 1. Perfil de Administrador en la dirección de la mipyme



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

2. Casi un sesenta por ciento de las empresas encuestadas no cuentan con una estructura orgánica funcional, es decir, carecen de un organigrama en el cual se puedan delimitar las funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la organización (véase gráfica 2).

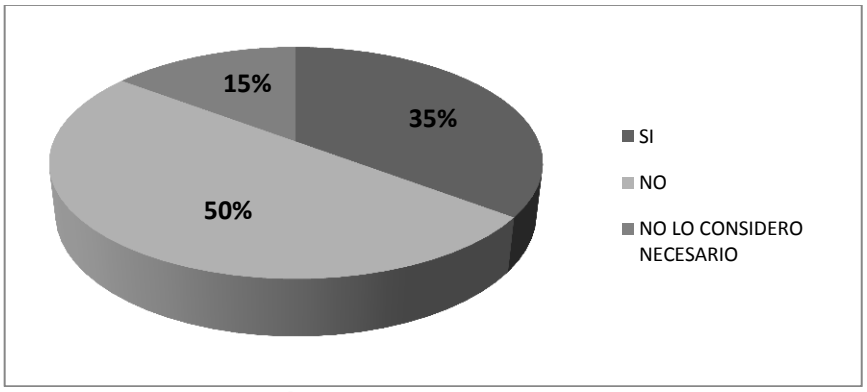
Gráfica 2. Las mipyme cuentan con estructura orgánica bien definida



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

3. Del total de las empresas analizadas, sólo una tercera parte ha solicitado algún tipo de asesoría especializada, situación que refleja un nicho de oportunidad para mejorar la administración de las mipyme a través de la consultoría, sin embargo, un quince por ciento refirió no considerarlo necesario, resultado que refleja un desconocimiento de los servicios y productos que ofrece la asesoría externa o una apatía con respecto a una proyección estratégica a largo plazo de su organización (véase gráfica 3).

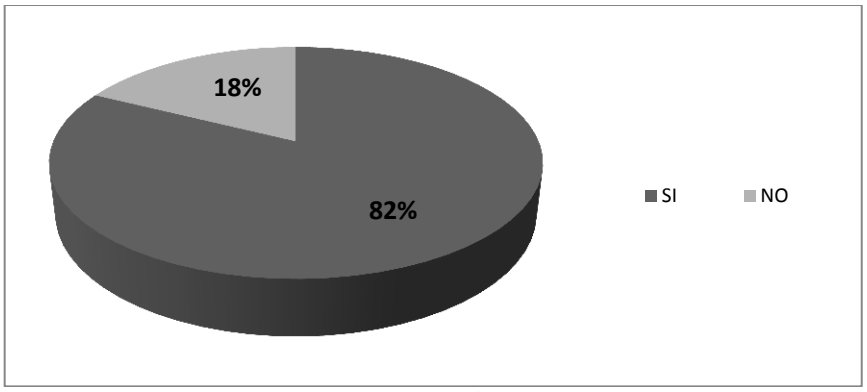
Gráfica 3. Mipyme que han solicitado servicios de consultoría



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

4. Una gran mayoría de las mipyme cuentan con diversa información financiera, indicador positivo, pero no único en la administración de una empresa, en este sentido una quinta parte dijo no contar con esta información (véase gráfica 4), efecto que sin duda debería de ser revisado de manera más específica a fin de identificar las causas de esta situación.

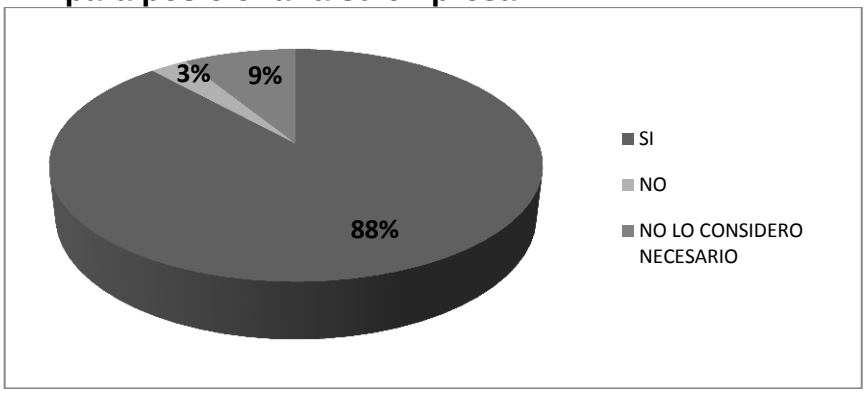
Gráfica 4. Mipyme que cuentan con información financiera



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

5. Del total de los empresarios encuestados, un noventa por ciento consideró que a través de la administración podrá posicionar a su empresa en el mediano y largo plazo (véase gráfica 5).

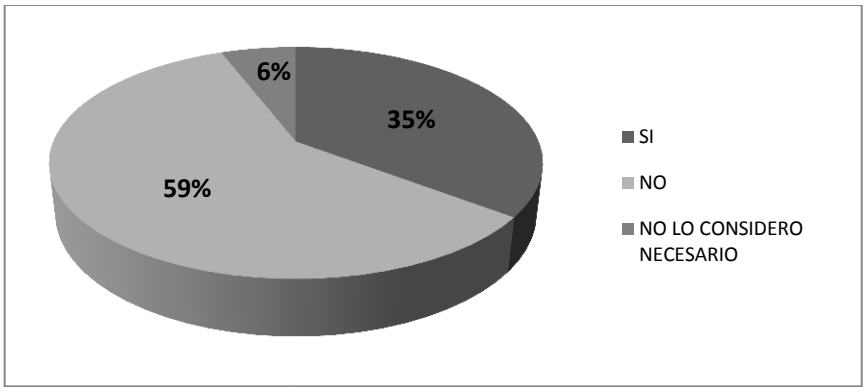
Gráfica 5. Mipyme que consideran a la administración como una herramienta necesaria para posicionar a su empresa.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

6. Más de la mitad de las empresas analizadas no cuentan con documentos de regulación y control, tales como manuales de organización y procedimientos, de descripción de puesto e inclusive acta constitutiva (véase gráfica 6).

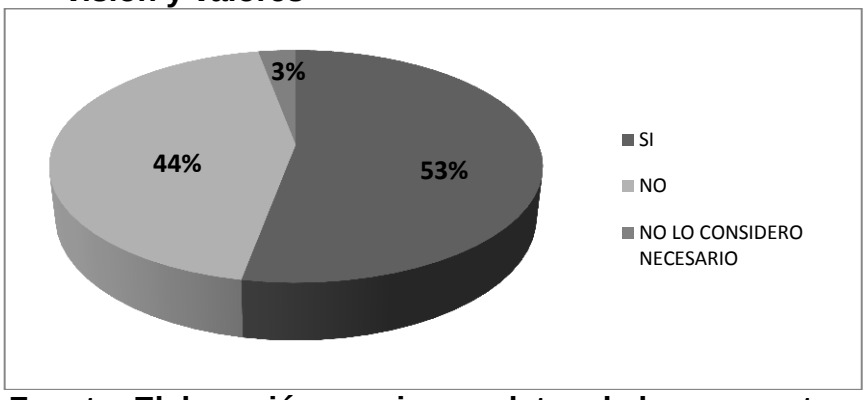
Gráfica 6. Mipyme que cuentan con manuales administrativos



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

7. Con respecto a la cultura organizacional, el estudio reflejó que aproximadamente un cincuenta por ciento de las mipyme no cuenta con misión, visión y valores, aun cuando estos son esenciales para establecer las directrices para la planeación estratégica de toda organización (véase gráfica 7).

Gráfica 7. Mipyme que tienen establecida misión, visión y valores

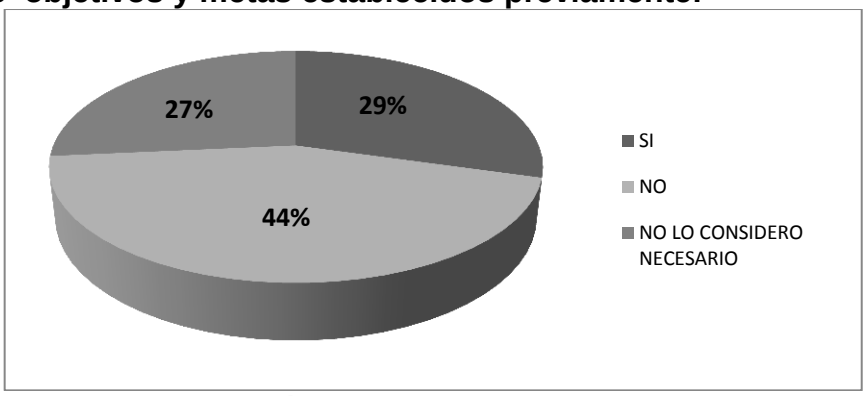


Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

8. La evaluación de los objetivos y metas de toda organización debe ser una acción indispensable para analizar el desempeño de la misma y en su caso establecer medidas de solución; de las empresas encuestadas solo una tercera parte lleva a cabo la evaluación de sus acciones, un poco menos de la mitad no la lleva a efecto, y una cuarta parte no lo considera necesario (véase gráfica 8)

9.

Gráfica 8. Mipyme que evalúan el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos previamente.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas.

Por otra parte, derivado de un análisis por observación y desarrollo del diálogo con algunos empresarios de mipyme de la región antes mencionada, se pueden afirmar los siguientes puntos adicionales.

- En la mayoría de las mipyme el propietario es la única persona que conoce la razón de ser de la empresa; el resto de los colaboradores hacen su trabajo pero sin tener una clara visión de la empresa.

- Existe escaza comunicación entre los empleados, y la que existe es poco clara, fluida e integral.

- La plantilla laboral de las mipyme, se caracteriza por un bajo compromiso con el trabajo; no existiendo involucramiento en conseguir las metas y objetivos fijados por los dueños o directivos.

- La mayoría de las empresas tienen expectativas de crecimiento, sin embargo, esta imagen positiva no es trasmitida a todo el personal, efecto que impide su involucramiento.

- Gran parte de las empresas con expectativas de crecimiento, están conscientes que requieren realizar planes a largo plazo para lograr un desarrollo sostenido, pero a la fecha no lo han hecho.

- La mayoría de las problemáticas se detectan en la alta dirección, por lo cual es importante establecer medidas de solución enfocadas desde este nivel jerárquico.

- La mayoría de las mipyme están dispuestas a recibir asesoría externa que les permita mejorar su desempeño; sin embargo, en su mayoría no cuentan con los recursos para sufragar este gasto.

En este sentido, las mipyme y en particular las de la región Puebla – Tlaxcala, deben reinventar su modelo administrativo con base en una fuerza productiva que contemple una estructura corporativa y competitiva centrada en la cultura

de la planeación, en el talento humano calificado, la flexibilidad y adaptabilidad del negocio, la mercadotecnia, las tecnologías de punta, la asociatividad empresarial y la estimulación del pensamiento estratégico, girando todos estos enfoques en torno a la competitividad y a la globalización de los mercados.

Como se puede observar en este diagnóstico, derivado del levantamiento de información de la empresas encuestadas, las mipyme aun y cuando constituyen un gran potencial para la economía de la región y del país, no alcanzan en su mayoría su consolidación, porque su administración no está enfocada a superar los retos del mediano y largo plazo que les impone una sociedad en constante transformación, que cada vez se torna más exigente y conocedora de los productos y servicios ofertados por las empresas; teniendo como consecuencia, que la permanencia en el mercado de la mayoría de estas unidades productivas sea de periodos cortos.

Paralelamente y como ya se mencionó, muestran debilidades administrativas que les restan dramáticamente ventajas competitivas frente a otras organizaciones, esto debido a una administración poco eficiente que les impide planear estratégicamente, haciendo que su funcionamiento se sustente en una administración por crisis, solucionando los problemas como se van presentando sin tener una respuesta oportuna y adecuada para otros competidores y clientes que están en el mercado esperando oportunidades de desarrollo y consolidación, misma que se lleva a cabo mediante una administración estratégica enfocada a mirar el comportamiento del mercado a mediano y largo plazo realizando acciones para enfrentar los problemas y descubrir oportunidades para posicionarse en diversos nichos de mercado.

Bajo este panorama, las mipyme que se encuentran instaladas en los municipios tlaxcaltecas correspondientes a la región de estudio,(es conveniente indicar las regiones de puebla y Tlaxcala sujetas de estudio) necesariamente tendrán que aprender a adoptar y operar con sistemas administrativos que les permitan estar en posición de competir con ventaja sobre otras organizaciones, acción que permitirá convertir a estas empresas en proveedores importantes de las medianas y grandes empresas de esta zona, la cual experimenta un crecimiento sostenido en el contexto nacional.

Aunado a lo anterior, es conveniente abundar de manera más específica en él análisis de la cultura organizacional de estas organizaciones, comprende básicamente: las tradiciones, costumbres, valores, métodos de trabajo, etc., que en repetidas ocasiones parece ser una limitante de una adecuada administración, que influye sobre el comportamiento de los integrantes de estas empresas, no se deciden a romper paradigmas que se convierten en obstáculos de desarrollo. Como es el caso, citado en párrafos anteriores, en donde la persona que dirige la empresa se convierte en indispensable por ser el conocedor de un todo, quien se resiste a delegar autoridad y compartir responsabilidad aun y cuando con cierta frecuencia ya dentro de su estructura cuenta con personas con nivel y perfil académico capaces de auxiliarle para modificar su forma de administrar.

En tal sentido, es conveniente planear y desarrollar acciones cuyo objetivo se oriente a capacitar permanentemente a estos empresarios; y de esta forma, aprendan y apliquen técnicas administrativas mediante las cuales realmente sepan dirigir sus empresas, a fin de que estas puedan permanecer exitosamente en el mercado y se constituyan en proveedores confiables y de calidad para las medianas y grandes empresas ubicadas en la región Puebla - Tlaxcala; vislumbrandolos como clientes actuales y potenciales, demandantes de requerimientos de productos y/o servicios, por parte de estas unidades de producción.

Bajo este contexto, a continuación se describe un Modelo de Administración para mipyme, tropicalizado a la región Puebla – Tlaxcala y cuyo enfoque se orienta a la mejora continua y la calidad.

Resulta importante señalar que el diseño del presente Modelo, se desarrolló tomando como base los aspectos de:

- Características actuales de los sistemas de trabajo en las mipyme.
- Prácticas y hábitos de los trabajadores que generen una cultura de mejoramiento continuo, comportamientos para una mayor productividad, impulsores de reconocimientos y recompensas, así como prácticas que integren los procesos clave de la empresa.
- Una secuencia lógica de implementación que permita ir integrando y desarrollando consistentemente un sistema de trabajo.
- Un enfoque sistémico que permita una completa y adecuada interacción entre los procesos de cada una de las áreas de la empresa.

MODELO DE ADMINISTRACIÓN PARA LA MIPYME DE LA REGION PUEBLA – TLAXCALA

Figura 1. Modelo de Administración para mipyme

Fuente: Elaboración propia.

Nivel Estratégico UNO: Diagnóstico de la cultura de trabajo

El análisis de la situación actual y la definición de metas son los elementos básicos del presente modelo. Consiste en obtener información precisa de cómo el dueño, directivo o gerente de la empresa, está administrando los procesos clave de la empresa (producción, ventas, comercialización, personal, etc.) identificando aquellos hábitos y prácticas que los trabajadores comparten.

Nivel Estratégico DOS: Planeación estratégica

Desarrollar planeación estratégica, permitirá a los empresarios, ampliar su visión y su ámbito de competencia en largo plazo, cabe destacar que, como consecuencia de los constantes cambios del entorno, la planeación estratégica no podrá desarrollarse a un periodo mayor de cinco años.

El análisis de la situación actual, la definición de metas y la planeación, siempre van antes de cualquier acción de la empresa. Esto es conocido como formulación de la estrategia (Hofer y Schendel, 1978).

A efecto de llevar a cabo una sencilla pero eficiente planeación estratégica, es preciso establecer las siguientes acciones.

- El diseño y seguimiento a los planes debe ser compartido sistemáticamente con el personal de todos los niveles de la organización a través de acciones concretas. Debe haber un alto involucramiento.
- La visión del dueño y gerente debe ser compartida e interpretada en la misma manera por todo el personal. La visión debe estar implícita en la estrategia de operación.
- La misión de la empresa debe ser formulada por todos los trabajadores.
- El dueño o gerente debe estar constantemente investigando lo que están haciendo las empresas exitosas para mejorar su productividad.
- Las tareas de los trabajadores deben estar alineadas con la visión/misión de la empresa.
- Sistemáticamente, debe ser impulsado el trabajo en equipo.
- Todos los trabajadores deben recibir reconocimiento y recompensa por su buen desempeño.
- La empresa debe satisfacer las necesidades del cliente tanto en calidad como en cantidad y oportunidad.
- Los procesos clave deben ser analizados para eliminar toda clase de desperdicio.
- Los trabajadores deben ser desarrollados a través de una constante capacitación y entrenamiento.
- Verificar la efectividad de la maquinaria y equipo mismo que debe ser continuamente mejorada con una visión preventiva.

Nivel Estratégico TRES: Fases Estratégicas

Este Nivel Estratégico del Modelo consiste en implementar una serie de prácticas y métodos distribuidos en CUATRO Fases Estratégicas.
Fase Estratégica UNO. Disciplina para el proceso de mejora continua de la empresa.

Acciones:

- Proporcionar todos los recursos para que todos los trabajadores mantengan limpia y ordenada su área de trabajo.
- Motivar a los trabajadores para que identifiquen, eliminen o minimicen las actividades que no agregan valor a su trabajo.
- Capacitar a los trabajadores en trabajo en equipo y en relaciones interpersonales en el trabajo.
- Reconocer el desempeño de los equipos de trabajo y compensar los esfuerzos de acuerdo a las posibilidades de la empresa.
- Mantener informados a todos los trabajadores acerca de la información general sobre las áreas de trabajo; filosofía, misión, visión, valores y objetivos estratégicos, planes y programas, reglas, etc.

Fase Estratégica DOS. Control y la mejora de la calidad en el producto y en el servicio.

Acciones:

- Establecer convenios con los principales proveedores de materiales en base a calidad, costo y entrega.
- Formar equipos de trabajo multidisciplinarios para rediseño de procesos.
- Desarrollar, en su caso analizar y compartir la política de calidad con todos los trabajadores.
- Capacitar a todos los integrantes de la empresa en el análisis y solución de problemas, motivándolos para que encuentren las causas raíz de los problemas de sus áreas de trabajo.

Fase Estratégica TRES. Eficiencia y eficacia organizacional.

Acciones.

- Impulsar la eficiencia en el desarrollo de los procesos que integran la organización.
- Disminuir los tiempos muertos a través de un análisis integral de las funciones sustantivitas y adjetivas.
- Impulsar el mantenimiento preventivo antes del correctivo.

Fase Estratégica CUATRO. Cultura aprendizaje y renovación continua.

Acciones:

- Reunir a los equipos de trabajo para que compartan las mejoras alcanzadas y errores cometidos.
- Planear y promover actividades de capacitación cruzada con el personal de los departamentos de apoyo.
- Promover la auto-administración de los equipos de trabajo.
- Elaborar un programa de capacitación para todos los trabajadores.
- Elaborar un programa para evaluar y posicionar la evolución de la cultura de la empresa.
-

Finalmente, mediante el Modelo descrito se pretende establecer un mecanismo integrador de diversos procesos, estrategias y filosofías orientadas a la administración de las mipyme tlaxcaltecas y en especial de las establecida en la región Puebla - Tlaxcala, a fin de que estas organizaciones puedan contar con esquemas tropicalizados a su naturaleza, su cultura organizacional, su estructura orgánica y principalmente en su contexto y en sus características propias.

Así mismo, establece una perspectiva orientadora hacia la calidad y la mejora continua, la cual se deberá constituir en una filosofía constante de las organizaciones que de forma paralela a la eficiente administración permitirá resarcir la actual tendencia de las mipyme.

Finalmente, cabe mencionar que la consultoría se puede convertir en una alternativa para implementar el Modelo antes desarrollado, a fin de constituirlo en un solución viable para solucionar los problemas que hoy aquejan a los empresarios; ya que derivado de una intervención de esta naturaleza se propician cambios de actitudes y aptitudes de las personas, así como la adopción de nuevos métodos de trabajo, estructuras más acordes con los objetivos de la empresa y tecnologías que permitan transitar con ciertas ventajas y reducción de costos en sus procesos de fabricación de productos ó en la prestación de algún servicio; sin embargo, muchos directivos no hacen uso de este servicio que es otorgado por especialistas, porque representa un gasto que excede su presupuesto, al respecto, se debe considerar para apoyar a este sector de la economía la implementación de estrategias para que puedan contar con este servicio a precios accesibles, que lejos de representar una sangría para sus finanzas sea un detonador del potencial económico de este segmento de la industria.

Conclusiones

Las mipyme en México y en especial en nuestra zona se constituyen como una gran fuerza generadora de empleos que hacen que la actividad económica de las regiones donde se encuentran asentadas se incremente y por lo consiguiente se alcancen mejores niveles de desarrollo.

Sin embargo por falta de una cultura administrativa que permanentemente se manifiesta, estas unidades productivas de bienes y/o servicios aún no han logrado alcanzar mejoras técnicas y administrativas lo que hace que pierdan competitividad frente a las medianas y grandes empresas, lo que ocasiona que sus periodos de vida sean cortos y con muchos problemas que afrontar si es que quieren permanecer en el negocio de su giro.

La falta de una adecuada administración interna propicia que la gran mayoría de las mipyme no realicen acciones para planear estratégicamente su operación; ya que solo se concretan a resolver los problemas como se van presentando, es decir administran por crisis y no por estrategia, lo que impide a este sector empresarial establecer y posteriormente cumplir objetivos que se orienten a posicionar a estas empresas con ventajas comparativas y competitivas en los mercados donde interactúan.

Para que las mipyme se conviertan en empresas exitosas de forma permanente se requiere que tanto el sector público, como los empresarios diseñen estrategias para fortalecer a este segmento de la industria, a fin de que se pueda constituir en una opción de desarrollo perdurable, para tal efecto la consultoría se presenta como un camino viable para apoyar a los microempresarios en la consolidación de sus empresas a través de acciones administrativas que den rumbo a las mipyme y buscando el apoyo gubernamental para que las asesorías se proporcionen a un costo razonable para no descapitalizarlas.

Finalmente, mediante la generación de médelos integradores de diversos procesos, estrategias y filosofías orientadas a la administración de las mipyme tlaxcaltecas y en especial de las orientados hacia la competitividad, la calidad y la mejora continua, la cual se deberá constituir en una filosofía constante de las organizaciones que de forma paralela a la eficiente administración permitirá resarcir la actual tendencia de las mipyme.

BIBLIOGRAFIA

Libros

Hofer Chuck y Schendel Dan, (1998) Strategy Formulation: Analytical Concepts. Mc Graw Hill, Estados Unidos.

Sol Julio (2007) La Guerra de las Pymes. Ed. Nuevo Extremo. México.

Articulos de revistas

Camacho Narváez Miguel Ángel (2010), Pasos para administrar tu pyme Revista Pulso PYME No. 8/2010.

Worthy C. James (2008), Mipyme mexicana, ¿Quién fracasa y por qué? Cuadernos de Gestión, vol. 2, No. 1 http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/2134.pdf].

Conde Hernández Raúl (2009) Las Mipymes, su comportamiento reciente en el crecimiento y desarrollo económico de México. Artículo de la Universidad Autónoma Metropolitana No. 13.

Ruiz Durán, Clemente (2002), Desarrollo empresarial en América Latina, México, Nacional Financiera, UNAM, Núm. 13, 11 - 33

Línea de Investigación:
Entorno Tributario Nacional e Internacional

Estudios preliminares para elaborar propuesta de acuerdo para evitar la doble tributación entre México y España (El empresario del tercer milenio; como adaptarse al sistema impositivo mexicano).

Heriberto Moreno Uribe, Jorge Arce Vargas,
Sergio Demetrio Polo Jiménez, Teresa Vargas Vega,
Miguel Ángel Ruiz Rangel.
Instituto de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Resumen

El objetivo fundamental de este proyecto es establecer los lineamientos para la realización de un acuerdo para evitar la doble tributación entre México y España. Para lograr lo anterior se realizaran un sinnúmero de estudios y se analizaran las leyes tributarias mexicanas, las leyes tributarias españolas, tratando de establecer puntos de convergencia y divergencia que permitan hacer propuesta para establecer el acuerdo para evitar la doble tributación; etapa posterior se estará en condiciones para definir los lineamientos para tal fin.

Uno de los estudios base para lograr el objetivo fundamental es el relativo a las características del sistema impositivo mexicano y las estrategias para que los nuevos empresarios puedan adaptarse, ya que los constantes cambios que actualmente vive el mundo con el fenómeno llamado globalización, México no ha sido la excepción, en tal situación, la apertura comercial en prácticamente todos los sectores de la economía, da origen a un concepto *"la carga tributaria",* de tal forma que el presente estudio tiene por objeto, proporcionar una serie de referentes en torno a esa trinidad que forman el empresario, su actuación en el futuro y en este caso, el sistema impositivo mexicano con toda su ya muy añeja problemática.

Justificación

La Globalización de las economías, la apertura de los países al comercio internacional, la gran variedad de tratados de distinta índole y la tendencia a la integración mundial, es hoy en día una realidad que México necesariamente debe considerar dentro de su constante preocupación por desarrollarse, hoy existen en nuestro país variados inversionistas que están incursionando en el extranjero y una gran variedad de empresas mexicanas que se están constituyendo fuera de nuestras fronteras, por otra parte dado el gran desarrollo que ha experimentado México en los últimos años y los lugares de privilegio que ha ocupado en diversos ranking que han medido por ejemplo el riesgo país, además, de su estabilidad política ha incentivado la inversión extranjera y generado un gran interés de empresarios extranjeros por invertir en México.

Todo lo anteriormente señalado, puede verse frustrado por la carga impositiva impuesta por cada país, dada la soberanía que tiene cada Estado para aplicar impuestos dentro de su territorio.

En este sentido, distintos organismos internacionales se han preocupado del tema de la doble imposición, buscando eliminarla o al menos aminorarla.

Si bien en México no existen hoy en día medidas de carácter general que eliminen la doble tributación internacional, aunque sí existe en nuestra legislación reglas que permiten atenuar la carga impositiva tanto para las personas físicas como para las empresas.

Por las razones anteriormente expuestas, es decir la injusticia que se da en muchos casos al aplicar un mismo tributo, a la misma persona, sobre un mismo hecho económico en dos países distintos, por el sólo hecho de haber obtenido la renta en el extranjero, es que nacen los Convenios para evitar la Doble Tributación Internacional.

Por todo lo expuesto anteriormente resulta fundamental realizar una investigación que concluya con una propuesta que permita evitar la Doble Tributación entre México y España, considerando que a ultimas fechas ha recibido muchas inversiones de este ultimo y se necesita seguir atrayendo más sobre todo inversión productiva que genere valor agregado y empleo.

Metodología

Se realiza una investigación documental y de campo en México y España, que permitirá construir un marco teórico que sirva de base para la propuesta de implementación de un acuerdo que evite la doble tributación entre estos dos países, la misma desarrollara los siguientes aspectos:

a. Análisis de leyes tributarias Mexicanas
b. Análisis de leyes tributarias Españolas
c. Descripción del perfil de contribuyente en México
d. Descripción del perfil de contribuyente en España
e. Estudios colaterales con el objeto de estudio, en México y España
f. Análisis de los acuerdos establecidos por México
g. Propuesta de acuerdos con España

Introducción

El empresario es un órgano individual o colectivo que fija sus objetivos en una empresa y toma las decisiones oportunas para su desarrollo y su consecución[34], Algunas de las principales características de los empresarios en la actualidad son: Actitud de liderazgo y capacidad empresarial, experto estratega tanto en la formulación como la implantación, Conocimiento en el

[34] FUENTE: http://www.uhu.es/divine/archivos/TEMA_O2_ECONOMIA%20DE%20LA%20EMPRESA.pdf

marketing y especial orientación al mercado y hacia el cliente, buen director de personal, con facilidad y habilidad en la comunicación, capacidad negociadora y resolución de conflictos.

El empresario en la actualidad tiene que ser una persona innovadora, tiene que hacer previsiones, tener liderazgo y la capacidad suficiente para motivar a su grupo de trabajo para el logro de los objetivos que se han planteado.

La principal fuente de economía de México está integrada por las PyMES que conforman el 98.7% de la actividad económica total[35], este aspecto debe tomarse en cuenta para los empresarios de este tercer milenio que enfrentan un sin número de retos, entre ellos la competividad, para lo cual es menester incubar una empresa que tenga la suficiente base tecnológica que simplemente le permita subsistir y desarrollarse, solo así será empresa de éxito.

En el sistema impositivo mexicano la mayor parte de la recaudación de los impuestos está ligada a la rama petroquímica esto hace que el PIB este por debajo de varios países que integran la OECD (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), las excepciones fiscales las deducciones y los regímenes preferenciales dañan y distorsionan los incentivos y complican la administración fiscal, existe una falta de percepción de mucho de los impuestos como lo son el IVA que tiene una base gravable muy limitada y el impuesto predial que es la mayor parte de ingresos en los municipios mexicanos, pero esta recaudación es dispareja y su recaudación es más modesta que los demás países de la OECD.

El presente apartado tiene la finalidad de proporcionar referentes para lograr la más adecuada adaptación de los empresarios al sistema impositivo mexicano, pretende estudiar y dar a conocer aspectos que manejados con prudencia y habilidad logren que el nuevo empresario, en el tercer milenio se conduzca de manera estratégica para lograr un mejor desarrollo en el contexto nacional e internacional.

El sistema tributario mexicano es uno de los más complicados y difíciles de utilizar en el mundo, por ello es necesario que los actuales y futuros empresarios conozcan las características, pasos y sugerencias, para poder tener un mejor conocimiento del contexto y con ello estar en condiciones de adoptar estrategias con la celeridad que el caso amerita y lograr así un mejor entendimiento de los retos fiscales que actualmente existen en el país, propiciando con ello las mejores posibilidades de éxito para su empresa, impactando en el corto y mediano plazo, en conjunto, el desarrollo de la economía nacional.

[35] Según datos del INEGI y Secretaria de Economía 2012

Antecedentes y características del Sistema Impositivo Mexicano

I. Tributación, Inversión, Globalización y Convenios

Todos los gobiernos tienen sus necesidades fiscales, y la actividad económica facilita la recaudación que financia tales necesidades. Los gobiernos tienen que establecer normas tributarias que permitan la recaudación necesaria, pero que al mismo tiempo fomentan el desarrollo económico que alimenta la recaudación.

La mayoría de lo economistas del mundo consideran que la inversión privada debe ser un componente vital del desarrollo económico, y que inversión del extranjero puede ser un componente importante de la inversión privada. A través de las décadas, varios países han intentado atraer la inversión extranjera usando varios mecanismos tributarios. Pero el uso de mecanismos tributarios involucra un sacrificio fiscal. Unos países optan por atraer la inversión a todo costo, y ofrecen incentivos drásticos como razones francas (se ve esta actitud en Centroamérica y varios países de Asía). Otros países ponen mas énfasis en sus necesidades fiscales, con la esperanza de atraer inversión con condiciones favorables par las inversiones, entre ellas un régimen tributario razonable. Perú y sus vecinos pertenecen a este grupo.

Es importante tener mente los factores importantes para las empresas en el momento de tomar la decisión de invertir en un lugar en vez de otro. Existen carios factores que pueden ser considerados prioritarios, entre ellos infraestructura, estabilidad política, y el sistema tributario. Pero el factor más importante es la selección de la localización de la inversión es el tamaño del mercado interno de un país. El libre comercio entre los países, entonces es muy importante para atraer una inversión, porque el “mercado interno” de un país deje de ser el país, y se convierte en el conjunto de países en donde se puede exportar sin aranceles. Es necesario reconocer que el libre comercio tiene importancia para las exportaciones peruanas, pero también para hacer Perú un país más interesante par los inversionistas.

De los otros factores que los inversionistas consideran relevantes, tributación figura entre los más importantes; una carga tributaria razonable. Exoneraciones, Convenios, y el comportamiento de la Administración Tributaria y otras instituciones públicas pueden tener un efecto sobre la decisión de invertir o no invertir. Sin duda, debe tratar de mejorar los otros factores, como infraestructura, nivel de los obreros y gerentes, estabilidad política, calidad del poder judicial, etc., pero se trata de un esfuerzo de años o décadas. Hay que considerar que el sistema tributario es uno de los pocos que un gobierno puede cambien rápidamente, por medidas legislativas. Los convenios internacionales suscritos par evitar la doble tributación pueden constituir un elemento fundamental en el régimen tributario que corresponde a la inversión extranjera.

Los convenios tienen objetivos adicionales. La globalización trae consigo más problemas de doble tributación y más oportunidades para la evasión fiscal. El internet cada vez complica más el trabajo de los administradores tributarios. En

términos generales, el control de evasión es asunto de información, y en el ámbito internacional es mucho más difícil obtener información. El problema de doble tributación esta comprendido en el tema de inversión internacional. Pero los convenios también tienen medidas para obtener información, y así evitar la evasión internacional. Estas medidas incluyen intercambio de información y acuerdo mutuo. Además, los beneficios de los convenios incentivan a las empresas invertir directamente de su país de residencia, y no canalizar su inversión por otro país, si canalizan una inversión así pueden escapar el intercambio de información, pero no reciben los beneficios del convenio.

2. Historia de los convenios para evitar la doble tributación

La OCDE y la ONU

El primer convenio para evitar la doble tributación entro en vigencia hace cien años, y desde entonces, los convenios han evolucionado mucho. Cuando se discuten los convenios como concepto, por eso cuando un país contempla un programa de convenios, normalmente estudia los modelos y escoge una estrategia acorde con las circunstancias del país.

La historia de los convenios modelos comienza hace setenta años con la Sociedad de Naciones. A través de su Comité de Asuntos Económicos, este organismo enfocó los problemas de doble tributación y produjo un primer convenio modelo. Más adelante en la época de la Segunda Guerra Mundial, con el fracaso de la Sociedad de Naciones, este trabajo de tributación se traslado a la Organización de Cooperación Económica Europea (OCEE), la misma que se convirtió eventualmente en la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). El convenio generado por la OCDE, con enmiendas y comentarios que se actualizan cada dos o tres años, continua sirviendo hoy de base para la gran mayoría de convenios bilaterales.

El convenio modelo de la OCDE presenta varios conceptos importantes. Entre ellos, que los países se comprometen recíprocamente a no gravar a residentes del otro país que no mantengan un nivel mínimo de actividad dentro de sus fronteras. La fijación de este mínimo depende del tipo de actividad, así por ejemplo, una empresa no paga impuestos si no tiene un “establecimiento permanente”, concepto que queda definido en el convenio. Existen niveles mínimos para los casos de servicios personales, y reglas que permiten establecer si una persona es residente de un país u otro. La idea general es facilitar el comercio. Al eliminar preocupaciones tributarias en el país “receptor”, este país se beneficiará más adelante cuando las empresas establezcan una presencia permanente. Pero hay reconocer que este concepto sólo tiene sentido en el contexto del sistema de renta mundial de tributación, exonerar una renta no es una meta de los convenios. Si una empresa recibe la protección de un convenio y no paga impuestos en el país de fuente, por lo general se asume que pagará impuestos en su país de residencia.

En la década de los setenta, las Naciones Unidas decidió crear su propio convenio modelo. Por un lado la ONU, como sucesora de la Sociedad de Naciones, tenía el antecedente de jugar un papel en materia de convenios para Evitar la Doble Tributación y, de otra parte, consideraba que el convenio modelo de la OCDE diseñado para los propósito de los países desarrollados no contemplaba la situación de los flujos de capital no recíprocos. Después de un gran esfuerzo, en el año 1979 salio a la luz el convenio modelo de la UNO, que pone más énfasis en los derechos de los países de fuente, restringe más las circunstancias en que las empresas de otro país pueden operar sin pagar impuestos en el país de fuente, y deja abierta la posibilidad de tener tasas de retención más altas sobre intereses, dividendos y regalías.

El convenio modelo de la ONU fue actualizado en 1999, esta versión sigue el ejemplo de la versión original, es decir, se basa en el convenio modelo de la OCDE, pero ofrece posibilidades para proteger la base tributaria en el país de fuente.

La Comunidad Andina

A pesar de reconocer mas derechos de tributación en el país de fuente, el modelo de la UNO realmente no tiene sentido para los países que se enmarcan en el sistema territorial. La UNO todavía busca medidas para facilitar el comercio mediante la exoneración de algún nivel de actividad de tributación en el país de fuente, pero cualquier exoneración en un país de fuente significa una doble exoneración si el país de residencia es un país con sistema territorial. Hace más de 30 años. La Comunidad Andina formulo un convenio modelo para países con el sistema territorial. Este convenio es mas conocido como el modelo del “Pacto Andino”. Este convenio sigue vigente en la Comunidad Andina, y hace 30 años fue usado como modelo para los Convenios de Argentina con Chile y Bolivia.

El modelo de la Comunidad Andina restringe la tributación al país de fuente y no reconoce un nivel mínimo no gravado, ni para actividad empresarial ni para servicios personales, porque esto implicaría la doble exoneración. Como el modelo de la Comunidad Andina repite básicamente la ley interna de los países territoriales, el efecto inmediato era mucho mas limitado que el de los modelos de la OCDE y la ONU, dado que casi todos los países que han utilizado este modelo ya tenían el sistema territorial. El modelo facilita, entre otras cosas, la cooperación entre administraciones tributarias.

La historia ha planteado una situación muy interesante en relación con el modelo de la Comunidad Andina, que refleja el sistema territorial que existía en los países que concluyeron convenios bilaterales sobre la base de dicho modelo. Posteriormente, países como Colombia, Perú y Argentina dejaron de lado el sistema territorial para las empresas de países que han suscrito convenios basados en el modelo de la Comunidad Andina. Así por ejemplo, Chile y Argentina tienen un convenio vigente que garantiza tributación exclusiva en el país de fuente, pese a que hoy ambos tienen sistema de renta mundial.

Como consecuencia, en algunos casos, hay oportunidad de lograr una doble exoneración.

En los últimos veinte años, el Convenio de la Comunidad Andina y el modelo de la ONU han ido perdiendo importancia. Para hacer el convenio de la Comunidad Andina mas relevante, este modelo también fue actualizado hace poco (Decisión 578 de mayo 4 de 2004). Pero es difícil entender que propósito tiene este modelo hoy en día. El nuevo modelo mantiene el concepto territorial. Como ya se explico, el modelo de la Comunidad Andina posiblemente ya no tiene sentido cuando se considera el cambio de sistema de renta mundial. Se podría decir que este Convenio modelo, que originalmente modifico la legislación interna de los países muy poco (porque tenían el sistema territorial) actualmente modifica la legislación interna de manera dramática.

Así que los modelos de la ONU y al Comunidad Andina han sido actualizados en los últimos años, pero después de un lapso de décadas, la OCDE, a cambio, tiene más recursos y actualiza su modelo con frecuencia para incorporar las últimas tendencias de la tributación internacional. Los comentarios de la OCDE mencionan los conceptos mas importantes del modelo de la ONU. Parece que la OCDE quiere consagrarse como único modelo efectivo y, en este momento los otros modelos son de uso limitado.

Todavía no se puede medir el impacto de los nuevos modelos de la ONU y Comunidad Andina. Es posible que tales convenios modelos adquieren, una nueva vida, pero más probable que sigue perdiendo relevancia. Por un lado, es difícil mantenerse actualizado con los recursos limitados que tiene la ONU y la Comunidad Andina. Por otro, todo indica que países importantes como EE.UU. jamás aceptaran términos muy diferentes del modelo OCDE, y varios países en vías de desarrollo, el caso mas importante siendo México, han aceptado el grueso de modelo OCDE (con unos puntos del modelo de la ONU).

En resumen, el contexto ha cambiado profundamente. Se puede hacer el argumento que el modelo de la Comunidad Andina ya no tiene sentido, puesto que los países de la región tienen economías abiertas y se han adscrito al sistema de renta mundial. El modelo de la ONU ofrece unas opciones interesantes pero muchos países no van a aceptar la gran mayoría de tales opciones. Pero hay un constante para suscribir convenios con un número interesante de países exportadores de capital, es necesario aceptar el modelo de la OCDE. Es difícil aceptar que Perú tiene que aceptar el modelo de la OCDE (con unas modificaciones, como se hizo en el convenio EE.UU.-México) si quiere suscribir convenios con veinte o treinta países que exportan capital, entre ellos el país mas interesante, los EE.UU.

La pregunta es como responder a esta realidad, ¿seria mejor negociar una red amplia de convenios usando el modelo de la OCDE, o tomar otro camino? Al respecto, vale la pena presentar un resumen del modo en que otros países latinoamericanos han enfrentado esta interrogante.

Situación actual en América Latina

Argentina

Cuenta aproximadamente con 14 convenios. Todos menos los convenios con Chile y Bolivia siguen el modelo de la OCDE, con elementos del modelo de la ONU. Esto ha significado en proceso largo pues se han empleado varias décadas para desarrollar un programa. Argentina no ha prestado mucha atención a los convenios en los últimos años, parece que las actualidades actuales no conocen el tema de convenios, o tal vez están distraídos por otros problemas económicos.

Brasil

Como Argentina, lleva décadas con un programa de convenios. Tiene suscritos alrededor de veinticinco convenios vigentes, que presentan muchos elementos del modelo de la ONU. La cantidad de convenios que tiene Brasil refleja el nivel de interés de los países desarrollados. Muchos países tienen mayores compromisos con Brasil que con cualquier otro país. Brasil probablemente continuará con la política de negociar y concluir convenios paulatinamente.

Chile

Actualmente tiene un programa muy activo, cuanta con doce convenios en vigencia con Argentina (modelo de Pacto Andino), Polonia, España, Ecuador, Corea del Sur, Noruega, Brasil, Dinamarca, Reino Unido, México, Canadá y Perú. Hay se más firmados pero aún no entran en vigencia Rusia, Malasia, Francia, Suecia, Nueva Zelanda, y Croacia. Todo esto ha pasado en los últimos años. Las negociaciones con Estados Unidos están suspendidas, parece que hay diferencias profundas.

Ahora que Chile trabaja con una economía abierta, una red de convenios tiene mucho sentido. Pero Chile estudio el tema de los convenios a través de varios años antes de negociar. Parece que Chile a superado lo que podría haber sido un problema técnico, el sistema único de Chile (que grava las empresas con una tasa de 18%, y luego impone retención de 17% de unidades remitidas) dificulta el tema de convenios, porque los demás países quieren bajar la tasa de retención sobre dividendos a 5% - 15%. Chile considera que no debería de bajar su tasa de retención, porque los demás países imponen una tasa de 25% - 35% sobre las empresas. Se ha manejado este tema según las preocupaciones del otro país. En el caso de Canadá, se logró un compromiso. Chile y Canadá firmaron un convenio en enero de 1998, y las tasas de retención no son recíprocas. Básicamente Canadá reconoce la retención como parte integral del impuesto que Chile aplica a la renta de empresas.

Es importante anotar que el Primer Ministro Chretien de Canadá viajó a Santiago, acompañado por un grupo de 600 empresarios canadienses, para firmar el convenio. Este tipo de propaganda es valiosa.

Colombia

Actualmente no tiene convenios, el único acuerdo internacional es el de la Comunidad Andina. Pero Colombia ha expresado interés en convenios varias veces. Por ejemplo, durante las Jornadas del Instituto Colombiano de Derecho Tributario realizadas en febrero de 1998, el director de impuestos de Colombia, Dr. Guillermo Fino, anuncio que su país esperaba concluir convenios con Francia y Canadá antes del final de 1998. No se realizó, pero no por razones técnicas si no por cambios de personal. El tema se discute cada rato, pero sólo llegaron a concluir su primer Convenio en el último año. Este Convenio, con España, no ha entrado en vigencia.

México

El programa mas ambicioso de América Latina es el de México. En 1990 México no tenía convenios pero ahora tiene mas de 40 convenios. Este cambio ha sido posible porque México ha abrazado el modelo de la OCDE (con unos retoques) y ha invertido recursos para entrenar un equipo fuerte, dedicado a negociar convenios. México considera los convenios como parte integral de su proceso de apertura económica, y por tanto, no mide las ventajas y desventajas de los convenios solo de los términos tributarios. Hasta ahora , la evidencia indica que México no considera que los convenios le cuesten mucho en términos de recaudación.

Venezuela

A Venezuela hay que tratarla como caso único. Primero mantenía el sistema territorial hasta 2002. Durante mucho tiempo figuraba como el único país entre las siete principales económicas de América Latina con tal sistema. Pero finalmente Venezuela adopto el sistema de renta mundial. Segundo, históricamente mantiene mas o menos el mismo nivel de inversiones en el exterior, que el que los inversionistas extranjeros tienen en Venezuela. Los flujos de inversión hacen los convenios mas interesantes para Venezuela. Como todos saben, Venezuela a experimentado bastante turbulencia económica en estos años, y la política de Venezuela sobre el tema ha variado a lo largo de los últimos diez años. Venezuela tiene mas de diez convenios en vigencia y esta negociando con diez o doce países mas, entre ellos países como China, Rusia y Cuba. Uno de sus convenios tienen varios elementos temporales y limitados, debido al sistema territorial. Ahora que Venezuela tiene el sistema de renta mundial, hay un obstáculo menos. El convenio con los Estado Unidos, que llevo casi siete años en negociación, entro en vigencia a principio de 2000.

Otros Países

Hay convenios entre los otros países de América Latina y el resto del mundo, pero los programas no son activos; tampoco hay gran interés por parte de los países desarrollados. Dos son las razones. Los otro países latinoamericanos en su mayoría continúan con sistemas territoriales, lo cual como ya se explicó

involucra problemas técnicos. Además, a causa del tamaño pequeño de sus economías, estos países no resultan prioritarios para los países desarrollados.

3. La Doble Tributación

"Existe doble tributación internacional en sentido amplio o económico, cuando el mismo o semejante impuesto es percibido por varios Estados en virtud de un mismo presupuesto de hecho y para un mismo período de tiempo. Cuando se añade "de la misma persona" (identidad de sujeto), se obtiene el concepto en sentido estricto"[36].

Encontramos dentro de este concepto cuatro hechos que se configuran para que exista la doble tributación, estos son; que exista un hecho gravado, el cual recaiga en la misma persona ya sea natural o jurídica que sería el sujeto del impuesto, dentro de un mismo período tributario y que exista similitud en relación al impuesto aplicado.

Sin duda esta doble imposición, la cual podría ser triple y hasta cuádruple, no hace sino desincentivar las relaciones comerciales entre los contribuyentes de cada país, ya que quienes efectúan operaciones comerciales internacionales tendrán que soportar para una misma operación más de un tributo.

Es por esta razón que los países celebran tratados para eliminar o aminorar la doble tributación, estableciendo ciertos procedimientos que se contemplan para ello y que se mencionaran en el presente trabajo.
Ciertamente esta investigación pretende analizar como México está enfrentando este obstáculo en la negociación con sus pares, los convenios que ha celebrado y lo que existe actualmente en nuestra legislación, relacionado con este tema.

Se señalará los fines de los convenios, sus inconvenientes, así como los tipos de convenios existentes, tanto los del TLC como con la Unión Económica Europea, como el convenio OCDE, para finalizar realizando una propuesta de convenio con España.

4.- Descripción de características del Sistema Impositivo Mexicano

El cobro de impuestos en nuestro país data desde tiempo de los aztecas, quienes cobraban tributos de tipo religioso, de guerra y de vivienda, según sus dos apartados rectores de implementación de cobros, el "códice Rojo" y el "códice azul". Mas adelante en otra época, durante la colonia se nombraban tesoreros que eran los encargados de recaudar los tributos como la Alcabala o el Quinto Real. Al paso de los años los impuestos fueron variando, fue hasta después de la revolución mexicana, y mas específicamente al inicio del siglo veinte en la gestión presidencial de Don Porfirio Díaz que se importo del

[36] Buhler Ottmar, et al. (2003). Principios de Derecho Internacional Tributario. Madrid: Edit. de Derecho Financiero pág. 44.

sistema fiscal francés, el llamado “sistema cedular”, el que consistía en la creación de siete cedulas, cada una dedicada a la recaudación desde lo mas elemental como gravámenes a la producción de la tierra, granos y semillas, los agaves pulqueros y tequileros, impuestos por servicios como el transporte, el correo, la electricidad y el teléfono, los primeros que había en aquel tiempo y por su puesto los impuestos aduaneros, tanto para importaciones como exportaciones, muchos de ellos existen a la fecha prácticamente sin modificación.

Nuestro sistema impositivo ha sido producto de una serie de modificaciones a las leyes que regulan la administración tributaria, modificaciones de índole política y administrativa, las cuales se han venido dando de manera más particular a partir de la década de los setenta.

El sistema tributario es la consecuencia de un acuerdo que es negociado entre el gobierno y los agentes económicos sobre el monto de la carga fiscal y el tipo de impuestos. Este proceso se realiza por el poder ejecutivo, legislativo y en su caso judicial, tomando parte los partidos políticos, los sindicatos y las distintas asociaciones empresariales, lo cual permite llegar a acuerdos sobre las tasas impositivas y la incorporación de nuevos impuestos.

En México el sistema tributario tiene dos componentes importantes:

Marco legal: son las reglas que definen las figuras tributarias.

Técnicas fiscales: Se emplean en la recaudación, siendo leales a la equidad según los objetivos del gobierno.

El estado mexicano requiere disponer de los recursos suficientes para cumplir con sus funciones básicas para el desarrollo común de la sociedad. Así, a través de la política tributaria tiene la capacidad de redistribuir los recursos previamente recaudados de los cuales dispone una comunidad entre los miembros que la forman. Por ende, el gobierno a través del manejo de los impuestos puede favorecer el crecimiento o la estabilidad de nuestro país, el ahorro o el consumo, la inversión productiva o la inversión financiera, entre otros.

El sistema tributario mexicano se apoya de un servicio de administración fiscal, que comprende al conjunto de instituciones y organismos fiscales que norman y organizan todas las actividades fiscales del Gobierno Federal.

La administración fiscal comprende todas las actividades que se realizan para la recaudación de los ingresos públicos, La administración fiscal permite una recaudación más alta a más bajos costos. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT) es la que se encarga de la administración fiscal, permitiendo que se vayan cumpliendo las metas establecidas para el logro de sus objetivos. Además del SAT existen otras instituciones encargadas de vigilar y normar el desempeño

fiscal del Gobierno como el Tribunal Fiscal de la Federación, como la Procuraduría Fiscal de la Federación y la Tesorería de la Federación

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

A partir del primero de julio de 1997 surge el Servicio de Administración Tributaria (SAT) como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con carácter de autoridad fiscal con atribuciones y facultades vinculadas con la determinación y recaudación de las contribuciones federales, que tiene por objeto recaudar los impuestos federales y otras recaudaciones destinados a cubrir los gastos presupuestados en los egresos de la Federación, para lo cual goza de autonomía técnica para dictar sus resoluciones.

El SAT nace como respuesta a demandas y necesidades que surgen de la económica y del país, para que la actividad de recaudación de impuestos se realice de manera eficaz y eficiente y, ante todo, en un marco de justicia y equidad en materia fiscal.

Esta medida es de importancia porque permitirá disponer de los recursos necesarios para ejecutar los programas propuestos por el gobierno federal para impulsar el desarrollo nacional. El SAT asume las funciones que tenía encomendadas la Subsecretaría de Ingresos respecto a la determinación, liquidación y recaudación de impuestos y otras contribuciones, así como la vigilancia en el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Este organismo goza de autonomía para la gestión y presupuestación para cumplir sus objetivos, así como dictar resoluciones. Trimestralmente, la Contraloría Interna del propio organismo realizará una evaluación de la administración tributaria para corroborar que lleve a cabo el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos y aprobados.

El SAT está integrado por una Junta de Gobierno que está constituido por un órgano de dirección, por las Unidades Administrativas que lo conforman y por un Presidente que es nombrado y removido por cada Presidente de la República.

El Presidente del SAT será el enlace entre el SAT y las demás entidades gubernamentales ya sea a nivel federal, estatal y municipal, así como de los sectores social y privado, como una de las funciones encomendadas.

La Junta de Gobierno del SAT está integrada por el titular de la Secretaría de Hacienda que funge como presidente, así como dos representantes de la dependencia, que en este caso serían el presidente del SAT y dos funcionarios del mismo organismo.

El patrimonio del SAT está conformado por recursos financieros y materiales, así también de los ingresos que le son asignados por la Subsecretaría de Ingresos, añadiendo recursos recibidos en proporción a sus esfuerzos de productividad y eficiencia en la recaudación de impuestos.

TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

El Tribunal Fiscal de la Federación (TFF), organismo encargado de resolver en última instancia las controversias legales referentes a la materia fiscal.

El TFF está cuenta con plena autonomía para dictar sus fallos, con la organización y atribuciones que le confiere la Ley Orgánica. Se encuentra integrado por una Sala Superior y por las Salas Regionales y el Presidente asigna junto con aprobación del Senado de la República a los magistrados del tribunal.

Situando y haciendo referencia la Ley Orgánica, la cual nos dice que en caso de que dicho tribunal establece su competencia jurídica, teniendo conocimiento de los juicios que se promuevan contra las resoluciones definitivas relacionadas con:

Las dictadas por autoridades fiscales y organismos fiscales autónomos, en que se determine la existencia de una obligación fiscal.
Las que nieguen las devoluciones de un ingreso, de los regulados por el Código Fiscal de la Federación indebidamente percibido por el Estado
Las que impongan multas por infracciones a las normas administrativas federales
Las que causen un agravio en materia fiscal distinto al que se refieren las fracciones anteriores.

PROCURADURÍA FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

La Procuraduría Fiscal de la Federación (PFF) es la consejería jurídica, así como su mano derecha de la SHCP y realiza los asuntos legales referentes a la normatividad fiscal en representación de la SHCP. Algunas de sus principales funciones son:

Formular los proyectos de iniciativa de Ley.

Realizar Interpretaciones de efectos administrativos las leyes y disposiciones en la materia de competencia de la SHCP.

Representar a la SHCP ante los tribunales de la República,

Investigar los delitos fiscales de los que incurran los servidores públicos de la secretaría en el desempeño de sus funciones.

TESORERÍA DE LA FEDERACIÓN.

El objetivo de la Tesorería de la Federación (TESOFE) es dirigir y coordinar la administración de sistemas y procedimientos en materia de recaudación de fondos federales, prórroga y pagos diferidos de créditos fiscales, ejecución de pagos presupuestarios, administración de fondos y garantías del Gobierno Federal entre otras.

Sus funciones se describen a continuación:

Autorizar la determinación de créditos fiscales para los contribuyentes.

Programar y autorizar pagos que son enviados al Presupuesto de Egresos de la Federación.

Manejar la información presupuestal, contable y financiera que proporcionan las entidades de la Administración Pública Federal.

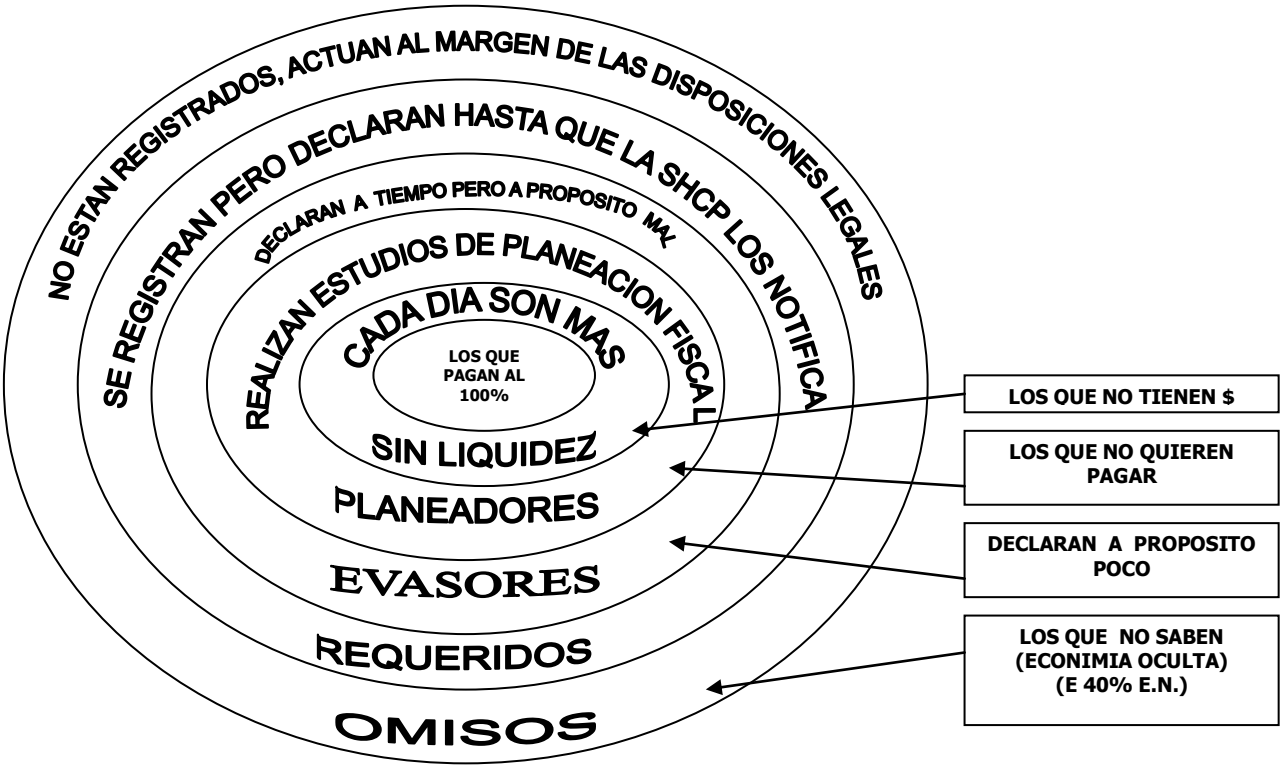
Conceder y autorizar prórrogas para el pago de créditos fiscales otorgados a los contribuyentes sujetos a control presupuestal.

Uno de los problemas principales de nuestro sistema tributario es quizá la elusión, evasión y la defraudación fiscal, lo cual genera una recaudación insuficiente de recursos que más tarde afectan los servicios para la población, la ineficiencia de nuestro sistema fiscal nos afecta a todos, pues el gobierno al necesitar recursos económicos y no tenerlos, eleva los impuestos ya existentes o crea otros nuevos.

Definición del Perfil del Empresario como Contribuyente en México

Derivado del proyecto de investigación que tiene por objeto estudiar los factores impositivos existentes entre México y España para crear propuesta de un tratado y evitar la doble tributación, de realización conjunta por el Cuerpo Académico de Contaduría de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en coordinación con la Facultad de Hacienda Publica de la Universidad de Valladolid, fue posible determinar el Perfil del Empresario como Contribuyente en México, en la figura siguiente se aprecia con claridad y precisión de forma cualitativa mas que cuantitativa la configuración citada:

EL PERFIL DEL EMPRESARIO COMO CONTRIBUYENTE EN MEXICO (DESCRIPCION CUALITATIVA)



Fuente de elaboración propia

Como podrá observarse en el esquema anterior que representa más que una descripción cuantitativa una apreciación cualitativa del universo del contribuyente en nuestro país, a continuación procederemos a realizar una descripción pormenorizada de cada apartado:

Los omisos.- Como podrá observarse representa la parte de la figura que mayor proporción representa, esto significa que el mayor numero de contribuyentes en nuestro país actualmente se desarrolla en lo que los economistas identifican como la “economía informal”, “economía oculta”, “economía subterránea” en fin es identificada de muy diversas formas, sin embargo es exactamente lo mismo, es decir este tipo de contribuyentes, realizan sus operaciones económicas al margen de las disposiciones fiscales es decir no están inscritos o registrados en la base o también llamado padrón de contribuyentes, para ser mas precisos hacen caso omiso del Art. 31 Fracción IV de la Constitución Política de México, ya que constituye una obligación como ciudadano mexicano, se estima que representa aproximadamente el 40% de la actividad económica total que se realiza en el país, casi equiparable al total de actividad que genera PEMEX, para tener una idea mas clara, lo mas lamentable es que este tipo de contribuyentes se escuda en que “no saben” o “no conocen” sus obligaciones fiscales, en conclusión este tipo de contribuyentes no paga sus contribuciones, actúa impunemente al margen de la ley y mas específicamente a sus obligaciones fiscales.

Los requeridos.- Este sector de contribuyentes no es tan representativo como en es el caso de los omisos, sin embargo también es una proporción muy significativa, según podrá apreciarse en la figura presentada, su nombre de requeridos, no es precisamente que exista un sentimiento de cariño hacia ellos, mas bien es el sector del perfil del contribuyente en México que se encuentran registrados y por tanto si forman parte del padrón de contribuyentes en nuestro país, sin embargo dejan pasar el tiempo y sobre todo los plazos para hacer frente a sus compromisos fiscales y están esperando a que la autoridad proceda a enviarles y entregarles sus correspondientes requerimientos, es por ellos que toman el nombre de contribuyentes requeridos, solo así se presentan a realizar sus pagos, por cierto que sus morosidad les cuesta pagar ya con accesorios, en muchos casos con multas, recargos y actualización, por lo mismo continúan siempre en la practica de pagar pero hasta que quieren.

Los evasores.- Uno de los aspectos que en nuestros días constituye una patología por no decir una cáncer difícil de atender por el sistema impositivo en nuestro país sin duda lo constituye la “evasión fiscal”, en que consiste?, es la acción que realizan los contribuyentes procediendo a modificar la base del impuesto ya sea reduciendo ingresos o bien aumentando “fabricándose” deducibles, ya sea manipulando sus costos de fabricación o venta según sea industrial o comerciante, también inventándose gastos, dejando al margen los indicados por la ley del Impuesto Sobre la Renta como “estrictamente indispensables” para la obtención de ingresos, como podrá observarse manipulan conceptos, de tal forma que logran modificar la base de calculo impositiva y al aplicar la correspondiente tasa o tarifa sin duda alcanzan su propósito los contribuyentes evasores que es pagar poco, como podrá observarse la figura expuesta, la proporción resulta ser también bastante representativa, muy similar a la de requeridos.

Los planeadores.- Este tipo de contribuyentes no tiene relación alguna con los tipos de aviones, mas bien su nombre se identifica con aquellos empresarios que por cierto tienen gran capacidad económica, saben perfectamente de su marco de obligaciones fiscales, y por ello recurren a firmas de expertos en este sector del conocimiento, el impositivo y buscan a los despachos mas famosos y muchas veces caros, con la finalidad de que realicen estudios técnicos y minuciosos respecto de las posibles alternativas fiscales a seguir y así reducir al máximo su carga fiscal, si bien aprovechan lo que les permite la ley, el resultado es que pagan a propósito poco, a esta figura se le identifica como “planeación fiscal”, de ahí el nombre de estos contribuyentes; es importante citar que parte de la cultura del mexicano es tratar de eludir total o parcialmente su carga impositiva, este aspecto creo que debe tratarse desde la psicología, ya que cuando se entera de los importes que tiene a pagar por que jurídicamente esta obligado en su carácter de sujeto pasivo, el importe por pagar que le resulta por sistema se le hace mucho y como resultante simplemente no quiere pagar.

Sin liquidez.- las condiciones cada vez mas difíciles de la economía del país, en donde encontramos una gran diversidad de problemas, entre otros el

financiero, en muchas ocasiones nos encontramos con un sector de contribuyentes que también logra ser muy representativo y es aquel en el que si existe conciencia tributaria, ya que estos empresarios están registrados, saben de sus obligaciones fiscales, están enterados perfectamente de los plazos de pago, tienen contadores eficientes que manejan dentro de su sistema de información financiera sus controles que determinan los montos apagar por concepto de sus diversas contribuciones, pero llegado el momento, me refiero al día fecha limite, simplemente no tienen liquidez, es decir no cuentan con esa capacidad de tener a la vista efectivo para hacer frente a sus compromisos de inmediato plazo, en tal virtud aunque quieran no tiene dinero para pagar, que por cierto cada vez son mas.

Los que pagan al 100%.- Este estrato, por cierto el mas reducido del esquema anterior, lo representa aquellos contribuyentes que hacen frente a sus obligaciones fiscales bien y a tiempo, que no exista duda, si existen….me refiero a una proporción de contribuyentes que la autoridad hacendaria los tiene perfectamente identificados, los puede mirar y los tiene en la palma de su mano, son la clase trabajadora, aquellos que se encuentran bajo la dependencia de un patrón, este al realizar el pago de nomina se encarga de retener el impuesto correspondiente y realiza la función de “enterar” el gravamen que pagaron sus subordinados, como podrá observarse en este mecanismo de recaudación triangulado, no existe posibilidad de escapatoria, es decir el fisco recibe al 100% los importes retenidos, es importante citar que si bien el patrón no realiza en tiempo y forma los enteros correspondientes, el Código Fiscal de la Federación tipifica tal hecho como una figura jurídica denominada “defraudación fiscal”, misma que es castigada con privación de la libertad, es decir cárcel para el patrón infractor que siga esta practica.

La descripción del Perfil del Empresario como Contribuyente en México, nos muestra una triste pero muy cruda realidad, que en mas de un siglo de trabajar para la adaptación del sistema francés denominado cedular, el gobierno no ha sido lo suficientemente estratégico y capaz de lograr para nuestro sistema impositivo un mecanismo eficiente y eficaz para lograr una recaudación que permita que las funciones, programas y proyectos que planea el gobierno en cada gestión sexenal logren ser financiados solo con recursos provenientes del conjunto de exacciones (contribuciones integradas por impuestos, derechos, productos, aprovechamientos y aportaciones de seguridad social) que recauda el sujeto activo, pagos del sujeto pasivo, muestra de ello que el gobierno ha recurrido a fuentes alternas de financiamiento como son la emisión de billetes y papel moneda (CETES, Petrobonos, Pagafes, ect.) endeudamiento interno y externo, concesión y venta de bienes patrimoniales, como los mas representativos, conclusión el gobierno ha dado muestra de ser mal administrador.

Estrategias para adaptarse al Sistema Impositivo Mexicano

Un empresario formado con visión de largo alcance, conciente de la problemática que vive el país y tomando en cuenta que su actuación ante las adversidades que en puntos anteriores hemos tenido la oportunidad de citar y describir con detalle, debe tomar en cuenta que, de acuerdo al diagnostico presentado del comportamiento que hoy tiene el perfil del empresario en su papel de contribuyente en nuestro pais, deberá estar atento de las siguientes medidas que el gobierno por medio de sus dependencias adoptara, seguiremos en el mismo orden del punto que antecede:

Para los omisos, de ninguna manera es recomendable ubicarse en este apartado, la estrategia que seguramente adoptara el gobierno es establecer un programa de difusión masiva, es decir por medio de la radio, la televisión, los diarios de circulación local, nacional etc., con la finalidad de que pudiera afirmarse es que “no se” como registrarme, no tengo conocimiento de mi marco de obligaciones fiscales; colateralmente también debe cambiar la actitud por parte de la autoridad hacendaria que con una posición general de “perdonar vidas” lo único que logra es infundir es temor a los contribuyentes que requieren de la asesoria para dar cabal cumplimiento al marco de obligaciones impositivas.

Por lo que se refiere a los requeridos, apartado que tampoco es recomendable para los nuevos empresarios y es ahí en donde se requiere su visión de largo alcance ya que, es menester que, además del cambio en la actitud de atención, deberá estar conciente que la autoridad fiscal hará un despliegue de eficiencia y deberá estar muy preparado, en virtud de que no dejara pasar mucho tiempo, del momento fecha limite de pago y el momento en el que se reciba la notificación requerimiento de pago; la atención a este aspecto es necesaria, ya que una vez hecha esta solicitud de pago por parte de la Autoridad Fiscal, en automático, se generan los llamados accesorios (multa, recargos y actualización), en los mas casos se proyecta el adeudos de forma significativa, llegando hasta dos o tres veces de la llamada suerte principal, hacer caso omiso de esta situación y perseverar en esta practica lleva a ser muy onerosa y merma significativamente la rentabilidad.

A partir de este sector de posibles escenarios para el empresario evasor, la Autoridad Fiscal dejara caer todo el poder de sus facultades fiscalizadoras, las cuales en muchos casos pueden ser plenipotenciarias y logran fincar créditos fiscales muy onerosos, los cuales seguramente pondrán en inminente peligro se subsistencia a la empresa, todos los esfuerzos por lograr calidad, costos, buenos puntos de venta, etc., se convierten en polvo, por desgracia de acuerdo a los programas de fiscalización de estos últimos años se produce un verdadero terrorismo fiscal, en la mayoría de los casos, los visitadores por parte de la autoridad se constituyen en ejecutores inflexibles de la ley y no les importa mas que liquidar créditos fiscales que se proyectan hasta cuatro veces de su valor de diferencias u omisiones detectadas, que son impagables y que hacen recurrir a los recursos, desde las simples inconformidades hasta llegar al amparo y sus múltiples consecuencias, debe estar muy atento el nuevo

empresario de este deplorable escenario, el cual puede ser previsto, con orden y manejándose sin riesgos y siempre “por la derecha ante el fisco”, como se dice.

Para los empresarios que realizan planeación fiscal financiera, en aras de buscar la menor carga fiscal, por cierto a esta figura jurídica, mal vista por parte de la autoridad hacendaria se denomina “elusión fiscal”, por que los expertos que realizan estudios de alto grado de detalle analizando las diferentes alternativas de imposición tributaria, el mecanismo que seguirá el gobierno será como primer paso estudiar el comportamiento de estos empresarios en su carácter de contribuyentes y su practica y la estrategia para la cual deberán estar preparados, sin duda alguna será la reforma fiscal especializada o especifica para cubrir de manera quirúrgica esas lagunas existentes en la legislación tributaria y por su puesto bloquearlas y lo mas grave es la repuesta casi siempre de forma reactiva a manera de endurecer el Código Fiscal de la Federación y su reglamento, a fin de elevar la parte de sanciones, la recomendación colateral es tratar de establecer una relación jurídico tributaria lo mas cordial y equilibrada posible, de ninguna forma es recomendable establecer conflictos y riñas bizantinas con la autoridad hacendaria, en el papel de sujetos pasivos, en su momento pudiera quedar el empresario en un total estado de indefinición, además de hacer que, este tipo de diferencias impacte en la persona, su familia, su patrimonio y hasta en su salud.

Los empresarios que no han desarrollado financieramente sus organizaciones y sobre todo que no han podido escapar a la mediana capacidad administrativa y mas bien se ubican dentro de la micro, pequeña y mediana empresa, como a casi todas las de su estrato, la parte mas problemática para subsistir es sin duda la falta de liquidez, cuando tienen para compara materia prima, no tienen para el pago de nomina y cuando tienen para pagar estos dos conceptos, que son de alta prioridad, no pueden pagar gastos y por ende no hay o no alcanza el recurso para el pago de sus diversas obligaciones, incluidas las fiscales; pero… que canija casualidad, cuando ya se acerca la fecha limite para el pago de las declaraciones, sobre todo la anual, la estrategia que sigue la autoridad, que no siempre es la mala de la película, mueve hilos y lo que tenga que mover pero curiosamente aparece por parte de las instituciones bancarias o diversas dependencias oficiales, promociones para otorgar financiamientos, en muchos de los casos, la tramitología se reduce sustantivamente y para el pago de contribuciones aparecen las facilidades de financiamiento y por que no, también las facilidades que otorga la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico SHCP, de manera especifica y con su correspondiente solicitud, la modalidad de pago en parcialidades, eso si con su respectivo interés fiscal, pero bueno será posible salir del problema de falta de liquidez en el momento; no se porque, pero me da la impresión que, en esta epoca, la autoridad se convierte en el pequeño felino cuando ha desplegado su estrategia para atrapar al ratón, se da el lujo de jugar con el todo lo que se le antoje; Lo mas recomendable es que los emprendedores visionarios, con una adecuada planeación estratégica, es posible hacer las previsiones correspondientes y/o buscar y encontrar las fuentes de financiamiento posibles para lograr los mejores indicadores financieros, que por cierto van de la mano, como son la *liquidez* en primer

termino, la *solvencia* en segundo termino y por ultimo el *capital de trabajo*, aspecto que permitirá una administración sin sobresaltos y sobre todo con bajo nivel de estrés.

Por lo que se refiere al ultimo apartado de nuestro estudio del perfil del empresario como contribuyente, no nos corresponde realmente, en virtud de que, al ubicarse como empleado, se pierde la calidad de empresario, sin embargo para efecto de que se complete nuestro paquete, en este caso la autoridad recurre (que lastima que no sea en todos los anteriores casos) a los estímulos fiscales, figura prácticamente desaparecida en el sistema tributario de nuestro país; es raro por cierto pero en casos muy aislados llegamos a ver incluso cheques por concepto de devolución de saldos a favor que llegan a los domicilios de los trabajadores, incluso cuando no existe ni siquiera una solicitud de promedio, llegado el caso el beneficiario del citado cheque se resiste a cobrarlo, por temor a que sea una trampa y luego como efecto reactivo “que tal que me mandan una auditoria” .

Con esta relación de tips manejados con un lenguaje sencillo, es decir fácil de comprender y común entre empresarios, sobre todo los que pudiéramos llamar recién desempacados, espero haber cumplido con el cometido de la presente ponencia, hay un gran numero de aspectos que caen en otros sectores del conocimiento que seguramente serán abordados por mis compañeros investigadores del Cuerpo Académico de Contaduría, en el presente caso la intención es la realización de estudios colaterales para contar con un marco de referentes para elaborar propuesta de convenio para evitar la doble tributación entre México y España y colateralmente dar una visión integral para la mejor actuación del empresario mexicano en su carácter de contribuyente, de cara al siglo XXI.

Conclusiones

Por los conceptos abordados en este trabajo, los retos de los modernos empresarios es en principio buscar un alto grado de especialización en el apartado de la relación jurídico tributaria de la organización para lograr un optimo escenario con las características de adaptación a un sistema fiscal como el mexicano, para no perder la posibilidad de entrar en el circulo de la competitividad, sobre todo en estos tiempos de globalización y crisis, si bien la falta de conocimiento especializado y el muy probable el cometer un delito fiscal, teniendo implicaciones en principio de carácter económico que pudieran en ambos casos incluso colapsar a la organización, así como caer irremediablemente en un delito y la posible privación a la libertad.
Uno de los puntos concluyentes de la presente ponencia, muestra las características del sistema impositivo del México actual, que ha sido producto de una serie de modificaciones desde el *sistema cedular* a llegar a las disposiciones que regulan la administración tributaria, modificaciones de índole política y administrativa, las cuales se han venido dando de manera más particular a partir de la década de los setenta.

Es por ello que resulta de suma importancia evaluar todas aquellas acciones que se pretendan llevar a cabo dentro de una empresa y evitar caer en alguna de las conductas delictivas ya mencionadas, lo peor seria que puede darse el caso que se pretendan disfrazar éstas como estrategias a seguir en la "planeación fiscal" de dicha empresa, generando riesgo para la organización y el empresario.

Es conveniente mencionar la importancia de realizar una prospección de estos posibles escenarios, y si fuera posible en diferentes contextos socioculturales, recordar que la intención es emprender y de esta forma generar el autoempleo. Todo esto viene avalado por el nuevo panorama fiscal, local y entre países como España con fuertes lazos comerciales, el cual prácticamente nos conduce a promover este tipo de actividades de conocimiento especializado, para conocer el terreno que se espera, lo que, en última instancia, serviría para diseñar estrategias para importaciones y/o exportaciones, con baja o cero costo fiscal, que permita posicionarse en mejores condiciones a los emprendedores actuales y sobre todo futuros.

Como se cito en puntos del contenido de la presente ponencia, es recomendable que los emprendedores del futuro es tratar de establecer una relación jurídico tributaria entre países, lo mas cordial y equilibrada posible, de ninguna forma es recomendable establecer conflictos y riñas bizantinas, en el papel de sujetos pasivos con alto grado de dependencia de importaciones, en su momento pudiera quedar el empresario en un total estado de indefinición, además de hacer que, este tipo de diferencias impacte en la economía de la organización, la persona, su familia, su patrimonio y hasta en su salud.

Para finalizar, y cerrar mas que con broche de oro, con broche de presión la presente ponencia, afirma que, en el ámbito universitario existe preocupación por convertir a la organización en una entidad exitosa, competitiva, líder, de calidad mundial, etc. es imprescindible que los empresarios del tercer milenio, tengan como parte de sus cualidades una visión aguda para detectar el riesgo y adopten un papel proactivo, congruente con el mundo de hoy; los aspectos aquí estudiados como el muy complicado sistema fiscal solo son dos gotas de agua en el oceano del saber, ojala y proporcione un pequeño as de luz para el área temática de este foro denominada "Entorno Tributario Nacional e Internacional".

Bibliografía

BUHLER, Ottmar, Cervera Torrejón Fernando, Principios de Derecho Internacional Tributario, Editorial RESP CANTABRIA, 2009. Madrid, España.

Código Fiscal de la Federación, Editorial ECAFSA 2013. México.

Compendio de Leyes y Reglamentos y Resoluciones Fiscales, Editorial ECAFSA 2013. México.

DE LA GARZA, Sergio Francisco. Derecho Positivo Mexicano, Editorial HARLA, 2009. México.

FLORES, Zavala Ernesto, Derecho Financiero Mexicano, Editorial ECASA, 2005. México.

GONZALO y González Leopoldo, Sistema Impositivo Español. Editorial DYKINSON, 2009. España

Manual del Auditor. INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C IMCP; 2012. México.

Normas de y Procedimientos de Auditoria 2012., Comisión de Normas de Auditoría y Aseguramiento INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS, A.C IMCP; 2012. México.

RUIZ García José Ramón, Calderón Carrero José Manuel, Comentarios a los convenios para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal concluidos por España. Editorial; Fundación Pedro Barrié de la Maza. Instituto de Estudios Económicos de Galicia, 2012, España.

SANTILLANA, Gómez Juan Ramón, Auditoría Interna Integral –Administrativa, Operacional y Financiera-, Segunda edición, International Thompson Editores, México, 2012.

SERRANO Antón Fernando, Fiscalidad Internacional. Editorial DYKINSON, 2009. España

TELLEZ Trejo Benjamin R., El Dictamen en la Contaduría Pública, Editorial ECAFSA, Tomo I y Tomo II. 2011. México.

Reglamento del Código Fiscal de la Federación, Editorial ECAFSA 2013. México.

Efectos fiscales y financieros del costo de ventas.

Angel Carrillo Rendon, Luz Maria Patricia Torrejon Marquez,
Leon Romero Palacios, Jaime Lemus Tlapale, Efrain Pineda Tlapale,
Manuel Zainos Hernandez.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Resumen

En resumen el costo de venta es un aspecto al que debemos prestar especial atención, pues de la elección del sistema de costeo y del método de valuación de inventarios depende el pago de impuestos y el aspecto financiero de la entidad, los problemas con el costo de venta son variados pero en este trabajo hemos ofrecido algunas propuestas para resolverlos, a pesar de que algunas soluciones las encontramos en la ley también es importante recurrir a sentencias de tribunales que ofrecen ventajas que permiten disminuir la carga tributaria.

La contabilidad de costos es como un triángulo: tiene 3 elementos, en lugar de 3 lados: materiales directos, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación."

La organización de la contabilidad de costos varía según las características de las distintas compañías.

La contabilidad de costos no se opera completamente por separado del sistema de contabilidad comercial y financiera, sino que más bien son una extensión o subdivisión de esta última.

"Debe comprenderse, en todos los casos, que el objetivo final de la contabilidad de costos es el control administrativo que tiene por resultado una ganancia mayor para la empresa."

Introduccion

Costo de lo vendido

Antes de desarrollar el tema de Costo de lo Vendido, tema complejo no solo desde el punto de vista contable sino fiscal, es conveniente establecer aspectos generales entre lo que debe ser considerado como un Costo y lo que debe ser considerado como un Gasto.

¿Cuál es la diferencia entre Costo y Gasto?

- **Costo primo:** o primer costo, compuesto por la suma: MATERIALES + MANO DE OBRA.

- **Costo de conversión**: MANO DE OBRA + COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN.

- **Costo de producción**: MATERIALES + MANO DE OBRA + COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN.

MAT. PRIMA	M.O.D.	C.I.F.	C.D.	UTILIDADES	BONIFICAC.
Costo primo					
	Costo de conversión				
Costo de producción					
Costo total					
Precio neto					
Precio bruto					

- **Gastos:** Son las partidas contables o conceptos contables y financieros que demanda un proceso de producción y venta. Se considera un resultado negativo del período al cual corresponden (gastos de administración, que no se activan).

- **Costos:** Son las partidas o conceptos contables y financieros que son consumidos por la producción de un bien o la prestación de un servicio. Se convierte en un beneficio empresarial hasta el período de su venta, en el que se transforman en un resultado negativo, que comparado con el ingreso que genera la venta, determina la utilidad bruta.

El transcurso del tiempo es precisamente la variable que ayuda a convertir un Costo de alguna manera en Activo capitalizable, son precisamente los costos y por el contrario, aquellos que no reúnen esta condición, constituyen un gasto.

El costo de un bien es el necesario para ponerlo en condiciones de ser vendido o utilizado, según corresponda en función de su destino. Por lo tanto, incluye la porción asignable de los costos de los servicios externos e internos necesarios para ello (por ejemplo: fletes, seguros, costos de la función de compras, costos del sector producción), además de los materiales o insumos directos e indirectos requeridos para su elaboración, preparación o montaje. Las asignaciones de los costos indirectos deben practicarse sobre bases razonables que consideren la naturaleza del servicio adquirido o producido y la forma en que sus costos se han generado. Esta definición supone adoptar el concepto de costo integral o por absorción.

En el largo plazo, todos los costos tienen el mismo destino: resultado negativo.

La diferencia radica en el período en que se les considera ya ahora como Resultados, por haberse consumido su potencialidad de servicio.

Mientras posean capacidad de generar un ingreso – a través de la venta – constituyen un activo. En cambio, los gastos son conceptos o desembolsos que se agotan en el mismo ejercicio de su devengamiento, y en consecuencia no tienen capacidad para generar ingresos futuros.

Costos, Gastos y Pérdidas

Los costos representan una porción del precio de adquisición de artículos, propiedades o servicios, que ha sido diferida o que todavía no se ha aplicado a la realización de ingresos (Activo Fijo e Inventarios).

Los gastos son costos que se han aplicado contra el ingreso de un período determinado (sueldos administrativos).

GASTOS.- Son las erogaciones hechas con motivo de las operaciones de administración, producción, distribución y venta. Normalmente se les clasifica en Gastos de Administración, Venta, Fabricación, Financieros, Otros.

¿Cuáles son las NIF's aplicables a los Gastos?
Criterio Prudencial.- Los gastos deben registrarse cuando se conocen, no importando que no estén pagados. Del periodo contable significa que deben registrarse en el periodo contable al que correspondan.

¿Cuáles son los objetivos de la auditoría aplicables a Gastos?
OBJETIVOS.- Verificar que los gastos sean reales, que correspondan al ejercicio en revisión, que estén clasificados en función a su origen y concepto y Determinar los gastos extraordinarios para resaltarlos en el E. de Resultados.

¿Cuál es el Control Interno aplicable a Gastos?
CONTROL INTERNO.-Deben existir presupuestos de gastos e informe de las variaciones resultante en relación con los gastos reales, exigiéndose explicaciones y responsabilidades a quién corresponda. Deben siempre estar autorizados. El soporte documental debe siempre estar autorizado antes de su desembolso. Su clasificación debe ser vigilada al contabilizarse.

¿Cuáles son los procedimientos de auditoría aplicables a Gastos?
PROCEDIMIENTOS.- Análisis de variaciones. Verificación del soporte documental. Conexión con otras cuentas. Pruebas Globales (Ej. Comisiones sobre ventas).

Costo de lo vendido o costo de ventas

Antecedentes

Uno de los cambios importantes fue el reconocimiento que para efectos fiscales se le dio a la inflación a partir del 1° de enero del 1987 y con ello cambió el cálculo del resultado fiscal y por tanto del ISR, permitiendo la deducción más

importante permitida por la LISR, que fueron las COMPRAS de mercancía, en MP, Productos Semiterminados y Productos Terminados en lugar de deducir el Costo de Ventas en el que se involucraba un cálculo y control del costo y de una valuación de inventarios.

Hasta finales del 2004 estuvo vigente la deducción de COMPRAS, no importando si lo comprado era vendido o no, por tanto los inventarios eran irrelevantes para efectos fiscales, ya que los inventarios al final de cada ejercicio ya habían sido deducidos a través de las COMPRAS. Solo hubo durante dicho lapso una etapa de transición de 4 años, que solo duró 2 años, 1987 y 1988 existieron para que convivieran la dos bases la tradicional y la nueva. La Base Tradicional mantuvo la deducibilidad del Costo de lo Vendido y el control de los inventarios y la Base Nueva permitió la deducción de las compras al 100%.

El costo de ventas apareció por primera vez en la legislación fiscal en el año de 2005, para hacer deducible el costo unitario de adquisición de las mercancías vendidas o el costo de producción de lo vendido y ya no las adquisiciones de bienes, la razón que dio la autoridad fue que serviría como medio para controlar la compra de facturas apócrifas y por ende la evasión fiscal, sin embargo, el costo de venta rompe con el equilibrio tributario pues mientras que el proveedor acumula todo el ingreso por la venta el que realiza la compra es este caso las personas morales solo pueden hacer deducible la proporción del costo correspondiente a las mercancías vendidas.

DEDUCCIÓN DE LOS INVENTARIOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 1986 ó 1988

¿Qué sucedió con los saldos finales de los inventarios al 31 de diciembre de 1986 ó 1988 que no habían sido deducidos fiscalmente?

Para 1986 la SHCP estableció que los contribuyentes podrían deducir con posterioridad a dicha fecha el importe que resultara menor entro los inventarios de mercancías, materias primas, productos terminados o semiterminados que hubieran tenido al 31 de diciembre de 1986 o de 1988.

Dicha disposición estableció la posibilidad de deducir dichos inventarios sólo cuando sucediera alguno de los siguientes casos remotos:

. Que cambiara su actividad empresarial preponderante

. Que entrara en la etapa de liquidación

En dichos casos se actualizarían los inventarios como sigue:

DEDUCCIÓN DE INVENTARIOS A PARTIR DE 1992

Al 31 de marzo de 1993 en la Resolución Miscelánea, se autorizó que para determinar el resultado fiscal de 1992, la PM dedujeran el importe de los inventarios que hubiesen tenido al 31 de diciembre de 1986 ó 1988, por el volumen en que hubieran disminuido sus existencias valuadas a precio en que

las tuvieran contabilizadas a esas fechas y actualizadas hasta diciembre de 1992. Para lo anterior se requirió que las pérdidas fiscales incurridas a partir del 1° de enero de 1987 que se disminuyeron para calcular el resultado fiscal en la Base Nueva o pérdida fiscal ajustada en la Base Tradicional, las hubieran determinado en su totalidad conforme a las disposiciones del Título II y en su caso al artículo 809 de la mecánica de transición vigente hasta el 31 de diciembre de 1990, conforme al artículo 55 de la LISR.

Sorpresivamente, el 22 de abril de 1993 se derogó dicha disposición con la explicación de que esta regla se hizo con el propósito de evitar confusión entre los contribuyentes que hubieran tenido actividades empresariales con anterioridad al 1° de enero de 1987.

A pesar de lo anterior, el 19 de mayo de 1993, nuevamente en la resolución miscelánea se expuso que era muy conveniente permitir a los contribuyentes que venían realizando actividades empresariales con anterioridad al primero de enero de 1987 optaran por deducir los inventarios referidos en la fracción II del artículo sexto transitorio del decreto de reformas del 31 de diciembre de 1986.

Dicha deducción podría efectuarse hasta por el monto que no hubieran deducido con anterioridad, sus inventarios al 31 de diciembre de 1986 o 1988, el que fuera menor, basándose en el valor fiscal que tenían a dichas fechas.

El monto a deducir a sería hasta por el importe que no hubieran deducido con anterioridad a 1987 y que correspondiese al que resultara menor entre ambos inventarios mencionados, sin precisar que se deberían referir a los volúmenes de existencia como lo señalaba el contenido de la regla derogada.

El propósito que se perseguía era el de comparar los inventarios de 1986 y 1988, ya que la base tradicional desaparecería a partir del primero de enero de 1989, para darle paso a la base nueva, por lo tanto los inventarios generados con anterioridad a dicha fecha, posiblemente ya se verán vendido y considerado como ingreso acumulable, sin tener a cambio la deducción autorizada correspondiente, resultando esta medida del todo injusta para las empresas**.**

Procedimiento para deducción inventarios

Deducción se efectuaría en 30 ejercicios contados a partir del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 1992.

Inventarios finales al 31 diciembre de 1986 o 1988

Por:
Factor de Actualización
Inventarios Finales de 1986 o 1988 Actualizados

Por:
3.333%
Deducción de Inventarios en cada ejercicio

ASPECTOS GENERALES DEL COSTO DE VENTAS

Los costos se generan dentro de la empresa privada y está considerado como una unidad productora.

El término costo ofrece múltiples significados y hasta la fecha no se conoce una definición que abarque todos sus aspectos. Su categoría económica se encuentra vinculada a la teoría del valor, "Valor Costo" y a la teoría de los precios, "Precio de costo".

El término "costo" tiene las acepciones básicas:

1. La suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir una cosa.
2. Lo que es sacrificado o desplazado en el lugar de la cosa elegida.

El primer concepto expresa los factores técnicos de la producción y se le llama costo de inversión, y el segundo manifiesta las posibles consecuencias económicas y se le conoce por costo de sustitución.

La contabilidad de costos consiste en una serie de procedimientos tendientes a determinar el costo de un producto y de las distintas actividades que se requieren para su fabricación y venta, así como para planear y medir la ejecución del trabajo.

El costo vendido constituye la afectación patrimonial de mayor cuantía para las empresas y representa el elemento más importante por lo complejo es su determinación.

¿Cómo se define el costo de ventas?

Es el conjunto de esfuerzos medibles en unidades monetarias que tienen que desembolsarse para llevar a cabo la adquisición de las mercancías o la producción de bienes o servicios.

¿Qué es el costo de ventas de una actividad comercial?

Es la erogación de recursos económicos para la adquisición de productos que serán vendidos a un tercero, sin que sufran modificación estructural alguna. Para poder determinar valor total de dichas adquisiciones deberán considerarse adicionalmente aquellos gastos que guardan una íntima relación con el producto, como pueden ser los fletes, los impuestos de importación, gastos aduanales, seguros de las mercancías, almacenaje, entre otros muchos gastos relativos.

¿Con qué debe estar asociado el valor de las mercancías?

El valor de las mercancías adquiridas deberá estar asociado con las unidades que las representan.

Lo anterior significa que para determinar el número de piezas que fueron vendidas en un período determinado para conocer su costo, es necesario conocer el número de piezas con las que se contaba al inicio del ejercicio, y llevar a cabo la toma del inventario físico al finalizar el ejercicio.

Conforme al artículo 29, fracción II, de la Ley del ISR, las personas morales del régimen general de ley podrán efectuar la deducción del costo de lo vendido.

A este respecto, el artículo 45-A de la misma ley establece lo siguiente:

1. El costo de las mercancías que se enajenen, así como el de las que integren el inventario final del ejercicio, se deberá determinar de conformidad con el sistema de costeo absorbente sobre la base de costos históricos o predeterminados.

2. Cuando el costo se determine aplicando el sistema de costeo directo con base en costos históricos, se deberán considerar para determinarlo, la materia prima consumida, la mano de obra directa, así como los gastos de fabricación que varíen en relación con los volúmenes producidos, siempre que se cumpla con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley del ISR.

3. En todo caso, el costo se deberá deducir en el ejercicio en que se acumulen los ingresos que se deriven de la enajenación de los bienes de que se trate.

Como se observa, la Ley del ISR acepta dos sistemas para llevar a cabo la valuación del costo deducible de las mercancías, a saber:

1. El sistema de costeo absorbente sobre la base de costos históricos o predeterminados.

2. El sistema de costeo directo con base en costos históricos.

Los sistemas de costeo mencionados derivan de la práctica contable y financiera de las empresas, y su establecimiento formal se contiene en el boletín C-4 de las NIF, denominado "Inventarios", emitido por el CINIF.
Ahora bien, en la Ley del ISR no se describen los términos de aplicación de los sistemas de valuación de las mercancías en comento, por lo que, en nuestra opinión, las personas morales, para obtener el monto de su costo deducible, deberán seguir la práctica contable y los lineamientos que se señalan en el boletín C-4.

Normas financieras aplicables a los inventarios

Las entidades económicas, ya sean comerciales o industriales, efectúan la inversión en inventarios con la finalidad de obtener ingresos por conducto de la venta de los mismos. Por esta razón, en términos financieros, las reglas relativas a la contabilización de los inventarios se aplican considerando dos momentos fundamentales:

1. La adquisición.
2. La enajenación.

Por lo que respecta a la adquisición, las reglas se refieren básicamente a los elementos que deben integrar el costo de la inversión efectuada en inventarios. Por lo que se refiere a la enajenación, las reglas comprenden el modo de incluir el costo de los inventarios vendidos en los resultados de operación (costo de ventas).

A este respecto, es importante mencionar que el boletín C-4 de las NIF indica que en la técnica contable abundan reglas de carácter alternativo, y las empresas tienen derecho a seleccionar las más convenientes de acuerdo con sus características peculiares, siempre y cuando se siga una política consistente y se proporcione información suficiente a los lectores de los estados financieros.

Asimismo, se debe señalar que el boletín C-4 establece reglas particulares de aplicación de los principios contables a los inventarios, tratándose sólo de empresas industriales y comerciales, pero no emite reglas referentes a empresas de servicios, constructoras, extractivas, etcétera, que por reunir características especiales son objeto de estudios complementarios (a la fecha sólo el estudio relativo a las empresas constructoras se ha dado a conocer por el CINIF mediante el boletín D-7).

Siguiendo con el boletín C-4, se establece que el rubro de inventarios lo constituyen los bienes de una empresa destinados a la venta o a la producción para su posterior venta, tales como:

1. Materia prima.
2. Producción en proceso.
3. Artículos terminados.
4. Otros materiales que se utilizan en el empaque, envase de mercancía o las refacciones para mantenimiento que se consuman en el ciclo normal de operaciones.

Determinación del costo (reglas de valuación)

De acuerdo con el boletín, C-4, las reglas de valuación para los inventarios son el costo de adquisición (empresas comerciales) o el de producción (empresas industriales), que se incurre al comprar o fabricar un artículo.

En este sentido, el costo significa, en principio, la suma de las erogaciones aplicables a la compra y los cargos que directa o indirectamente se incurren para dar a un artículo su condición de uso o venta.

Costo de ventas en actividades industriales

Una de las diferencias fundamentales con las empresas comerciales es que mientras en la empresa comercial se incurre en un costo de mercancías adquiridas, por el contrario, la empresa industrial determina un costo de producción de mercancías.

¿Cómo se calcula el costo de producción? ¿Cuáles son los elementos que constituyen el Costo de Producción?

Se necesita determinar la compra de materias primas que posteriormente serán transformadas en productos terminados. El primer elemento del costo de producción lo constituye la materia prima siendo en la generalidad de los casos uno los costos más importantes, adicionándole todos los gastos necesarios para dejar debidamente ubicada la materia prima en los almacenes de la empresa.

Para tener producto terminado no basta con la materia prima utilizada en el proceso para determinar costo de producción. Hace falta el recurso humano es el segundo elemento del costo denominado mano de obra, necesario para transformar la materia prima.

El tercer elemento del costo de producción son los costos indirectos de fabricación, y representa en todos aquellos gastos indispensables para obtener el producto terminado disponible para su venta.

Al igual que las empresas comerciales, en las industriales también deben adicionar al inventario al inicio del ejercicio las compras de materias primas que durante el período se hayan efectuado, disminuyendo el resultado de practicar un recuento de materias primas para determinar cuántas quedan en el límite de final. Este proceso se hace muy complejo de acuerdo al método de valuación inventarios.

Integración del costo de producción

Inventario inicial de materias primas
Más:
Adquisición de Materias Primas
Materia Prima disponible
Menos:
Inventario Final de materias primas
Materia Prima utilizada
Más:
Mano de obra
Costos Indirectos de Fabricación
Costo Primo de Producción
= Costo de Producción

Resumiendo lo anterior **Costo Primo = (MP+MO)**
Los costos indirectos de fabricación representan gastos que de no estar relacionados con el proceso productivo, no se lograría la obtención de los productos terminados. Por ejemplo depreciación de maquinaria y equipo, energía eléctrica consumida por la fábrica o bien el pago de la renta del inmueble, gastos de conservación y mantenimiento de operación de la maquinaria, asistencia técnica, seguros relacionados con la producción, entre otros muchos.

Producción proceso

Por la propia naturaleza continua del proceso de fabricación y la necesidad de preparar información a ciertas fechas, contablemente debe efectuarse un corte de operaciones y por tanto, los artículos que no aún estén terminados deberán ser valuados en proporción a los diferentes grados de avance que tienen cada uno de los procesos productivos. NIF C-4

El sistema para determinar el costo de producción varía en función del procedimiento deberá aplicar cada empresa para conocer el costo de producción. Pensemos en un momento que al finalizar el ejercicio la materia prima se encuentra en un proceso intermedio de transformación.

Esto significa que existe parte de esa producción que no se termina en el período (inventario final de producción proceso) por lo que se debe buscar la equivalencia que le corresponda, precisamente para que ese inventario equivalga a unidades terminadas teóricamente consideradas y con esto, las unidades equivalentes de producción en proceso se igualan a las unidades parcialmente elaboradas que equivalen a unidades terminadas en cada proceso.

Costo de producción y artículos terminados

Las industrias deberán contar con un Inventario Inicial de Producción Proceso determinado como se explicó anteriormente y un recuento del inventario de producción en proceso al final del período, para que la diferencia que resulte de comparar dichos inventarios, sumada al Costo Primo de Producción, nos permita conocer el Costo de Producción Terminada.

Inventario Inicial de producción proceso
Menos:
Inventario Final de Producción Proceso
= **Diferencia positiva o negativa de Producción Proceso** (*)
Costo primo de producción
Más:
Diferencia positiva o negativa de Producción Proceso (*)
= **Costo de Producción Terminada** (1)
Más:
Inventario Inicial de Producción Terminada
= Artículos Terminados disponibles a su venta (2)
Menos:
Inventario Final de Productos Terminados
= **Costo de la Mercancía Vendida**

(1) El costo de producción terminada representa importe de distintos elementos del costo que se originan para dejar un artículo disponible para su venta o para ser usado en un posterior proceso de fabricación.

(2) Los artículos terminados son aquellos que se destinarán preferentemente a la venta del recurso normal de las operaciones importe registrado equivalen a al costo de producción en el caso de las industrias. Los artículos terminados entregados en consignación, deberán formar parte del inventario al costo que les corresponda.

Sistemas de valuación

Como consecuencia de los factores que intervienen para determinar el costo los inventarios, existen dos sistemas de valuación. Uno de ellos se refiere las erogaciones incurridas en relación a su origen o función y el otro se refiere al comportamiento de las mismas:

- Costos incurridos directa e indirectamente en la elaboración, independientemente de que éstos sean de características fijas variables en relación al volumen que se produzca, y
- Costos incurridos en la elaboración, eliminando aquellas erogaciones que no varíen en relación al volumen que se produzca, por consideradas como gastos del período.

De acuerdo con la técnica contable y considerando que las empresas deben contar con sistemas que aporten información acorde con sus necesidades para determinar el costo de ventas, se podrá utilizar el **Costeo Absorbente o Costeo Directo** y éstos a su vez llevarse sobre la base de costo histórico o predeterminado.

Costeo absorbente

Se integra con todas aquellas erogaciones directas y los gastos indirectos que se considere fueron incurridos en el proceso productivo. La asignación del costo al producto, se hace combinando los gastos incurridos en forma directa, con los gastos de proceso de producción o actividades relacionadas con la producción:

Materia prima
Más:
Mano de Obra
Gastos Directos de Fabricación, Variables o Fijos
Gastos Indirectos de Fabricación, Variables o Fijos
= **Costeo Absorbente**

Costeo Directo

A diferencia del Costeo Absorbente, se toma en consideración lo siguiente:
Materia prima consumida
Más:
Mano de Obra
Gastos de Fabricación
Costo Directo
Como puede ser observado, los elementos que integran el costo en ambos sistemas no son los mismos, entonces ¿Cuál es la diferencia?

El Costeo Directo considera que los costos no deben verse afectados por los volúmenes de producción, mientras que en el Costeo Absorbente incluye tanto los gastos fijos como los variables ya que en ocasiones cierto elemento del

costo puede tener características fijas por existir capacidades instaladas no utilizadas.

El Costeo Directo es un auxiliar en la toma de decisiones, sobre todo en la determinación de los precios de venta, y no se le da la importancia debida a los costos fijos, lo que evidentemente es un peligro potencial.

Costos históricos

El registro contable de las cuentas inventarios a través de los costos históricos, consisten acumular los elementos del costo incurridos para la adquisición de la mercancía por la producción de artículos.

Costos Predeterminados

Como su nombre indica, se calculan antes de iniciarse la producción de los artículos, siendo clasificados en:

- **Costos Estimados**. Se basan principalmente la determinación de los costos con base en experiencia de años anteriores con estimaciones hechas por expertos en el ramo.
- **Costos Estándar**. Miden la eficiencia e indica el bloque en condiciones óptimas debe erogarse para producir un artículo. Este procedimiento tiene la ventaja de permitir conocer anticipadamente costo de producción en forma estimada y principalmente medir la eficiencia de la producción.

Independientemente de la utilización del sistema de Costos estimados o Estándar, al finalizar el ejercicio se tendrá invariablemente que determinar las desviaciones incurridas con el objeto de ajustar estas estimaciones a los costos reales.

Sistemas de producción

Existe una infinidad de productos que se elaboran en diferentes empresas industriales y por tanto es necesario saber que existen dos sistemas de producción.

Uno de ellos se relaciona con la generación de órdenes de producción y el otro se refiere a los procesos consecutivos y en masa.
Lo anterior significa que las órdenes de producción darán la pauta de que cada orden de producción será distinta y que cada artículo que se produzca tendrá costos más individualizados, en tanto que los costos incurridos en la producción por procesos son más bien tendientes a ser uniformes y rígidos.

En este último caso sólo tendría que dividirse el monto total de los costos incurridos en el proceso productivo entre la cantidad de artículos elaborados para conocer costo unitario.

Órdenes de producción Producción por Procesos

Producción Lotificada	Producción continúa
Producción Variada	Producción uniforme
Condiciones de producción flexibles	Condiciones de producción rígidas
Costos específicos	Costos promedio
Control de costos analítico	Control de costos global
Sistema de costos individualizados	Sistemas de costos generalizados
Sistema más costoso	Sistema más económico
Costos fluctuantes	Costos estandarizados
Cantidades pequeñas de producción y costos unitarios elevados	Grandes cantidades de producción de unidades similares o idénticas, de artículos estandarizados con costos relativamente reducidos
El punto central enfoque para la acumulación de costos es la orden de trabajo	El punto central enfoque para la acumulación de costos es el departamento o centro de costos
Industrias donde se aplica: Jugueteras, muebleras, maquinaria, Automotriz, farmacéutica, artículos	Industrias donde se aplica: Fundición de acero, vidriera, cervecera, cemento, papel, eléctricos.

Métodos de valuación de inventarios

Una de las variables que hace más difícil la valuación de los inventarios es el incremento en los precios, ya que materia prima similar es adquirida durante el ejercicio a diferentes precios, y es por ello importante resolver este problema a través de escoger entre diferentes métodos de valuación de inventarios.

Método PEPS

(FIFO = First In First Out - Primeras Entradas Primeras Salidas)
Este método se basa en el supuesto de que los primeros artículos que entran al almacén, hipotéticamente son los primeros en salir del mismo, ya sea para ser vendidos o bien para hacer transferidos al departamento de producción para su transformación, por lo que las existencias al finalizar cada periodo, eran prácticamente valuados a los últimos precios de compra, mientras que en el costo de ventas son los que corresponden al inventario inicial y las primeras compras del período, y por lo tanto los precios más bajos debido a la inflación.

Para poder aplicar el sistema de valuación deben establecerse diferentes capas inventario de acuerdo con su fecha de adquisición con su caso de producción.

En una época inflación, puede originarse una valuación en el inventario final con un impacto mayor respecto al costo de ventas; de aquí se originan el principio de "A mayor ingreso, mayor utilidad".

Método UEPS

(LIFO = Last In First Out – Últimas Entradas Primeras Salidas)

Otro de los métodos para la valuación de los inventarios es el de Últimas Entradas Primeras Salidas, que es exactamente contrario al anterior de PEPS y consiste en que los artículos que entran al almacén o bien a la producción, son los primeros hipotéticamente de salir de él, por lo que al aplicar este método de valuación de inventarios, las existencias al finalizar del período serán valuadas a los precios de adquisición o bien de producción más antiguos y de ahí el principio de "A menor inventario menor utilidad”.

Este método también debe establecer diferentes capas inventario segundas fechas de compra o bien de producción para poder asignar adecuadamente el costo.

Método de Costo Promedio

Uno de los métodos de valuación de inventarios más comunes que en la práctica las empresas utilizan para determinar el costo unitario de las mercancías o bien de las materias primas, se basa principalmente en la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Monto total de las compras}}{\text{Número de Unidades compradas}} = \text{Costo Promedio}$$

Los valores del costo promedio se van determinando en función del movimiento de los inventarios es decir por un lado en la compra de nuevos productos y por otra parte en la salida del producto en función de su realización o venta.

Método de Costo Identificado

Existen mercancías con características especiales y por tanto deben ser identificadas específicamente en su costo ya sea de adquisición o bien de producción, para que cuando el producto sea enajenado, pueda ser tomado en cuenta su costo de adquisición o de producción, precisamente como costo de lo vendido. Por lo general, en la práctica, estos productos se identifican con su número de serie para ser identificados plenamente, como por ejemplo vehículos, cierto de tipo de joyería fina, equipo de cómputo, motores, compresoras, entre otros muchos.

Método de Costeo Detallista

Por lo general las tiendas que llevan a cabo ventas al menudeo o a el detalle, como por ejemplo Sears Roebuck, Liverpool, Palacio de Hierro, entre otras, utilizan este método por la facilidad que existe para determinar su costo de venta, lo que quiere decir que las existencias valúan en lugar de precio de venta a precio de costo y a través de la aplicación de un Mark UP y Mark ON ha dicho precio de venta se les convierte a precio de costo. Este sistema se aplica en forma departamental o divisional con productos homogéneos y su importancia radica en llevar con precisión el control de de la utilidad bruta. Se elabora un Estado Financiero Secundario denominado Merchandise Condition Report.

Se arrancan aplicación de este método con el establecimiento de grupos homogéneos de mercancías, y posteriormente se les asigna un precio de venta toman en consideración su costo de compra y el Mark UP revisado y aprobado, tomando siempre en consideración:

- Llevar un control de los márgenes utilidad bruta
- Agrupar de artículos homogéneos
- De manera periódica llevar a cabo, el inventario físico con el objeto de verificar que las existencias en libros concuerdan con el inventario físico y en su caso, se procede a conciliar las diferencias, donde pueden ser detectado errores administrativos tanto del jefe del departamento, como de contabilidad, o en su caso detectar posibles robos hormiga.

El método antes descrito, le tomó 10 años a la SHCP entenderlo y aprobarlo, para después incorporarlo en la LISR a instancia de una promoción hecha por Sears Roebuck de México

Como es lógico pensar, los inventarios pueden sufrir variaciones importantes en los precios de mercado, cambios por obsolescencia y lento movimiento y por tanto para poder cumplir con el principio de realización que no se establece:

“Todas las operaciones y eventos económicos queda contabilidad cuantifica se consideran por ella realizados: … cuando han ocurrido eventos económicos externos a la entidad o derivados de operaciones de ésta cuyo efecto puede cuantificarse en términos monetarios”.

El sistema de costeo permitidos en la LISR es el absorbente sobre la base de costos históricos o predeterminados y el directo con base en costos históricos, pero en este ultimo caso solo se permite la deducción de los elementos variables, por lo que resulta conveniente fiscalmente aplicar este ultimo sistema pues no ofrece ventajas para incrementar las deducciones como podría pensarse, por lo que es mas recomendable aplicar el costeo absorbente por cualquiera de sus bases, pero si se usa con base predeterminada el articulo 69-B del reglamento señala que si la diferencia determinada entre los costos históricos y los predeterminados no exceda el 3% podrá acumularse o deducirse tal diferencia según sea el caso, lo que podría significar una deducción mayor.

Como hemos dicho anteriormente los sistemas de costeo reconocidos en la ley del Impuesto Sobre la Renta son absorbente y el directo , pero las normas contables solo se reconocen absorbente, asimismo el reglamento de dicha ley indica que el sistema debe ser igual para efectos fiscales y contables, por lo tanto hay una incongruencia total, lo mismo ocurre en el método UEPS de valuación de inventarios que ya no esta vigente en las normas contables mexicanas, no obstante la ley nos permite en este caso elegir métodos diferentes para dichos efectos.

En relación a otro impuesto distinto del ISR, el costo de venta no tiene importancia, ya que en el IETU no existe este termino, es sustituido por deducciones como la adquisiciones de bienes, el crédito al salario. Que claro cumpla con los requisitos de deducibilidad par dicho impuesto, igualmente en el IVA la parte acreditable no esta relacionada con el costo de venta, la ley únicamente nos dice que el impuesto pagado por la compra de bienes, la prestación de servicios o el uso o goce temporal de bienes para los que exista limite en la ley del ISR, este será acreditable parcialmente.

PROPUESTAS

- Reducción de los costos
- Gestionar los costos en la empresa implica
- Mejoramiento de la calidad
- Mejoramiento de la productividad
- Reducción del inventario
- Acortamiento de las líneas de producción
- Reducción del tiempo ocioso de las máquinas y equipo
- Reducción del espacio utilizado
- Reducción del tiempo total del ciclo o tiempo de espera

CONCLUSION

En conclusión el costo de venta es un aspecto al que debemos prestar especial atención, pues de la elección del sistema de costeo y del método de valuación de inventarios depende el pago de impuestos y el aspecto financiero de la entidad, los problemas con el costo de venta son variados pero en este trabajo hemos ofrecido algunas propuestas para resolverlos, a pesar de que algunas soluciones las encontramos en la ley también es importante recurrir a sentencias de tribunales que ofrecen ventajas que permiten disminuir la carga tributaria.

La contabilidad de costos es como un triángulo: tiene 3 elementos, en lugar de 3 lados: materiales directos, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación."

La organización de la contabilidad de costos varía según las características de las distintas compañías.

La contabilidad de costos no se opera completamente por separado del sistema de contabilidad comercial y financiera, sino que más bien son una extensión o subdivisión de esta última.

"Debe comprenderse, en todos los casos, que el objetivo final de la contabilidad de costos es el control administrativo que tiene por resultado una ganancia mayor para la empresa."

BIBLIOGRAFIA

- Portus Tributario 2013
  Autor: Rodolfo Esquivel Spindola
  Editorial: HESS
  Impuestos: ISR, IETU, IVA
- Técnicas de los costos
  Autor: Sealtiel Alatriste
  Editorial Porrúa, S.A., México DF.

- http://www.monografias.com/trabajos15/costos-clasificacion/costos-clasificacion.shtml#ixzzG3o6ihoFS

- http://www.ccpm.org.mx/avisos/anexo_2_folio42.pdf

- http://ficachi.com.mx/avisos/NIF_C_4_INVENTARIOS

Línea de Investigación:
Mejora aseguramiento análisis de la acreditación Internacional

La acreditación en la Instituciones de Educación Superior, necesidad para la mejora continúa de la educación.

Maricela Reséndiz Ortega, Ma. de Jesús Ramírez Domínguez,
Martha Elva Reséndiz Ortega.
Facultad de Contaduría Pública,
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

RESUMEN

Hoy en día las instituciones de educación superior en todo el mundo, no pueden quedar al margen de los cambios tecnológicos, comerciales, sociales y culturales, porque la globalización de las economías nos obligan a estar estrechamente interrelacionados y la educación juega un papel importante en el crecimiento y desarrollo de las economías a nivel mundial, es por ello que planteamos la necesidad de realizar ciclos de evaluación y mejora continua, como elemento fundamental para lograr mayor calidad académica, en Instituciones de Educación Superior y de apoyar los diferentes procesos de acreditación en el ámbito nacional como internacional

El objetivo de este trabajo es el intercambio de ideas y técnicas de autoevaluación desarrolladas en el cuerpo académico que conformamos, denominado Desarrollo Institucional con la línea de investigación: **Evaluación del proceso de gestión académica del docente, evaluación y homogenización del proceso de enseñanza- aprendizaje**; para incidir en la decisión de que las Instituciones de Educación Superior, sean acreditadas por parte de organismos externos, indispensable hoy en día, para que sean reconocidos como Instituciones de calidad, debido a que existen estándares de calidad establecidos, que constituyen una guía para el perfeccionamiento de los programas académicos, para que las Instituciones Educativas, cumplan su misión de formar cuadros de egresados que contribuyan al desarrollo de la sociedad, con calidad y pertinencia. Estos organismos son reconocidos y aprobados por el Gobierno Federal y para las áreas de la Contaduría y la Administración a nivel nacional, los que corresponden son: Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, COPAES Consejo de Acreditación de la Enseñanza en la Contaduría y Administración (CACECA), encargado de llevar a cabo la acreditación de los programas académicos de las Instituciones de Nivel Superior de México en contaduría, administración y carreras afines, y los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, A.C (CIEES), integrados por pares académicos del más alto nivel de las instituciones de educación superior de todo México, cuya misión fundamental es evaluar las funciones y los programas académicos que se imparten en las instituciones educativas que lo solicitan y formular recomendaciones puntuales para su mejoramiento, contenidas en los informes de evaluación, que se entregan a los directivos de las instituciones.

Por lo tanto en este trabajo se expondrán una serie de estrategias que contribuyan a facilitar este proceso las cuales han sido resultado de las experiencias obtenidas en procesos de evaluación anteriores con el fin enriquecer los planes de trabajo que se tengan ya elaborados, ya que se ha vivenciado una experiencia exitosa con la reciente acreditación por parte del **Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales, Contables y Administrativas en la Educación Superior de Latinoamérica CACSLA**.

Palabras clave: Acreditación. Mejora continua**.**

JUSTIFICACIÓN

Desarrollo de la Investigación

El Consejo de Acreditación de la Enseñanza en la Contaduría y Administración (CACECA) es una de las Instituciones más comprometidas con el mejoramiento continuo de los programas académicos de nuestras disciplinas tanto a nivel nacional como en el Latinoamericano. A más de 3 lustros que las Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración ANFECA haya adquirido el compromiso de diseñar un mecanismo de acreditación del área Contable y Administrativa, y con ello la creación del CACECA, se ha consolidado como uno de los grupos más responsables y sobresalientes de evaluación, que continuamente ha contribuido al mejoramiento de la educación en la Contaduría, la Administración, la Informática y áreas afines.

Derivado de este organismo se crea el Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales, Contables y Administrativas en la Educación Superior en Latinoamérica, AC. (CACSLA), para la acreditación internacional en el ámbito latinoamericano, organismo que busca, a través de estándares de calidad establecidos una guía para el perfeccionamiento de los programas académicos para que las Instituciones Educativas de Nivel Superior, cumplan su misión de formar cuadros de egresados que contribuyan al desarrollo de la sociedad, con calidad y pertinencia,

CACSLA, proporciona un instrumento de autoevaluación previo al proceso de acreditación, el que se tiene que soportar con la documentación necesaria, con la ayuda de una vitrina metodológica, por medio de la cual se va a llevar a cabo el armado de expediente según los indicadores que servirán de base para emitir el dictamen de acreditación, tomamos como ejemplo una que contemple 12 estándares, estableciendo los conceptos que se tienen que cubrir en cada uno, ya que de no contar con ellos, no sería conveniente intentar la acreditación, si no iniciar acciones para conseguirlos.

Los referentes mencionados para conseguir la acreditación se indican en el cuadro

Cuadro 1 Referentes a considerar para la Acreditación de CACSLA

Estándar	Indicadores que hay que tomar en cuenta
COMPETENCIA DEL PROFESORADO: NIVEL ACADÉMICO Y PRODUCTIVIDAD	Normativa Los docentes tiene el grado de maestría en un campo del conocimiento relacionado con el programa académico, Tener el grado de doctor en un campo del conocimiento relacionado con el programa académico, han publicado libros, trabajos de investigación o artículos en revistas especializadas o arbitradas tienen experiencia de cinco años en docencia en nivel pregrado y experiencia en investigación y extensión y mercado laboral mínima de cinco años en el área donde imparte su enseñanza o facilitan el aprendizaje Los docentes participan en otros proyectos de índole académico, como: Acreditaciones, certificaciones, jurados en certámenes académicos Se diagnostican las necesidades de formación y actualización del personal docente, congruente con el plan de estudios La planta docente ha recibido capacitación en el último año, relativa al modelo educativo adoptado por la Institución Existe un programa de formación y/o actualización didáctica - pedagógica donde participen los docentes Existencia de programas de actualización disciplinaria y de capacitación en tecnologías de la información y comunicación y de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento en donde participen los docentes y de capacitación en tecnologías de la información y comunicación y de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento En los Programas de Asignatura de manera específica existen perfiles docentes para la contratación Normativa y evidencia de aplicación de las convocatorias públicas y exámenes de oposición o concursos de méritos o clase modelo Convocatorias públicas y actas de concursos de oposición o instrumento de evaluación aplicado. Comunicados a los docentes en función de los resultados del examen de oposición o concurso de méritos o clase modelo, así como normativa de su aplicación Actas constitutivas de los cuerpos colegiados y documentos de selección efectuada por un cuerpo colegiado La contratación del personal docente responde al resultado del proceso de selección Normativa que especifique las categorías para el personal académico Instrumentos de evaluación aplicados de acuerdo a la Normativa: encuestas de evaluación por estudiantes, por Cuerpos Colegiados, por academia y por jefes inmediatos. Registro de acciones implementadas en atención a los resultados. Horarios de descarga académica Oficios de asignación para las actividades Constancias de participación, en su caso o estudiantes atendidos o producción correspondiente Registros de estudiantes atendidos Registros de preparación de clases
ESTUDIANTES: ADMISIÓN, NUEVO INGRESO, TITULACIÓN, ÍNDICES DE EFICIENCIA	Normativa Publicaciones y medios de difusión Convocatoria publicada o difundida Casos de aplicación Registros de los servicios de orientación e informativos para los trámites y apoyos (no condicionante) Examen de admisión o entrevista o encuesta Procedimiento, Documentos de equivalencia y revalidación Expedientes de estudiantes Guía de estudio. Describir métodos de acceso, consulta o adquisición Resultados obtenidos. Ejemplos de expedientes de estudiantes Relación de estudiantes que se van a titular Registros de estudiantes que lo conocen (entrega o pláticas) Plan de Estudios Cuadros Estadísticos de la deserción y titulación Tabla índices

Estándar	Indicadores que hay que tomar en cuenta
	Trayectorias Determinación de estudiantes en riesgo Procedimiento de canalización de las trayectorias Ejemplos de aplicación Tutorías Cursos extracurriculares de cómputo Cursos extracurriculares de idiomas Técnicas de estudio Cursos remediales Estrategias y/o programas para impulsar la titulación. Formas de difusión de los programas entre los egresados. Mostrar resultados de los programas.
EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE: MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, ESTÍMULOS AL RENDIMIENTO ACADÉMICO	Instrumentación didáctica: Instrumentos de evaluación (rúbricas, portafolio de evidencias, lista de cotejo, aprendizaje basado en proyectos, entre otros) Bitácoras de los docentes en donde aparezcan las calificaciones otorgadas Actividades de aprendizaje para el desarrollo integral de la investigación para efectos de evaluación. Bitácoras de los docentes en donde aparezcan las calificaciones otorgadas a los trabajos de investigación. Ejemplos de trabajos de investigación de los estudiantes con una calificación asignada. Actividades de aprendizaje para el desarrollo integral del trabajo en equipo para efectos de evaluación. Instrumentos de evaluación (rúbricas, portafolio de evidencias, lista de cotejo, aprendizaje basado en proyectos, entre otros) Bitácoras de los docentes en donde aparezcan las calificaciones otorgadas a los trabajos colaborativos. Ejemplos de trabajos colaborativo con una calificación asignada. Actividades de aprendizaje para el desarrollo integral de la comunicación verbal y escrita para efectos de evaluación. Instrumentos de evaluación (rúbricas, portafolio de evidencias, lista de cotejo, aprendizaje basado en proyectos, entre otros) Bitácoras de los docentes en donde aparezcan las calificaciones otorgadas a los ensayos y exposiciones. Ejemplos de trabajos con una calificación asignada. Actividades de aprendizaje para el desarrollo integral de la creatividad para efectos de evaluación. Instrumentos de evaluación : Proyectos, Monografías, Ensayos y Reportes. Bitácoras de los docentes en donde aparezcan las calificaciones otorgadas a los trabajos desarrollados con creatividad. Ejemplos de trabajos con una calificación asignada.
PLAN DE ESTUDIOS: GENERALIDADES, NORMATIVA, CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS, PROGRAMAS DE ASIGNATURA, COMPETENCIAS	Normativa Ejemplos de reconocimientos a estudiantes del programa académico: menciones honoríficas, diplomas, medallas al mérito, los mejores promedios se inscriben primero y escogen turno y profesores, etc. Normativa y/o procedimiento para otorgar las becas. Relación de los Programas de Becas. Relación de estudiantes becados. Sistemas de crédito existentes Registros de otorgamiento de créditos Programa de asignatura Documento que evidencie el desarrollo de la competencia referenciada (foros de discusión, generación y manipulación de bases de datos, simuladores, utilización de plataformas Web, etc.)

Estándar	Indicadores que hay que tomar en cuenta
FORMACIÓN INTEGRAL: DESARROLLO EMPRENDEDOR, ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS, EVENTOS ACADÉMICO – CIENTÍFICOS, DESARROLLO PERSONAL	Mapa curricular Programa de emprendedores. Programa de la incubadora de negocios Funciones de la incubadora Negocios incubados Convenios o acuerdos con instituciones de otros países Constancias de participación de los estudiantes Proyectos Mecanismos de difusión del evento Constancias de participación y/o premiación. Convocatoria nacional Constancias de participación en eventos nacionales Convocatoria internacional Constancias de participación en eventos internacionales Documento de identificación Constancia de participación Programa de actividades (incluyendo el Programa presupuesto) Listas, constancias o registros de participación de los estudiantes en actividades deportivas Programa anual de eventos académico – científicos Convocatorias nacionales a las que se responde Convocatorias internacionales a las que se responde Programa de orientación psicológica. Campañas de prevención Listas o registros de estudiantes atendidos
SERVICIOS INSTITUCIONALES DE APOYO: TUTORÍAS Y ASESORÍAS, BIBLIOTECA, BOLSA DE TRABAJO	Servicios bibliotecarios (préstamo a domicilio, intercambio bibliotecario, etc.). estructura (salas de lectura, cubículos para estudio, etc.).- Encuestas a los usuarios. Comparativo de las referencias bibliográficas básicas mencionadas en los programas de asignatura contra las existencias. Cartera empresas y organismos que conforman la bolsa de trabajo nacional- Cartera de empresas y organismos que conforman la bolsa de trabajo internacional
VINCULACIÓN – EXTENSIÓN; VINCULACIÓN CON LOS SECTORES PUBLICO, PRIVADO Y SOCIAL, SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, INTERCAMBIO ACADÉMICO, EXTENSIÓN	Convenios en operación. Constancias de participación de estudiantes. Relación de estudiantes que desarrollan proyectos de investigación, visitas técnicas, prácticas, estancias y estadías. Constancias de empleo Encuestas aplicadas a los egresados. Encuestas aplicadas a los empleadores. Minutas de reunión y/o actas Metodología Análisis de resultados. Modificaciones en el plan de estudio (en su caso). Convocatorias. Relación de docentes que participan con otras instituciones educativas nacionales y extranjeras. Constancias de participación de los docentes. Informes de resultados (trabajos e investigaciones). Constancias de los cursos a los que asistieron los docentes en las IES nacionales y extranjeras. Acuerdos para efectuar labores de servicio a la comunidad, docentes y estudiantes participantes Proyectos especiales (consultorías, asesorías, clínicas empresariales). Cursos de lenguas extranjeras operados. Estadísticas de la matrícula de los Centros de Lenguas Extranjeras. Programa de Servicio Social operado con los sectores público, privado y social. Programa de prácticas y/o estancias profesionales.

Estándar	Indicadores que hay que tomar en cuenta
INVESTIGACIÓN: *LÍNEAS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, RECURSOS PARA LA INVESTIGACIÓN, DIFUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN*	Relación de líneas de investigación autorizadas. Análisis de congruencia Protocolos de los proyectos de investigación autorizados, resaltando la línea de investigación a la que dan respuesta Avances o conclusión de los proyectos Normativa. Perfiles definidos y currículum de los profesores que lo avalen Autorización del protocolo, (en caso de participar estudiantes será sólo para su formación como investigadores, no como responsables de los proyectos**)**. Regulación para la obtención de recursos financieros Recursos financieros asignados y ejercidos. Relacionar avances con presupuesto ejercido Publicación, portada e índice de la revista resaltando el nombre del investigador. Libro, portada resaltando el nombre del investigador Memorias en extenso, resaltando el nombre del investigador y Constancias foliadas que lo avale
INFRAESTRUCTURA: INSTALACIONES	Plano arquitectónico o croquis, resaltando los espacios educativos. Relación de los espacios educativos que utiliza el programa académico. Horarios para la utilización de las aulas, talleres, laboratorios Encuestas de usuarios, Inventario de equipo por profesor, resguardos. encuestas de usuarios Inventario de equipo. en general, control de préstamos y resguardos
GESTIÓN ADMINISTRATIVA: PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN, PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE SERVICIOS Y DE APOYO, RECURSOS FINANCIEROS	Programa Institucional a Largo Plazo. (Mínimo seis años) Programa de inversión en infraestructura a largo plazo (consolidación, adecuación, Remodelación, construcción, etc.) Programa integral de calidad institucional (acreditaciones, certificaciones de la institución, personas, programas y procesos) Normativa Manual de Organización. Manuales de Procedimientos Normativa para la conformación de Consejos Técnicos Consultivos o figuras similares. Actas de reuniones y seguimiento de acuerdos. Plantilla de personal administrativo. Plantilla de personal de apoyo. Plantilla de personal de servicios. Relación de servicios subrogados. Estadísticas.
IMPACTO SOCIAL: TRASCENDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL	Definición de indicadores Estudios realizados Reportes e informes Publicaciones Estudio o levantamiento de necesidades Reportes de prácticas realizadas Oficios para el trámite de la práctica Encuestas Estadística de inserción laboral Catálogo de servicios Publicación de servicios Registro de personas y organizaciones atendidas

Estándar	Indicadores que hay que tomar en cuenta
EVALUACIÓN Y MEJORA INTERNA Y EXTERNA, PLANES DE MEJORA, GENERACIÓN Y TRASMISIÓN DE LA INFORMACIÓN	Plan Estratégico Análisis de reportes e informes de logros de objetivos y metas Ajustes o elaboración de la planeación estratégica Auditorías operacionales y/o financieras. Documentos de transparencia y rendición de cuentas a la sociedad Normativa o procedimiento Plan de mejora. Informes Auditorías Diagnósticos Procedimientos Nombramientos Manual de Organización o funciones autorizadas. Registros de atención.

Autoría propia: C:A: Desarrollo Institucional 2013

Es importante mencionar que el trabajo no se inicia cuando se entrega el instrumento, para aceptar la intervención para la acreditación, se tiene que llevar a cabo una serie de reuniones para establecer la logística y el check list que se tiene que cumplir para estar preparados para este evento, entre las cuales se mencionan las siguientes:

a) Una de las partes más importantes es la designación del presupuesto que deberá contemplar:
- Pago de la acreditación, viáticos de los evaluadores, (hotel y alimentos), gastos de transporte (Nacional o Internacional según sea el caso), Coffe Break, es recomendable que se duplique éste último gasto para la realización de la prueba de consistencia.
- Gastos de papelería, hojas, carpetas, separadores, toner, discos, usb, sellos, tinta, marcadores, postillas, pegamento, diurex, etc.

b) Contar con un equipo de trabajo (se sugiere formar un Comité de Calidad) para que se pueda organizar el tiempo que deberán dedicar a la obtención de evidencias y armado de carpetas, ésta actividad también tiene que presupuestarse por las jornadas a veces fuera del horario normal, para proporcionar al equipo alimentos y gastos de traslado y en varias ocasiones pago a prestadores externos para contar con apoyo en lo relativo a la elaboración en si del instrumento, informe ejecutivo y presentación a los evaluadores (área de cómputo).

c) Por otra parte el Comité de Calidad debe establecerse en reunión permanente para este proceso, con un calendario con fechas determinadas para dar conocer los avances alcanzados, señalamiento de problemas y agilización de acciones.

Cuando se distribuyan las actividades se tienen que nombrar responsables, ello dará certidumbre a la integración de evidencias.

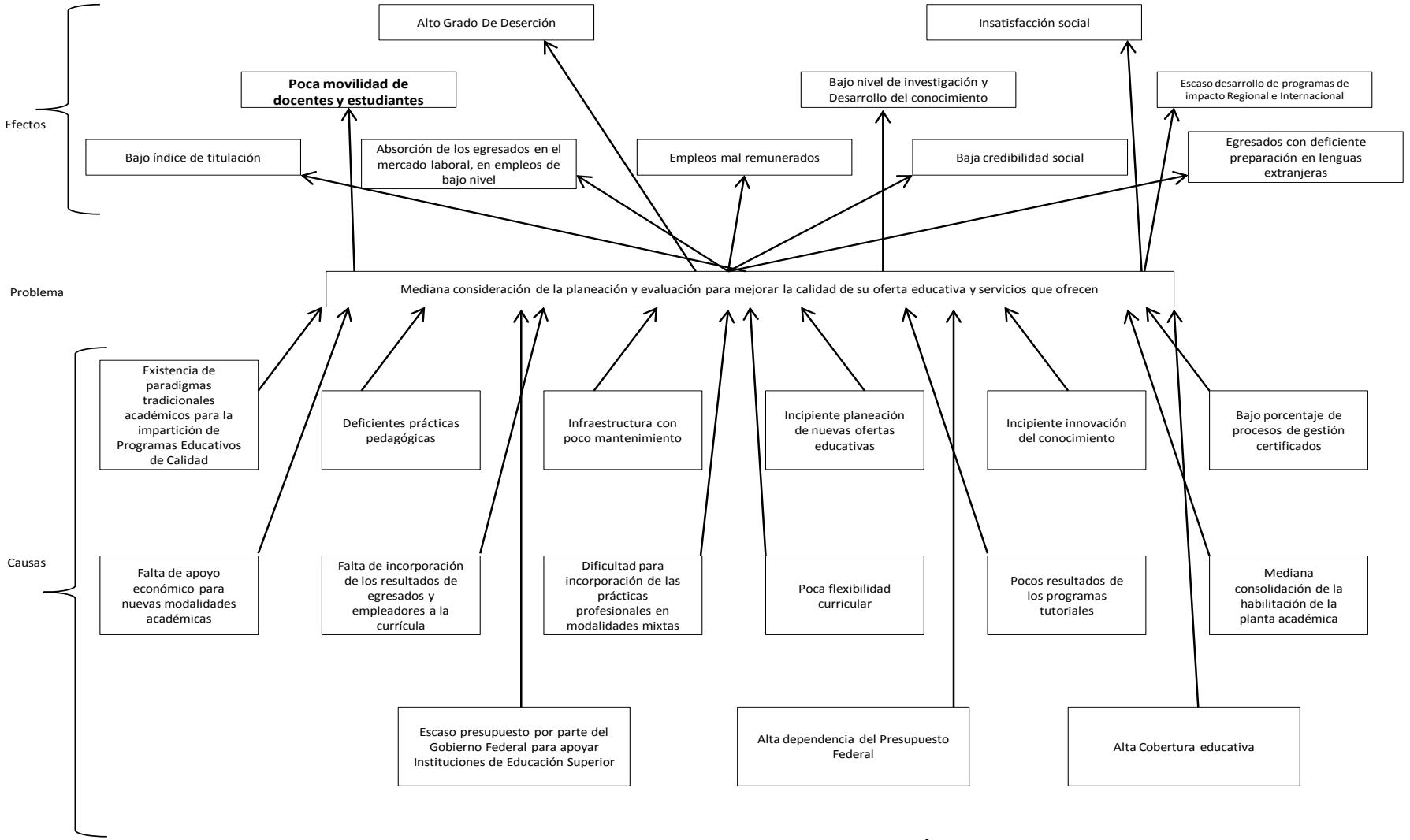
La acreditación siempre ayuda para realizar un FODA, y de ahí partir para la mejora continua.

Dentro de las ventajas de entrar en un proceso de acreditación es que todos los alumnos de la Facultad se involucran en este trabajo, participan, colaboran y conocen realmente el marco en que se va a desempeñar como profesional; además se incluye a la sociedad, con la realización de encuestas por parte de los empleadores y ex alumnos, para saber su opinión y situación en el ámbito del mercado laboral.

Es pertinente mencionar una frase que siempre viene a la mente “Si tú no lo haces quién; y si no es hoy cuando”; es difícil permitir que alguien nos mire por dentro. El equipo de evaluadores que tienen los organismos acreditadores son altamente profesionales, y sus comentarios son de gran utilidad para mejorar el qué y como lo estamos haciendo, además es bueno para que se cubran los estándares de calidad que hoy se exigen para los estudiantes que quieren insertarse en el campo laboral, y que van a competir con calidad y pertinencia, con muchos egresados de las diversas Universidades Públicas y Privadas, Nacionales y Extranjeras. La evaluación es útil para retroalimentar procesos y programas, y así brindar a nuestros estudiantes competencias que les permitan ser mejores como profesionales y como seres humanos, con conciencia ecológica y responsabilidad social.

Se revisó el marco conceptual de los organismos acreditadores, analizando la literatura sobre los conceptos de evaluación, acreditación y calidad educativa, dando como resultado el siguiente árbol de problemas detectados en la realización de las acreditaciones, según se expresa en la figura 1.

Figura 1
ÁRBOL DE PROBLEMAS IDENTIFICADOS PARA LA REALIZACIÓN DE ACREDITACIONES



Autoría Propia: C.A. Desarrollo Institucional 2013

La problemática experimentada respecto al costo de la acreditación, es que este es alto, pero la calidad cuesta y cuesta mantenerla, así como cuesta que la comunidad de la Facultad, acepte mejorar sus actitudes hacia la mejora continua, ya que una acreditación es compromiso de mantener lo que ya se ha logrado y crear estrategias para mejorar lo que sea considerado como áreas de oportunidad, en otras palabras es estar feliz por el nacimiento pero implica compromisos y responsabilidades para su crecimiento, fortalecimiento y nuevamente se logre el éxito.

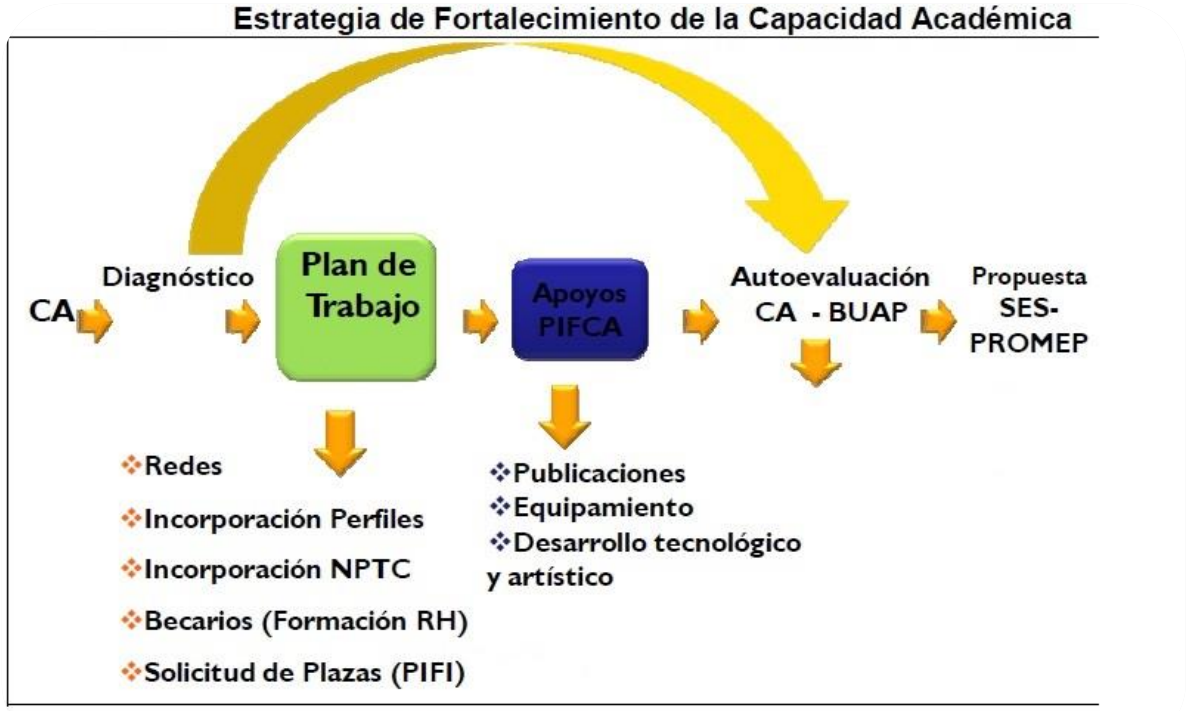
Dentro de los logros alcanzados debe de permear el trabajo en equipo, desarrollo de programas donde se involucren docentes y alumnos, pero que éstos tengan un impacto en primer lugar para mejorar los planes de estudio, y en segundo lugar la vinculación y reconocimiento por parte de la sociedad al trabajo realizado para que brinden oportunidades a nuestros estudiantes. Las estrategias y acciones deben ir más allá de la Facultad acreditada, se debe integrar a la Institución, porque varias de las áreas de oportunidad y las decisiones deben tomarse a nivel central, por parte de las autoridades.

Nos apoyamos para la mejora continua en algunos ejemplos de las estrategias que son urgentes instaurar para que se logren las acreditaciones ya sea de carácter nacional o internacional; estos se indican en la figura 2 y 3

Figura 2 Estrategia del programa integral de aseguramiento de la calidad

Fuente: Aseguramiento de la Calidad de la BUAP.

Figura 3 Estrategia de fortalecimiento de la capacidad académica



Fuente: Desarrollo Institucional, BUAP 2009

En este cuadro se muestra la importancia de implementar una estrategia para el fortalecimiento de los Docentes, considerando que los estándares de calidad, requieren de investigadores de alto perfil y con proyectos que involucren a pares internacionales, que generen publicaciones con impacto social.

METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo, se siguió el siguiente procedimiento metodológico:

a) La investigación de campo, se obtuvo con la participación directa en el proceso de acreditación nacional e internacional por parte de CACECA y de CACSLA respectivamente
b) La delimitación de la población fue la comunidad de la propia facultad de la Institución
c) Diseñó del instrumento de investigación con los siguientes ejes a saber:

- Datos generales necesarios para una acreditación
- Estrategias y Plan de acción

- Verificación de la evaluación. De las acciones que se consideran necesarias para poder cumplir con los requerimientos de los organismos acreditados según el estándar establecido, es contar con evidencia de cuestionarios aplicados y su análisis, así como la presentación de resultados, damos a continuación algunos ejemplos de los utilizados en los anexos 1, 2 y 3.

d) Análisis de los resultados
e) Conclusiones

Población encuestada. El instrumento se aplicó en el periodo (2011-2013), cabe destacar que esta muestra tiene el carácter de prueba no probabilística, por consecuencia en este tipo de muestreo no pueden calcularse datos como margen de error o nivel de confianza.

Por tanto la muestra elegida cabe en la modalidad lógico-inductivo, porque es en base a una experiencia a un caso particular y se eleva a un conocimiento general, (Hernández, 1996)

Conclusiones:

Ante las exigencias de las economías globalizadas, la educación superior juega un papel estratégico en la formación de profesionistas altamente capacitados y competentes para cubrir las demandas del mercado laboral. En este contexto se determinó como primordial que las Instituciones de Educación Superior, realicen los esfuerzos necesarios para someterse a las evaluaciones de organismos acreditadores y certificadores reconocidos, puesto que estas reflejan un espejo de la situación ante la sociedad que demanda los servicios de los egresados de instituciones con alto nivel de competitividad.

El presente trabajo se orientó a describir la experiencia vivenciada en el proceso de acreditación por parte de CACECA Y CACSLA, señalando los factores e indicadores que fueron sujetos de evaluación, descritos en el cuadro 1.

De igual manera se hizo un análisis de la problemática para la certificación que se presentan en las Instituciones para su acreditación, así como sus causas y efectos negativos para sus egresados, empleadores y el reflejo en la misma Institución.

Al analizar los aspectos referidos, se ha invitado a la reflexión de que para entrar la Institución a una evaluación externa, es necesario el trabajo participativo y colaborativo de todos los miembros de la comunidad universitaria, conscientes todos ellos, que las acreditaciones y certificaciones son una constante a través del tiempo para mantener el prestigio en beneficio de sus egresados, de la sociedad que los demande y de la misma Institución para que refleje el aseguramiento de la calidad de sus servicios a través de la mejora continua.

La calidad implica una serie de esfuerzos financieros y humanos, lo que vale la pena porque la acreditación obtenida tiene reconocimiento público, en el sentido de que cumple con determinados criterios y parámetros de calidad. Lo que significa también que el programa tiene pertinencia social, generándose los

mecanismos previstos para asegurar la calidad de la educación, el derrotero iniciado ya no puede parar por lo que se genera una cultura dentro de la Institución de mejora continua,

Bibliografía

CONACE. (2007). Marco de referencia para el proceso de acreditación de programas académicos en las áreas de las Ciencias Económicas. México.

Hernández, S. et al. (2007). Metodología de la Investigación. Mc.Graw Hill Ed. México.

Palomero, J.E. (2005). "El profesor de la Nueva Misión 2015. Un profesorado para el siglo XXI". Boletín 9 del Modelo Educativo. Tecnológico de Monterrey. México.
Programa Institucional de Seguimiento de egresados como un instrumento de evaluación BUAP. (2011)

Programa Integral de Aseguramiento de la Calidad. BUAP. (2009). situación de los programas acreditados de la BUAP Presentación Proyecto del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2012. BUAP. México.

Héctor Rueda Hernández / Liberio Victorino Ramírez. Análisis de los procesos de acreditación de los Programas académicos de licenciatura de la Universidad Autónoma Chapingo.. X Congreso Nacional de Investigación Educativa (2008).

CHAPELA CASTAÑARES, Gustavo (1993) "Notas sobre el proceso de creación de un sistema de acreditación de las instituciones de educación superior en México", en Acreditación universitaria en América Latina. Antecedentes y experiencia. México, ANUIES-CINDA-OUI, 1993. pp. 157-167.
ANUIES (2010) Lineamientos y estrategias para el fortalecimiento de la educación continua versión preliminar (Colección documentos) México, D.F.

ANUIES (2006) Consolidación y Avance de la educación superior en México, elementos de diagnóstico y propuestas, México, D.F.

Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD) (2010) Taller de Calidad: Autoevaluación, Evaluación, Acreditación y Certificación, impartido en VI Congreso Internacional "La Educación Continua en la Era del Conocimiento".

BUAP (2007) Modelo Universitario Minerva

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Metodología de la investigación,Mc Graw Hill, Colombia (1996)

ANEXO 1

CUESTIONARIO APLICADO A ALUMNOS DE NUEVO INGRESO Y EGRESADOS

Los datos proporcionados se manejarán con toda confidencialidad sólo para fines de esta investigación.

Plan de estudios _____
Escolarizado ( ) Semi escolarizado ( ) A distancia ( )

DATOS PERSONALES

Apellidos: _____
Nombre (s): _____ Matrícula _____
Lugar de nacimiento: _____
Edo.: _____ País: _____

Fecha de nacimiento (día-mes-año) _____Domicilio _____
Colonia: _____ Ciudad: _____ C.P.
Edo.: _____ Municipio_____ País: _____
Teléfono (lada-teléfono-ext.) _____
Correo electrónico: _____
Sexo: _____
Religión: _____ Edo. Civil: _____ Nº de hijos _____

DATOS MÉDICOS

Grupo sanguíneo _____ Factor RH _____ Alergia a: _____
Servicio médico: Público _____ Particular ____ Nº de afiliación _____
Nombre del servicio médico: _____
En caso de emergencia, avisar a: Nombre: _____
Domicilio: _____
Teléfono (s): _____ Parentesco_____
Datos médicos o enfermedades importantes que se deban conocer: _____

DATOS ESCUELA DE PROCEDENCIA

Nombre de preparatoria o bachillerato: _____
Domicilio: _____
Colonia: _____ Ciudad: _____ C.P. _____

Municipio: _____ Edo.: _____ País: _____

Año de inicio de bachillerato _____ Nº matrícula si la Preparatoria fue BUAP _____
¿Has realizado estudios en la BUAP? SI ( ) NO ( )
Si tu respuesta anterior fue SI, escribe el nombre del programa académico _____
¿**Anteriormente** has hecho el examen de admisión para licenciatura BUAP? ? SI ( ) NO ( )
¿Cuántas veces? _____
Área tecnológica u orientación terminal que cursaste (solo inciso): _____

a) Administrativa
b) Informática o computación
c) Científica
d) Tecnológica
e) Salud
f) Humanidades o sociales
g) Contabilidad computacional
h) Diseño gráfico computacional
i) Salud y medio ambiente
j) Técnico de computadoras
k) Otra
l) Ninguna

¿Por qué te interesa la carrera que elegiste? (solo inciso): _____

a) Gusto por esa profesión
b) Está bien remunerada
c) Me aconsejaron
d) Tradición familiar
e) Por un curso de Orientación Vocacional
f) Por estar con mis amigos
g) Otros

INFORMACIÓN PADRE O TUTOR:

Parentesco: _____Nombre: _____
Fallecido: _____ Domicilio: _____
Colonia: _____ Ciudad: _____ Edo.: _____
C.P. _____ Municipio: _____ País: _____
Nombre del centro de trabajo: _____ Tel.: _____Grado máximo de estudios de padre o tutor (solo inciso): _____

a) Posgrado
b) Licenciatura
c) Preparatoria o bachillerato
d) Secundaria
e) Primaria
f) Técnico
g) Sub profesional
h) Otro

Grado máximo de estudios de madre o tutora (solo inciso): _____

a) Posgrado
b) Licenciatura
c) Preparatoria o bachillerato
d) Secundaria
e) Primaria
f) Técnico
g) Sub profesional
h) Otro

¿Eres hijo de trabajador de la BUAP? _____ Anota ID de trabajador BUAP: _____

INFORMACIÓN ADICIONAL

Vives en: Casa propia ( ) Rentada ( ) Pensión ( ) Con parientes ( ) Compartes departamento con amigos ( )
Sector laboral en que se desempeña tu papá:
Empresarial ( ) Gubernamental ( ) Obrero ( ) Negocio Propio ( ) Transporte Público ( )

Otro ( ) Especificar _____ Ingreso mensual aprox.: $ _____
Sector laboral en que se desempeña tu mamá: Empresarial ( ) Gubernamental ( ) Obrero ( ) Negocio Propio ( ) Transporte Público ( )
Otro ( ) Especificar _____ Ingreso mensual aprox.: $ _____
¿Cuánto hermanos tienes? _____ ¿Qué lugar ocupas tú?_____ Dependientes económicos _____Idioma adicional: _____ Dominio al _____ % ¿Tienes computadora? _____Cuando requieres utilizar computadora con internet, ¿qué haces? (solo inciso): _____Uso la de mi casa

c) Voy a un café internet
a) La consigo prestada d) Uso la de mi escuela

¿Cuánto dinero podrías invertir mensualmente tú o tu familia para tus estudios? $_____Si además de estudiar trabajas, ¿cuántas horas laboras a la semana? _____ Ingreso mensual $_____
Identifica lo que más se apegue a tu motivación para trabajar (solo inciso): _____

a) Me es indispensable (a mí o mi familia) para subsistir
b) Con lo que gano contribuyo al gasto familiar
c) Sólo es para mis gastos personales
d) Apoyo a un negocio familiar
e) No necesito el dinero, pero mi trabajo está relacionado con lo que quiero estudiar

H. Puebla de Z., a _____ de _____ de 20_____

_____
FIRMA

Fuente: Cuestionario aplicado por la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP:

ANEXO 2

Bitácora de utilización del equipo de cómputo en auto acceso y encuesta de satisfacción del usuario

Periodo

Num	Fecha	Entrada	Salida	Matricula	Nombre	Software		Materia

Fuente: Bitácora utilizada por la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP

ANEXO 3

OPINIÓN SOBRE INFRAESTRUCTURA A ESTUDIANTES VIGENTES

1 ¿Qué opinas del estado actual de las Aulas, Laboratorios, Cubículos y Auditorios?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

2 ¿Que opinas de las Instalaciones de las Oficinas Administrativas?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

3 ¿Qué opinas de la Instalaciones Deportivas y Culturales de la Universidad y de la Facultad?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

4 Si haz acudido a Tutoría y/o Asesoría, ¿Qué opinas del Estado actual de los Cubículos?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

5 ¿Qué opinas de las Ferias Profesiográficas y Seminarios de Orientación que ofrece la Institución?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

6 ¿Cómo calificas las Instalaciones con las que cuenta la Facultad para realizar tus actividades en equipo?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

7 ¿Consideras que los lugares de esparcimiento como mesas con sombrilla y bancas en pasillos son: ?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

8 ¿Las computadoras y cañones ubicados en las aulas son: ?

☐ Buen o ☐ Regul ar ☐ Mal o

Fuente: Encuesta utilizada por la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP

Importancia de la cultura investigativa en los cuerpos académicos en las universidades mexicanas.

Fernando Javier García Colina, Cuauhtémoc C. Campos Rangel,
Jose Agustín Luis Rosas Lezama, Lucero Cuatepotzo Sánchez.
Facultad de Ciencias Económico Administrativas,
Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Lorenzo Salgado García.
Facultad de Economía,
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Introducción.

La sociedades contemporáneas tienen ante si retos en extremo complejos para enfrentar su desarrollo. Uno de los más acuciantes es precisamente el de la formación y actualización de las nuevas y no tan nuevas generaciones, como parte de un proceso continuo de educación que nos permita estar presente como naciones, organizaciones e individuos en los espacios asociados al cambio y las transformaciones derivadas del avance en la ciencia y por ende del desarrollo social y económico.

Proyectar de forma activa el desarrollo social y económico de nuestras naciones, locaciones e instituciones, requiere de una visión estratégica sustentable, pero en particular de una voluntad política de implicación de los diferentes actores que deben estar presentes en semejante acontecimiento.

Pero esa implicación requiere de un alto grado de efectividad, no basta solamente con la buena voluntad, se requiere cultura investigativa y científica que tienen que ver con instituciones encargadas del desarrollo académico, científico y técnico de la sociedad. En particular las instituciones de educación superior, donde se debe preservar y desarrollar la cultura como sustento de todos los saberes.

El tema que se abordará en esta ponencia es de gran actualidad e importancia, por cuanto toca aspectos que tienen una relación directa con el propio desarrollo social y económico, con los resultados que vamos obteniendo en el proceso de hacer mas pertinentes a nuestros egresados universitarios, en particular de los países del tercer mundo, subdesarrollados, o en vías de desarrollo como indistintamente se les ha nombrado. Pero en particular se estudiará el vínculo de ese desarrollo con la presencia y orientación de instituciones que por naturaleza tienen que ver con el avance del progreso educativo, científico y técnico de nuestros pueblos

.

Este es un tema matizado por una alta complejidad asociada a la relación existente entre estas instituciones, su orientación y funcionamiento y el propio desarrollo social con una influencia significativa de la propia globalización. Su complejidad viene dada por lo difícil de captar el sentido que entraña en el contexto social, donde las instituciones de educación superior tienen mucho que decir y hacer. No solo se transforman estructuras económicas, políticas, sociales y tecnológicas, entre otras, sino también la manera de concebir la realidad, de valorizar las cosas, por lo que a las Instituciones de Educación Superior (IES) les incumbe significar, develar y difundir como algo propio a sus funciones el contenido y la forma que los diversos actores sociales se representan e interpretan el mundo, el saber y el tiempo. En este sentido es conveniente trazar una guía que nos oriente el camino por donde transitar salvo pena de perderse entre categorías, indicios y fenómenos que puedan confundirnos.

Partimos de que está clara la identificación de lo que representan las universidades en cualquier país como principales instituciones dedicadas a la preservación y desarrollo de la cultura local y universal. Las universidades con aproximadamente nueve siglos de existencia en el continente europeo y con casi cinco siglos en nuestro continente, han encontrado en la construcción del conocimiento que han propiciado históricamente los propios resortes de su desarrollo.

Desarrollo.

Desde hace aproximadamente 30 años se han estado presentando dos tendencias en la orientación universitaria de Latinoamérica, las que a su vez reflejan matices contradictorios en su esencia como señala el profesor brasileño Simón Schwartzman; la primera se refiere a la orientación esencialmente científicas, mas competitivas y actualizadas e integradas en redes con universidades primer mundistas; estas instituciones presentan matices elitistas y profesionalizantes que se desentienden en cierta medida de los problemas sociales y de las necesidades económicas de la mayoría en sus respectivos países. Por regla general son universidades privadas. La otra tendencia es aquella que se orienta mas a cubrir las demandas de las necesidades de las clases medias y bajas[37] de tal forma que por las características de éstas, las conduce a que reestructuren sus procesos educativo-pedagógicos para hacer frente a problemas de tipo socioeconómicos y culturales, redefiniendo sus procesos de investigación científico técnica y sus formas organizacionales como condiciones que les permitan integrarse mundialmente.

Sería catastrófico que continúe la agudización de las diferencias sociales en donde se deja a la Universidad y a la sociedad expuesta a las "leyes del libre

[37] Daniel Levy, presenta datos estadísticos que corroboran lo aquí afirmado en tanto que las fuerzas sociales, políticas y económicas han incidido en el crecimiento de la matrícula y la proliferación de instituciones públicas y privadas; las primeras son las que absorben la masa de la nueva demanda y las elites que atendía transitan hacia las privadas.

mercado"[38] sin restricciones, ni controles y donde lo que importa en el ser humano es su capacidad de generar ingresos

A fines del siglo XIX existían 25 universidades en América Latina. Muchas de ellas, incluso después de la independencia, siguieron funcionando mediante el estilo colonial por su "sistema libresco, memorista y contemplativo, cuyo espíritu estrecho no era propicio para estimular la investigación científica, congelando el saber en simples fórmulas tradicionales."

Con los procesos de independencia, las Republicas y la influencia de la ilustración europea, así como la pugna por el dominio del poder en la arena política se comienzan a presentar reestructuraciones en el ámbito universitario, así se establece una modernización del modelo colonial pero calcando otro modelo proveniente de Francia; el llamado modelo napoleónico caracterizado por su énfasis en la profesionalización, la desarticulación de la enseñanza y la separación de la investigación científica que deja de ser una tarea universitaria y pasa a otras instituciones.

La actual universidad se caracteriza por tener presente la necesidad de la investigación científica. En ella hay una fuerte impronta del modelo de universidad que diseñó Humboldt a inicios del siglo XIX en Berlín, Alemania.

La constatación de que fue la universidad bajo la concepción de Humboldt la que provocó la renovación de la universidad como organismo principal para el progreso y la creación del conocimiento, y como institución dedicada fundamentalmente a la investigación, a la unidad de ésta con la enseñanza, pudiera hacer pensar en la necesidad de remodelar nuestras instituciones de educación superior, en particular sus posgrados de acuerdo con este patrón.

Con el fin de la segunda guerra mundial los países comenzaron a reconocer con marcado énfasis la fuente de riqueza y poder que representaban las universidades; se produjo un aumento sin precedentes de las instituciones de educación superior. En este sentido estas instituciones fueron beneficiadas con las políticas públicas que reconocían el conocimiento como fuente innovación, productividad y desarrollo económico, y surgieron apoyos financieros tanto del sector público como del privado.

[38] Tomas Miklos Desarrolla un interesante trabajo de prospección de la educación superior mexicana entre los cuales está el escenario utópico y otro catastrófico para el 2020, en éste último plantea la desaparición o privatización de las universidades públicas por el abandono del financiamiento por parte del gobierno ya que éste seguirá un modelo de desarrollo caracterizado por el "neoliberal salvaje", además de que el estado nación, será menos nacional. Cfr. Varii, Diagnóstico y prospectiva de la Educación Superior en México, H. Cámara de Diputados LV Legislatura y UAM, México, 1994, P. 191

Algunos autores hacen referencia a los logros de diversas universidades norteamericanas y su vínculo efectivo con criterios propios del desarrollo científico orientado al servicio público y a la empresa. La universidad diversificó así sus funciones, estructuras, etc. y devino multiversidad, según término acuñado (Kerr, 1972).
Un modelo de universidad que se vincule efectivamente a las empresas exige el desarrollo de investigación científica y tecnológica y la articulación estrecha de estos proyectos con diversos agentes económicos y sociales[39].

La dinámica de los cambios que se operan a nivel mundial en el comportamiento científico y tecnológico de las grandes empresas y su articulación con las universidades en una realidad social concreta, debe conducir a una discusión crítica que alimente respuestas novedosas en el área de la investigación y los posgrados.

No obstante, existen algunas cifras que nos llenan de preocupación según la Unesco 2011. Estas son:

- Cifras destinadas a I+D del PIB: Chile pasó de 0,59 a 0,27%, México de 0,59 a 0,24%, Venezuela se mantuvo alrededor del 0,33% y Brasil alcanzó el 0,72%.
- América Latina tiene 100 000 investigadores en tanto EUA tiene 18 veces más, Japón 7 veces y Alemania 3 veces.
- El número de científicos e ingenieros por cada 10 mil habitantes es de 2,12 en América Latina y 17,2 en los países desarrollados.
- En América Latina sólo el 2,3% de los estudiantes de la educación superior son de posgrado y sólo tenemos 36 posgraduados por cada 100 mil habitantes.
- La eficiencia terminal en el postgrado en Tlaxcala es menor al 18%.

Estas interrogantes están, asociadas con el precepto de la UNESCO de que la educación debe ser para todos a partir de crear facilidades para que los ciudadanos desarrollen, sin límites, una cultura general integral durante toda la vida. Toda la educación, incluida la superior, forma parte de este concepto. Significa garantizar, sin barreras de ningún tipo, iguales posibilidades y oportunidades de acceso a la universidad y de multiplicación y extensión de los conocimientos.

Son diversas las metas asociadas a las instituciones de educación superior en Latinoamérica, muchas de las cuales obedecen a las tendencias mas modernas que se imponen en el mundo. En México, muchas de estas metas están asociadas a las estrategias que cada una tiene trazada. En general se pueden identificar las siguientes orientaciones:

- Formar profesionales con altos valores y actitudes, conocimientos sólidos y habilidades para llevar a cabo con éxito el ejercicio de la profesión.

[39] Jover Núñez J. Universidad, Investigación y Postgrado, nuevos horizontes prácticos. UH. Cuba 2005.

- Crear hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas, no repetir lo que han hecho otras generaciones. Ser creativos, innovadores, imaginativos, emprendedores.

- Preservar y desarrollar la cultura nacional en el plano científico, social y estético.

Son tres proyecciones integradas en el proceso formativo que se han mantenido a lo largo de estos años en los escritos y documentos estratégicos universitarios, aun cuando la realidad presenta brechas con respecto a esos resultados.

Construcción del conocimiento.

No obstante, no podemos olvidar que el conocimiento es el resultado de la construcción humana y que su desarrollo es el resultado del propio desarrollo del hombre en una unidad dialéctica entre el mismo y el medio donde se desenvuelve.

Todo conocimiento es el resultado de la construcción humana. El mismo en su evolución sintética transita en espiral desde la "contemplación viva" al "pensamiento abstracto" y de él a "la realidad enriquecida" para enrolarse en un nuevo ciclo infinito del desarrollo cognitivo. ¿Qué significado tienen estos tres momentos en la dinámica de la evolución del conocimiento científico?

1. Contemplación viva.

2. Pensamiento abstracto.

3. Realidad enriquecida.

El desarrollo del ser humano a evolucionado en la medida que ha ido construyendo su conocimiento y en esta evolución ha cambiado el valor relativo de cuatro factores desencadenantes del propio desarrollo:

La mayor capacidad de agregar valor a todo producto o servicio que se cree está precisamente en el conocimiento, de ahí se deduce que la capacitación de los profesionales debe ser continua y sistemática para poder competir con las exigencias que el mercado laboral demanda.

La construcción del conocimiento tiene un valor personal; la condición de que el conocimiento es construido por cada uno de los actores que participan en el proceso formativo nos lleva a las siguientes consideraciones:

1. Cada cual construye su conocimiento que no necesariamente tiene que ser igual a la persona que está sentada a su lado.

2. Los conocimientos no son verdaderos o falso, son sencillamente viables.

3. El papel del alumno en ese proceso debe ser prioritariamente activo.

4. El papel de la universidad es estimular el desarrollo de las actitudes intelectuales del alumno que le permitan construir su conocimiento.

5. El profesor asume la función de orientador, guía, facilitador del aprendizaje, creando condiciones optimas para que se produzca una interacción constructiva entre el alumno y el objeto del conocimiento.

Un elemento que mantiene una fuerte relación con los resultados que se obtienen en cuanto a la pertinencia de los egresados universitarios es la falta de una cultura investigativa e innovadora desarrollada durante su formación.

¿Que significa tener una cultura investigativa?:

- Poseer inquietud por la solución de los problemas que nos rodean.
- Estar dispuesto a buscar soluciones novedosas a los nuevos problemas.
- No desmayar por los intentos fallidos en la solución.
- Estudiar mucho, con sentido crítico, analítico y reflexivo.
- Trabajar en equipo; el individualismo ya es una limitante.
- Saber organizar el proyecto que pretendes realizar.

Estos aspectos están enmarcados en el campo de las actitudes y los comportamientos del estudiante, desencadenan compromisos y convicciones que consolidan su personalidad y sus valores.

¿Qué funciones básicas pueden estar consideradas en la investigación científica?:

La función cognitiva:
Esta es una función básica y posibilita el estudio y análisis de los procesos y relaciones directas e indirectas de la realidad objetiva.

La función predictiva:
Que enmarca a partir de abstracción hipotética y la síntesis el campo de las proyecciones, los pronósticos y la prospectiva.

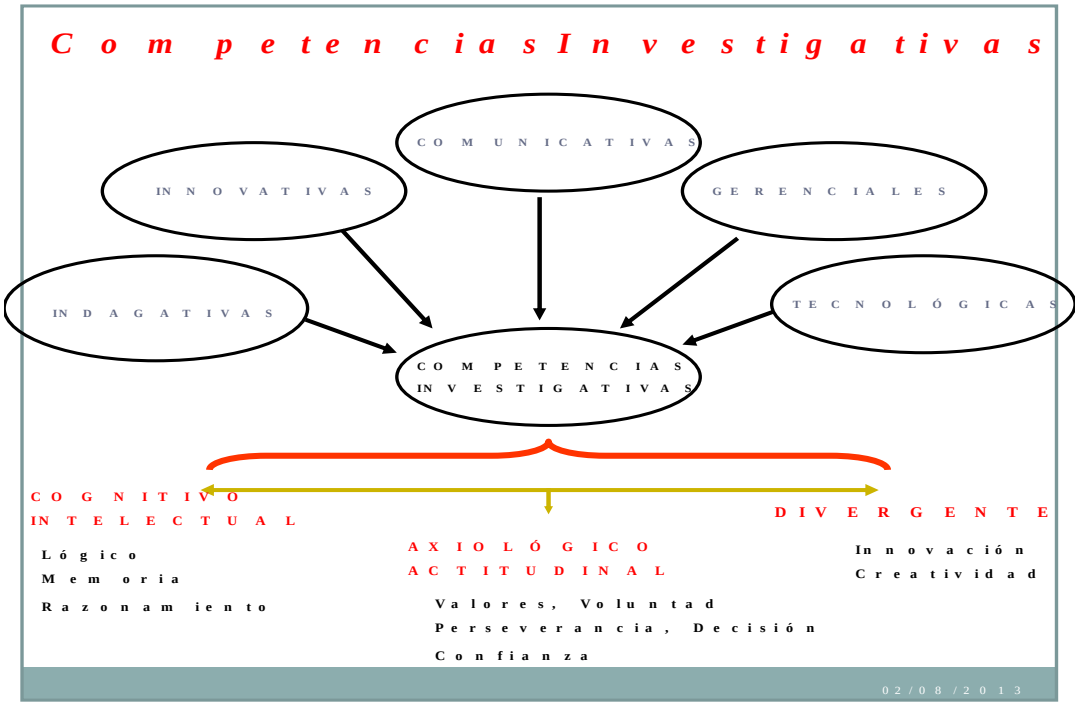
La función comunicativa:
Donde se concreta las relaciones interpersonales en el trabajo del equipo de investigación, brindando la información necesaria que permite arribar a conclusiones.

La función metodológica:
Que proporciona ciertos criterios, conceptos, enfoques, deducciones, métodos y técnicas para su aplicación en la práctica. La función metodológica es vital para el proceder investigativo, concreta el orden y el método de actuación de manera sistémica.

La función ideológica:
Está vinculada a las convicciones sociales del profesional. Precisa y responde a las posiciones e intereses de clase de los investigadores.

Otro factor de suma importancia en adoptar una actitud positiva hacia el postgrado y las investigaciones es el referido a “Los paradigmas”

¿Que son las competencias investigativas?



Preguntas para el Comienzo, Continuación, Redefinición, Reorganización de la Investigación.

1. La información de que dispongo me permite llevar a cabo la investigación.?
2. ¿Poseo las competencias para abordar una tarea de dicha complejidad?
3. ¿Cuento con alianzas que me permitan abordar la investigación desde distintas dimensiones?
4. ¿Cuento con la capacidad para poder socializar los resultados?
5. ¿Están creadas las condiciones en el contexto donde se desarrollará la investigación?
6. ¿Tengo suficiente apoyo de los directivos implicados?; ¿existe interés?
7. ¿Cuento con colaboración suficiente para caracterizar y diagnosticar el problema?.
8. ¿Qué insuficiencias cognoscitivas tengo para poder abordar eficientemente esta problemática?. ¿Cómo puedo llenar el vació?
9. ¿Cuento con los recursos necesarios y los medios para ejecutar la investigación?, Si no los poseo ¿Estoy en capacidad de obtener vías alternativas? .

Aspectos básicos de la investigación científica

1. Cual es la situación problémica?
2. ¿Cual es el Problema a investigar?
3. ¿Por qué es necesario investigarlo?
4. ¿Cómo sería posible solucionarlo?
5. ¿Que objetivo se debe alcanzar?
6. ¿Cómo realizar la investigación?
7. ¿Quiénes deben participar en la investigación?
8. ¿Cuando se puede comenzar?
9. ¿Cuando se deben tener los resultados?
10. ¿Cuál es el costo total de la investigación?
11. ¿Quién es el beneficiario principal y los secundarios?

Contradicción presente en el propio proceso de tutorías y asesorías investigativas

Necesidades Individuales Necesidades Institucionales

Necesidades de los Tutores

Objetivos de los proyectos de investigación

1. Hallar la vía de solución de un determinado problema.
2. Encontrar nuevas vías para elevar la eficiencia económica a nivel organizacional, ramal, estatal y nacional.
3. Elaborar nuevos programas y proyectos de desarrollo económico.
4. Evaluar económica y socialmente un área, municipio, región o país.
5. Asesorar técnica y económicamente los proyectos de desarrollo.

¿Como contribuir a formar una cultura investigativa en los estudiantes?

1. Mediante preguntas de tipo reflexivas. (DONDE SE SUSTITUYA EL QUE POR EL PORQUE?)
2. A través de ejercicios y casos que incorporen nuevos niveles de complejidad en su solución.
3. Convirtiéndose en evaluadores del resto de los alumnos mediante la observación.
4. Mediante tareas, ensayos y proyectos a desarrollar, individuales o en equipos.
5. Desarrollando mapas conceptuales.
6. Mediante listas de cotejos, ordenamientos o escalas

La investigación a nivel del postgrado.

El posgrado está íntimamente conectado con otros componentes del sistema social global y, de modo muy directo, con el subsistema educacional -del cual es su piso más alto. No sólo por el volumen de investigación que se realiza en los programas de posgrado, sino por el aporte en recursos humanos que estos programas destinan a la investigación en cualquier país. En consecuencia los defectos y virtudes de cada uno de estos subsistemas influirán notablemente en las posibilidades y límites del posgrado.
La actividad del posgrado tiene mucho que ver con el modelo de desarrollo social y económico que un país cualquiera escoge, en tanto debe atender sus expectativas productivas, culturales, etc

Algunas características presentes en el postgrado en Latinoamérica.

Estudiando los resultados que se aprecian en la actividad postgraduada en diferentes universidades latinoamericanas y de ellas, de México en los últimos ocho años hemos podido sintetizar las principales características presentes en este proceso:

1. El tamaño de la comunidad dedicada a tareas de investigación-desarrollo es pequeño en relación con la población universitaria. Digamos que en los últimos 30 años pasó de 30 000 a 100 000. Sólo Estados Unidos tiene 15 veces más investigadores, en relación al contexto internacional la comunidad latinoamericana pasó del 1,4 al 2,4% del total de científicos e ingenieros dedicados a tareas de I-D en el mundo

2. El gasto dedicado a investigación-desarrollo (ID) pasó de 0,87% a 1,8%. Con esto la comunidad latinoamericana ocupa un lugar muy modesto a nivel mundial .

3. El posgrado tiene una fuerte concentración en áreas como : ciencias sociales, derecho, administración y educación, en tanto otras áreas fundamentales del campo de las ingenierías son descuidadas.

4. La eficiencia terminal del postgrado no alcanza como promedio más del 20%, lo que refleja la ausencia de un compromiso institucional asociado a la sistematicidad del mismo de manera integral. “Todo proceso capacitivo que comienza debe culminar exitosamente”.

5. Aun considerando la expansión que el postgrado ha tenido en la región en los últimos años, su contribución a la formación de investigadores es insuficiente, tanto cuantitativa como cualitativamente. Esto último se refiere a su orientación según patrones de profesionalidad, mas que al contenido de investigación que realmente debe estar presente en los posgrados,

6. El monto PNB dedicado a tareas de ID es mínimo. Mientras los países desarrollados destinan regularmente entre el 2 y el 4% del PNB a ID, los países latinoamericanos no alcanzan el 1% sugerido décadas atrás por Naciones Unidas como un mínimo aceptable.

7. Uno de los estímulos más importantes para el despliegue de la actividad de posgrado es el credencialismo, la conversión del certificado en un fin en sí mismo o, a lo sumo, en un requisito que la propia academia impone por exigencias internas de acreditación con vista a promociones, ascensos, etc.

8. El contenido investigativo de los posgrados suele ser bajo, derivado de la ausencia de líneas de investigación precisadas en una estrategia institucional en relación con los intereses estatales o empresariales, o que pone en duda la capacidad real de éstos para formar investigadores.

9. Las tesis asociadas a investigaciones reflejan un bajo proceder metodológico y la carencia de una cultura investigativa sólida.

10. El proceso de vinculación universidad-empresa es débil y carente de una coherencia en el nexo de formación-acción por ambas partes.

Las raíces de este fenómeno no son sólo económico-sociales, sino también culturales tienen que ver con el modo en que se desenvuelve la educación científica y los valores que ella inculca.

Conclusiones.

1. La función de las investigaciones en las instituciones de educación superior debe estar asociada directamente con las necesidades que la nación y/o el estado requieren en cada momento.

2. La investigación como función universitaria debe ser integradora de los saberes y no puede ser el resultado solamente de acciones aisladas de las áreas académicas.

3. La práctica consolida la cultura investigativa en los docentes y esta debe ser desarrollada en los cuerpos académicos a partir de estrategias alineadas con las proyecciones de las facultades y de la universidad en su conjunto.

4. La mayor riqueza de la nación son “sus recursos humanos” y hay que propiciar su formación como hombres de ciencia.

Bibliografía.

Guadilla García (1987) Producción y Transferencia de paradigmas teóricos en las investigaciones socio-educativas. Editorial Tropykos. Venezuela.

García Colina Fernando)2013) La Investigación en la Educación Superior mexicana. Proceso editorial. México.

Machado Ramírez Evelio (2003). Transformación Acción e Investigación científica. Editorial BUAP. México.

Marcelino Cereijido (2003), Revista de la Educación Superior en Línea. Num. 124. Formando Investigadores pero no Científicos**.** Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN.

Rodríguez Estrada Mauro (1998). Creatividad en la Investigación Científica. Editorial Trillas. México.

Sidorov, M. (1983) Como el Hombre llegó a pensar. Editorial Cartago. México.

Taylor S. J. (1996) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de sus significados. Editorial Paidós. Argentina.

Vladimir Ilich Lenin. (978). Materialismo y Empiriocriticismo. Editorial Progreso. Rusia.

Ziman, Puzzles. (1981) Problems and Enigmas. The human aspects of Science. Cambridge. England.

Plan de Desarrollo del Cuerpo Académico de Economía de la UAEH 2012-2015.

Daniel Velázquez Orihuela, Zeus S Hernández Veleros,
J Roberto Vargas Sánchez, Aníbal Terrones Cordero.
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Introducción

En este documento se realiza una breve exposición del plan de desarrollo del CA de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Este plan está diseñado para que el CA de Economía alcance el estatus de CA consolidado en el 2014.

Identificación actual del CA de economía

El CA de Economía es un CA en formación y está conformado por cuatro profesores investigadores:

Profesor	Grado Académico	Miembro del SNI	Perfil PROMEP
Daniel Velázquez Orihuela (líder del CA)	Doctor	Candidato	Sí
Zeus S. Hernández Veleros	Doctor	Nivel 1	Sí
J. Roberto Vargas Sánchez	Doctor	No	Sí
Aníbal Terrones Cordero	Doctor	Nivel 1	Sí

Objetivo del CA

Generar y aplicar conocimientos en áreas relevantes de la macroeconomía y el empleo con el fin de proponer estrategias para el desarrollo económico, que contribuyan atenuar los efectos nocivos del ciclo económico.

Línea de Generación y Aplicación Innovadora del Conocimiento

Macroeconomía del crecimiento de los ciclos económicos y estrategias para el desarrollo. Constituye un espacio de discusión sobre las principales regularidades estadísticas que describen al crecimiento y los ciclos, con el fin de evaluar y proponer criterios de política macroeconómica y estrategias del desarrollo.

Visión al 2015

El cuerpo académico de economía tiene reconocimiento regional y nacional por la alta calidad en sus actividades de generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como por su desempeño en el programa educativo de economía, cuyos egresados cuentan con conocimientos y habilidades en el área económica y gozan de alta aceptación social. Este cuerpo académico incide en su entorno social y mantiene un firme compromiso con las necesidades económicas y sociales de la región y el país.

Misión

El Cuerpo Académico de Economía genera investigación económica de vanguardia y de alta relevancia, bajo parámetros de rigor intelectual, contribución a la generación de conocimiento con importancia social y científica, e impacto en la búsqueda del desarrollo integral e incluyente del estado de hidalgo y de México, bajo un estricto respeto al medio ambiente y al ser humano. Este cuerpo académico está comprometido con el logro de un elevado nivel de calidad en el programa académico de economía. Tareas por las cuales es reconocido a nivel regional y nacional, ya que sus aportaciones son meritorias y destacadas.

Políticas de Calidad

1. las actividades de investigación y docencia del cuerpo académico de economía estarán orientadas al cumplimiento de la visión y misión institucionales, bajo un compromiso de excelencia en la investigación y en la docencia.

2. la investigación económica se desarrollará en el marco del trabajo interdisciplinario y multidisciplinario, fomentando la participación de los profesores investigadores de tiempo completo de las diversas áreas académicas del ICEA o de otras des dentro de los proyectos, así como con la colaboración de instituciones e investigadores externos a la UAEH, alumnos y otros miembros de la comunidad universitaria.

3. el cuerpo académico de economía establecerá su programa de desarrollo para sus actividades de docencia, investigación, vinculación gestión y extensión, de acuerdo con los requisitos y necesidades de su línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento y de acuerdo con el programa educativo de economía.

4. las decisiones y acciones a emprender por el cuerpo académico serán tomadas con base en votaciones de los integrantes activos del mismo, y serán obtenidas mediante mayoría relativa, es decir cincuenta por ciento más uno.

5. el cuerpo académico de economía apoyará en el cumplimiento de sus objetivos a la coordinación de la licenciatura en economía.

6. los integrantes de este cuerpo académico deberán participar como tutores y como asesores de alumnos del programa académico de economía y posgrado del ICEA.

7. los integrantes del cuerpo académico de economía deberán participar en por lo menos una de las once academias en las cuales se encuentran organizadas las materias del programa educativo de economía, según los programas que impartan.

8. las cargas académicas de los integrantes de este cuerpo académico deberán ser acordes con las indicadas por PROMEP.

9. la línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento será definida y/o actualizada en forma colegiada siguiendo criterios de interés institucional, pertinencia académica y relevancia social.

10. los proyectos de investigación deberán ser discutidos y validados en el seno del cuerpo académico. Ningún proyecto será reconocido si no sigue esta disposición.

11. los integrantes de este cuerpo académico deberán someter, individual o colectivamente, propuestas de investigación dentro de las convocatorias internas que la universidad emita.

12. los integrantes de este cuerpo académico deberán someter, individual o colectivamente, propuestas de investigación a fuentes de financiamiento externo.

13. todos los proyectos de investigación deberán incorporar alumnos y/o tesistas de licenciatura y posgrado a fin de impulsar la formación de recursos humanos para la investigación.

14. el registro de integrantes del cuerpo académico, de líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento y proyectos de investigación será realizado por el líder del cuerpo académico con el visto bueno de la coordinación de investigación y posgrado del ICEA, con fundamento a la normatividad de la UAEH y de PROMEP.

15. este cuerpo académico deberá impulsar su producción, orientando la participación de sus profesores investigadores hacia la obtención del reconocimiento PROMEP, de la certificación académica, de la obtención de grado de doctor y del ingreso al sistema nacional de investigadores (SNI).

16. todos los integrantes de este cuerpo académico deberán participar en redes académicas nacionales y/o internacionales que promuevan el reconocimiento de sus pares científico-académicos y de la sociedad en general.

17. todos los integrantes de este cuerpo académico deberán participar en las actividades de difusión, divulgación y extensión organizadas o

promovidas por el mismo, así como por el instituto de ciencias económico administrativas.

18. todos los integrantes de este cuerpo académico deberán participar en las actividades de gestión necesarias para el cumplimiento del presente plan.

19. las solicitudes de apoyo para asistencia a eventos y congresos científico- académicos nacionales o internacionales deberá tener como objetivo la presentación de un trabajo de investigación congruente con la LGAIC.

20. todas las actividades relacionadas con los profesores investigadores de este cuerpo académico serán objeto de evaluación y seguimiento de acuerdo a la normatividad de la UAEH y del PROMEP.

Ventajas del CA

1. El 100% de los integrantes del CA tiene el grado de doctor

2. El 100% de los profesores de este cuerpo académico cuentan con reconocimiento de perfil deseable PROMEP.

3. El 75% de los PTC pertenecen al sistema nacional de investigadores del CONACYT.

4. Todos los integrantes de este cuerpo académico egresaron de posgrados reconocidos dentro del padrón de excelencia y/o del padrón nacional de posgrado del consejo nacional de ciencia y tecnología.

5. Existe en este cuerpo académico amplia experiencia profesional y docente, sus integrantes han trabajado en el sector público, en la iniciativa privada, en organizaciones sociales, en instituciones de educación.

6. El trabajo colectivo en la línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento se enriquece por las diferentes formaciones académicas y experiencias profesionales de sus integrantes, quienes en sus trabajos de titulación de licenciatura y posgrado han desarrollado temas relacionados con la línea de investigación.

7. Todos y cada uno de los integrantes de este cuerpo académico respetan, tienen sentido de pertenencia e identidad con la universidad, además tienen como proyecto de vida profesional el ser profesores-investigadores de reconocida calidad dentro de sus campos de especialización.

8. El 100% de los PTC pertenecen a una red temática de investigación del CONACYT.

Desventajas

1. Se requiere la contratación de un PTC con grado de doctor para impulsar las actividades de investigación y docencia en la licenciatura y posgrado en economía.

2. Existe poca difusión de los productos de investigación a los estudiantes.

3. Existen pocos artículos de investigación publicados en el índice de revistas mexicanas de investigación del CONACYT.

4. Existe un desequilibrio en el tiempo de trabajo de los PTC para cumplir cabalmente con las cargas manejadas por PROMEP, dando mayor peso a la gestión académica.

5. Falta vinculación con otras DES, al interior de la misma y con redes de investigadores.

6. No se cuenta con medios suficientes para organizar eventos que exhiban la labor de investigación efectuada por el cuerpo académico.

7. Es necesario contar con un posgrado en economía en el cual los miembros del CA impartan clases y dirijan tesis.

Objetivo general del CA

Efectuar investigación científica y humanista de vanguardia, que contribuya al desarrollo del Estado de Hidalgo y del país, así como formar profesionistas en la economía con un alto nivel académico, poseedores de ética, liderazgo, compromiso y responsabilidad social.

Objetivos específicos

1. Consolidar el Cuerpo Académico de Economía.

2. Realizar investigación científica-humanista en la línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento orientada al cumplimiento de la visión institucional, con una amplia difusión de los resultados obtenidos.

3. Contribuir a la formación de recursos humanos y la transmisión de conocimientos al estudiantado en el Área de Economía con alto reconocimiento académico tanto a nivel licenciatura como de posgrado, y en su orientación hacia la investigación económica.

4. Efectuar y participar en foros de exposición y debate sobre la situación económica, social y política del Estado de Hidalgo y del país, para contribuir a las propuestas de solución bajo un ambiente plural y de respeto, lo cual permita una mejor comprensión de estos temas.

5. Efectuar actividades de gestión y control interno por parte de todo el cuerpo académico de economía para cumplir en tiempo y forma los proyectos y las metas establecidas

Impacto del CA en los programas educativos

Gran parte de las actividades de los profesores del Cuerpo Académico tiene relación con las asignaturas del núcleo formativo del programa educativo de economía y con sus tres áreas de énfasis, en el cual se toman siete materias entre el séptimo y el noveno semestres de la carrera.

Las áreas de énfasis del programa académico de licenciatura en economía son: a) economía y desarrollo tecnológico industrial, b) planeación y desarrollo regional, y c) teoría y modelos económicos. Los cuales tienen una relación directa con la LGAIC desarrollada por este cuerpo académico: modelos económicos, innovación y estrategias de desarrollo.

El 100% de los PTC participan en el programa de asesorías y tutorías. Los integrantes del CA promueven entre los estudiantes de economía las actividades de investigación a través de la incorporación de estudiantes a proyectos de investigación, participación en congresos, concursos de carteles, ensayos y protocolos. Asimismo, este Cuerpo Académico colabora con otros programas educativos de esta des, como son los de administración, contaduría, comercio exterior, turismo y mercadotecnia, en materias que tienen relación con esta área del conocimiento no sólo a nivel de licenciatura sino también a nivel de maestría y especialidades.

Este cuerpo académico colabora con otros programas educativos de la UAEH, como lo es el de matemáticas aplicadas, del instituto de ciencias básicas e ingeniería (ICBI), ya que los alumnos de este programa tienen algunos cursos con profesores del cuerpo académico de economía. Otras participaciones se efectúan en los programas de posgrado del ICBI.

Participación de estudiantes en el CA

La participación de alumnos en las actividades de investigación efectuadas dentro de este cuerpo académico ha sido una constante, aunque es necesario fortalecer ésta. Los estudiantes colaboran en estas actividades realizando sus prácticas profesionales o servicio social; asimismo, se fomenta a que los estudiantes participen en los proyectos de investigación como ayudantes. Estas participaciones de alumnos, en general, son resultado de la invitación expresa del profesor investigador para apoyar proyectos de investigación específicos, y que implique un trabajo de investigación que el estudiante pueda presentar para su difusión y publicación.

Vinculación del CA

El CA participa en la red temática CONACyT modelos matemáticos y computacionales, y del Agua.

En las redes temáticas CONACyT participan el 100% de los integrantes. tres de ellos participan en la red de modelos matemáticos y computacionales y uno en la red de agua.

Las redes temáticas de investigación del CONACyT buscan conjuntar en grupos de investigación a investigadores, tecnólogos y empresarios, con intereses en común y con la disposición para colaborar y aportar sus conocimientos, habilidades y capacidades para impulsar sinérgicamente soluciones a problemas y temas estratégicos para el desarrollo del país.

El objetivo de la red es: promover y fortalecer la construcción y desarrollo de redes científicas nacionales en temas estratégicos que respondan a problemas (científicos, tecnológicos y sociales) y procuren la vinculación entre la academia, el gobierno y la sociedad. Alcanzar soluciones articuladas con enfoque multidisciplinario y multi institucional, y estructuradas de manera que contribuyan al desarrollo nacional y al bienestar de la población

Justificación del convenio

Las redes temáticas pretenden abordar problemas de interés nacional e internacional, debido a la complejidad de los problemas abordados requiere la participación activa de académicos pertenecientes a distintas ramas del conocimiento y miembros de la sociedad civil.

La participación en redes permitirá al CA de economía estar en una interacción continua con pares académicos, lo cual fortalecerá la investigación de alta calidad.

Matriz problema-proyecto del Cuerpo Académico	
Problema	Proyecto
No se desarrollan de manera regular proyectos de investigación conjunta dentro del cuerpo académico, por lo tanto la publicación conjunta del ca es limitada.	▪ Desarrollar proyectos de manera conjunta
Insuficientes proyectos con financiamiento externo	▪ Discutir los protocolos de los proyectos que serán sometidos a concurso
Sólo un número limitado de estudiantes se incorporan a las actividades de investigación.	▪ Proyecto capacitación para la investigación en economía
El congreso de economía es de alcance nacional	▪ Internacionalización del congreso de economía
Falta un posgrado	▪ Maestría en economía

Proyectos para consolidar el CA

Proyecto para la incorporación y permanencia de los PTC al SNI					
Estrategia					
1	Consolidar las actividades de investigación que permitan la producción necesaria para ingresar o permanecer en el SNI				
Metas					
1.1.	Todos los miembros del CA pertenecerán al SNI				
inicio:	01/09/2010		**termino:**		15/12/2014
Acciones					
1.1.1.	Seminario de investigación. en este espacio se discutirán los avances de investigación con la finalidad de contar con una retroalimentación constante				
inicio:	01/09/2012	**termino:**	28/12/2014	**contribución:**	50%
Acciones					
1.1.2	Editar una revista electrónica especializada en tópicos de economía, editada por el CA. lo cual facilitara la difusión de la investigación realizada por el CA y fomentara la participación en órganos colegiados				
inicio:	01/01/2012	**termino:**	indefinido	**contribución:**	10%

Proyectos de investigación conjunta de los profesores del Cuerpo Académico de Economía					
Estrategia					
2.1	Desarrollar el proyecto de manera conjunta el proyecto de investigación: Crecimiento de Largo Plazo y su Relación con el Ingreso y Gasto Públicos: Importancia de la Renta Petrolera y del Medio Ambiente				
Metas					
2.1	2 libros y 7 artículos con participación de los integrantes del CA				
inicio:		01/05/2012	**termino:**		15/12/2015
Acciones					
2.1.2	Seminario de investigación. en este espacio se discutirán los avances de investigación con la finalidad de contar con una retroalimentación constante				
inicio:	01/09/2012	**termino:**	15/12/2015	**contribución:**	20%
2.1.1	Realizar los proyectos: 1 Crecimiento de Largo Plazo y su Relación con el Ingreso y Gasto Públicos: Importancia de la Renta Petrolera y del Medio Ambiente 2 Congreso del CA de Economía				
inicio:	01/05/2012	**termino:**	12/12/2015	**contribución:**	%80

Proyecto creación de la maestría en Economía							
Estrategia							
1.	Diseño de programa de posgrado en economía con orientación en las LGAIC						
Metas							
1.1.	Diseñar un programa de maestría en economía para que entre en funcionamiento en el semestre julio-diciembre de 2014.						
inicio:	01/02/2012			**termino:**	30/12/2013		
Acciones							
1.1.2	Efectuar estudios de pertinencia y factibilidad con sustento metodológico en el modelo educativo para implementar un programa de maestría en economía						
inicio:	01/02/2012	**termino:**	10/05/2013	**contribución:**	50%		
1.1.3	Presentación ante el consejo universitario al programa de maestría en economía para su aprobación						
inicio:	01/05/2013	**termino:**	30/12/2013	**contribución:**	10 %		

Impacto de la acreditación en programas a nivel Licenciatura en México de las ciencias contables administrativas como una ventaja de la acreditación internacional.

Beatriz Sauza Ávila, Jorge Alberto Álvarez Velázquez,
Patricia Guadalupe Espino Guevara.
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo.

Resumen

La importancia de la acreditación de programas académicos a nivel licenciatura en México servirá para seguir impulsando la calidad de los mismos y con ello lograr que los estudiante, docentes y personal involucrado tengan la oportunidad de trascender no sólo a nivel nacional de igual forma a nivel internacional generando con ello el desarrollo académico en todos los países del mundo a través de una acreditación internacional, gracias a la existencia de organismos acreditadores que con su esfuerzo y dedicación hacen que esto pueda ser posible en un futuro no muy lejano, considerando que el trabajo no sería fácil pero con los avances que actualmente se tienen con América Latina se podrá seguir impulsando estos esfuerzos haciendo uso de la globalización e interactuado con el resto del mundo.

Palabras clave: Impacto, Acreditación, internacional.

Abstract

The importance of accreditation of academic programs at the undergraduate level in Mexico will serve to further advance the quality of them and thus make the student, faculty and staff involved have the opportunity to transcend not only nationally equally to international thereby generating academic development in all countries of the world through international accreditation, thanks to the existence of accrediting agencies whose efforts and dedication make this may be possible in the near future, considering that the work does not would be easy but with the advances currently have in Latin America will continue to drive these efforts using globalization and interacted with the rest of the world.

Introducción

La Educación en México cada vez se vuelve más importante para la competitividad de los estudiantes en el campo laboral, ante esta situación se busca que los programas de estudio que se ofertan en las instituciones de educación superior tengan un enfoque de calidad, y sean reconocidos en otros ámbitos permitiendo que los egresados puedan resolver problemas en diversos entornos y situaciones.

Ahora bien al hablar de calidad nos enfrentamos ante una disyuntiva ¿Qué es la calidad y cómo se mide? Para dar respuesta a este cuestionamiento será necesario apoyarnos en organismos externos que midan la confiabilidad, veracidad e impacto de cada uno de los programas de estudio, que se ofertan en la educación superior, y de esta manera garantizar la excelencia académica y el desempeño de los estudiantes en el sector laboral.

Derivado de lo anterior el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. por sus siglas COPAES es un organismo que cuenta con 27 organismos acreditadores los cuales se encargan de evaluar programas académicos con base en estándares e indicadores que miden la calidad de los programas educativos, para las ciencias contables administrativas el organismo encargado es el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA).

La acreditación de un programa académico representa un reconocimiento público que cumple con ciertos parámetros, criterios, indicadores de calidad en su estructura, organización, significando que el programa tiene pertinencia social, para la institución acreditada representa una ventaja competitiva que avala que los contenidos de sus programas están vinculados con las necesidades del sector productivo de la región.

Gracias a la acreditación de un programa académico los estudiantes y docentes, tienen nuevas posibilidades de poder hacer cambios internacionales con otros institutos fomentando el desarrollo de proyectos multidisciplinarios sin importar su cultura, creencias.

El otorgar reconocimiento de calidad a las Instituciones de Educación Superior tanto públicas como privadas de las ciencias contables administrativas, a través de una acreditación internacional permitirá abrir las fronteras a través del conocimiento, se ha iniciado con América Latina, es una buena estrategia considerando que se tienen similitudes en idioma, y algunas costumbres, sin embargo el reto es llegar a los países del resto del mundo empezando con el país vecino Estados Unidos de América, esto implica el esfuerzo de alumnos, docentes, y de igual forma de administrativos quienes gracias a su visón pueden lograr que esta apertura sea una realidad, tal vez el primer paso que se deba dar es oficializar por lo menos dos idiomas obligatorios desde el grado de preescolar hasta niveles de licenciatura y con ello asegurar el dominio de los mismos a través del uso de las tecnologías de información teniendo la oportunidad de conversar con otros alumnos de otros países en su propio idioma garantizando con ello un avance significativo en este rubro.

El analizar la acreditación a través de la propia experiencia y sobre todo al existir un congreso que en donde se pueda realizar aportaciones a la misma permitirá generar propuestas para que un futuro sean consolidadas y con ello seguir realizando esfuerzos que contribuyan al desarrollo educativo de nuestro país.

Antecedentes de la acreditación

A finales del año 2000 se instituyó el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), como una institución capacitada y reconocida por el gobierno federal, a través de la Secretaría de Educación Pública, para conferir reconocimiento formal a favor de organizaciones cuyo fin sea acreditar programas académicos de educación superior que ofrezcan instituciones públicas y particulares (COPAES, 2010), previa valoración de su capacidad organizativa, técnica y operativa, de sus marcos de evaluación para la acreditación de programas académicos, de la administración de sus procedimientos y de la imparcialidad del mismos, con el propósito de regular los procesos de acreditación y garantizar que los programas educativos acreditados posean un nivel apreciable de desarrollo y consolidación (Panel de Expertos, 2010). Dicho organismo confiere reconocimientos formales a favor de organizaciones acreditadoras de programas académicos de educación superior, con el propósito de que sus acreditaciones resulten procedentes en el cumplimiento de los requisitos establecidos por la SEP en relación con sus facultades en el campo de la educación superior. El Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. por sus siglas CACECA es el encargado de acreditar los planes y programas de estudio a de las ciencias contables administrativas, se crea en el marco de la XXVI Asamblea Nacional de la Asociación Nacional ANFECA, en el 2002 se constituye como una asociación civil, en el 2003 es reconocida por el COPAES por un periodo de 5 años, y en el 2008 tiene un refrendo del reconocimiento por cinco años más (CACECA, 2013).

En cuanto a los antecedentes que existen en relación a la acreditación internacional durante la década de los años noventa se generó en la mayor parte de los países de América Latina la preocupación por la temática de la calidad universitaria, por lo que se fueron creando organismos para su evaluación y acreditación y se realizaron avances significativos en cuanto a evaluación de la calidad en la educación superior en varios países. Se pusieron en marcha procesos de acreditación de carácter nacional y regional. Estas acciones terminaron por consolidarse, perfeccionarse y extenderse al resto de los países de la región (COPAES, 2010). Actualmente para alcanzar sus objetivos, el CACECA ha solidificado relaciones institucionales y firmado convenios con diversos organismos o instituciones como el Consejo de Acreditación en Ciencias Sociales, Contables y Administrativas en la Educación Superior de Latinoamérica CACSLA (CACECA, 2010).

Concepto de acreditación

Con el paso del tiempo la acreditación de las instituciones educativas tiende a realizar cambios importantes en relación a las adecuaciones que deben hacerse para llegar a un entorno internacional pero ¿qué es la acreditación?, Según Van Vugh, la acreditación "es un proceso en el cual un grupo externo juzga el nivel de calidad de uno o más programas específicos de una institución de educación superior, mediante el uso de estándares preestablecidos (Alonzo Rivera Diana Lizbeth, 2013)".

Martínez, María, declara: "entendemos por acreditación la forma de regulación, cuya finalidad principal es garantizar que las Instituciones de Educación Superior IES, cumplan una serie de estándares, criterios y compromisos adquiridos con la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, la acreditación no solo debe estar relacionada con el control de la calidad sino también, con la mejora de los servicios que ofrecen las IES, para dar respuesta a las demandas de la sociedad. Esto quiere decir que, las IES deben estar constantemente revisando los servicios que ofertan para adaptarlos a las constantes demandas y compromisos sociales (Alonzo Rivera Diana Lizbeth, 2013)".

Pallán, por su parte afirma que la acreditación, es un "procedimiento cuyo objetivo es comparar el grado de acercamiento del objeto analizado con un conjunto de normas previamente definidas e implementadas como deseables. Implica el reconocimiento público de que una institución o un programa educativo satisfacen determinados criterios de calidad y, por tanto, son confiables. Implica una búsqueda de reconocimiento social y de prestigio por parte de los individuos que transitan por las instituciones educativas (Alonzo Rivera Diana Lizbeth, 2013).

La acreditación implica cubrir con estándares, los cuales son evaluados por una organización externa y con ello obtener la evidencia que el programa de estudios es de calidad, otorgándose un reconocimiento el cual tiene una vigencia de 5 años significando que se deberán realizar una vez vencido este plazo la reacreditación, en ella se deberán cumplir estándares de mayor nivel implicando ir de menos a más consiguiendo con ello la mejora continua todo esto en bien de alumnos, docentes, y personal involucrado, extendiéndose estos beneficios a mayor infraestructura, permanencia con las gestiones realizadas de vinculación con el sector productivo, intercambios académicos, de manera muy especial la participación en la investigación tanto de alumnos como docentes generando con ello la obtención de recursos y la solución de problemas de investigación.

La acreditación busca medir el cumplimiento de los objetivos de la institución conocer el estado de funcionamiento de factores de factibilidad que inciden en el logro de objetivos, disponer de información confiable generar entiempo y forma estrategias para su desarrollo institucional buscar interactuar con el mundo exterior de forma local, local, nacional e internacional, identificar fortalezas y debilidades que propicien la mejora continua de estos procesos, por lo tanto la acreditación de una carrera es un proceso que conlleva a cambios acorto, mediano y largo plazo que contribuyen a que la institución

reflexione y mide el grado de cumplimiento de su misión, visión, para que fortalezcan su oferta educativa, contribuyendo a mejorar la calidad de la educación, la gestión universitaria para rendir cuentas a la sociedad.

Etapas del proceso de acreditación

Las etapas del proceso de acreditación para organismos acreditadores son las siguientes: solicitud de acreditación, cumplir con estándares que señala el organismo acreditador, autoevaluación que mide de manera cuantitativa y cualitativamente considerando objetivos, metas, alcances, evaluación tomando lo que la institución presenta en su autoevaluación, se emite un dictamen de los resultados de la evaluación una vez que se realizó la visita de campo, este último pude decir si la institución fue acreditada o no acreditada. El proceso implica cumplir pero sobre todo realizar acciones en los planteles educativos que contribuyan a la mejora continua de las instituciones de nivel superior.

¿Qué implica la acreditación de un programa a nivel licenciatura en México?

La sociedad cada vez demanda mejor educación en México por lo cual es importante buscar la forma de garantizar que los programas educativos que se ofertan en la educación superior se han de calidad, ante esta situación es necesario apoyarnos de organismos privados que verifiquen y acrediten que los programas educativos cumplen con los criterios, estándares e indicadores necesarios para ser reconocidos como programas de alta calidad académica.

Es importante mencionar que en la acreditación de programas académicos no existe marco legal que obligue a las instituciones a pasar por estos procesos, sin embargo es relevante para estar a la vanguardia y ofrecer educación de calidad con programas que respondan a las necesidades de las organizaciones.

En este sentido la acreditación implica un reconocimiento social que impacta directamente en la educación de los estudiantes ya que se tiene la certeza que se avala la eficiencia y pertinencia de los programas que responden a la sociedad en el cumplimiento de su objeto social como institución.

Gracias a la acreditación de programas académicos se pueden enfrentan retos que coadyuven a fortalecer las debilidades de la institución en el afán permanente de la mejora continua de los procesos en beneficio directo de los estudiantes para obtener un reconocimiento en los ámbitos laboral y académico.

La acreditación de programas contribuye a que las instituciones puedan acceder a recursos económicos para la ejecución de proyectos académicos y de investigación en beneficio de estudiantes y docentes permitiendo intercambios académicos con otras instituciones dentro y fuera del país.

Acreditar una institución supone, fundamentalmente, comprobar que los resultados del programa académico alcanzan unos niveles de calidad

determinados que no pueden confundirse con el cumplimiento de requisitos legales por otra parte la evaluación examina si un programa alcanza las metas propuestas mientras tanto la acreditación comprueba que el programa responde a los estándares y requisitos establecidos que externamente e iguales para todos.

Se acredita como consecuencia de un proceso con el fin de obtener información fidedigna y objetiva sobre la calidad relativa de instituciones y programas universitarios en cualquier momento de sus labores académicas, puede ser en su fase inicial o en pleno desarrollo (Rojas, 2008).

La acreditación estimula el mejoramiento de programas mediante el establecimiento de exigencias relacionadas con objetivos específicos que deberían ser logrados en un determinado tiempo, así mismo las sugerencias que emanan del organismo acreditador contribuyen al mejoramiento de los programas en un lapso de tiempo determinado.

En particular las ciencias contables han avanzado en aspectos como son las normas internacionales de información financiera, **IFRS (por sus siglas en inglés). Al pertenecer a la a la Federación Internacional de Contadores (IFAC) participando como miembro el Instituto Mexicano de Contadores Público (IMCP), esto se creó para** fortalecer el ejercicio profesional a nivel mundial emitiendo Normas Internacionales de alta calidad para asegurar consistencia en la prestación de servicios **el IMCP (Meljem 2013), con ello se puede lograr que los programas de estudio de todas las instituciones que imparten clases en relación las ciencias contables como de las administrativas comprendan la interpretación y aplicación de las normas internacionales un ejemplo de ello es la realización de estudio de casos para obtener mejores resultados en los intercambios académicos a nivel mundial. En cuanto a las ciencias administrativas la ventaja competitiva que se tiene es la utilización de tecnologías de información lo que permite interactuar de manera voluntaria con alumnos y profesores de instituciones de otros países, si se lograra formalizar acciones pertinentes para tener de manera oficial en los planes de estudio obteniendo con ello créditos de materias con enfoque internacional, con acciones como las anteriormente descritas serán aportaciones que contribuirán en la calidad educativa, de igual forma a través de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), realiza esfuerzos palpables a través de sus diferentes eventos y actualmente en la asamblea LIV realizada en el mes de junio de 2013, en donde se realizaron aportaciones en relación al aprendizaje y vinculación universitaria, es una muestra del trabajo tan intenso realizado para transformarlo en beneficios de las instituciones educativas.**

Se requiere de un compromiso de redoblar esfuerzos de todas las instituciones educativas que debe ser de manera voluntaria y siendo fortalecido por los organismos acreditadores de manera nacional e internacional.

Ventajas

Para que una institución de nivel superior pública o privada obtenga el reconocimiento de estar acreditada debe querer hacerlo, esto se logra a través de una autoevaluación, en donde verifica que efectivamente cumple con los estándares establecidos por el organismo acreditador, si la respuesta es favorable procede a ser evaluada por dicho organismo externo.

En este sentido la acreditación representa una ventaja competitiva para la institución y sus estudiantes por mencionar algunas ventajas tenemos:

- Integración interinstitucional
- Proceso de superación y mejora continúa
- Incidencia en los procesos formativos
- Detección de área de oportunidad
- Información objetiva acerca del programa educativo
- Posibilidad de involucrarse en un cambio de cultura
- Oportunidad de elevar su prestigio como institución formadora de recursos humanos de alta calidad
- El orgullo de que su calidad sea reconocida públicamente
- La oportunidad de traer recursos económicos de la iniciativa privada o del gobierno
- La oportunidad de atraer mejores estudiantes y mejores profesores

Como puede observarse las ventajas son evidentes porque contribuyen a garantizar una educación de calidad, como limitantes a la educación se tiene que no se puede conocer públicamente los resultados detallados de cada indicador emitidos por el organismo acreditador.

Las escuelas que no quieren pasar por estos procesos sus egresados estarán en desventaja frente a otras instituciones que si lo están al momento de incorporarse al sector laboral.

Se pondría un freno a los aspectos de investigación e intercambios internacionales, de movilidad estudiantil así como estancias de profesores en el extranjero, y de igual forma la vinculación con el sector productivo se vería notablemente afectada.

Impacto en la educación y redes colaborativas en la acreditación

La educación en México tiene una elevada importancia y demanda acciones que contribuyan a la tan anhelada transformación de la misma, estos quehaceres en todos los niveles educativos son ineludibles y la educación superior no es la excepción, hoy en día la globalización se encuentra en ámbitos que hace algunos años nunca hubieran pasado por nuestras mentes.

La sociedad vive intensos cambios que van marcando pautas que obligan a mejorar, se habla de educación de calidad y para llegar a ese nivel las instituciones de educación superior buscan la acreditación ya sea como institución o de sus programas educativos, el impacto en la educación de la

acreditación es asegurar una evaluación externa en conformidad con las expectativas que demanda la sociedad, los requerimientos del sector empresarial, así como la puesta al día de los programas educativos que se adaptan a los cambios que se producen, esto es, testificar que dichos programas son satisfactorios y cubren también las demandas de los estudiantes que seguramente tienen en mente insertarse en el sector productivo local, regional e internacional, por consiguiente deberán tener la certeza que su institución ha seguido las recomendaciones de los organismos acreditadores, desde su autoevaluación para mejorar el sistema como poder aplicar criterios de mejora externos.

La relación acreditación-institución-sociedad trasciende directamente en la educación, en otras palabras, una empresa que opera tanto nacional como internacionalmente requiere profesionistas con visión global, que conozca de acuerdos nacionales e internacionales, de modo que, la institución forzosamente tendrá que actualizar sus programas de estudio para que atiendan las necesidades de las empresas, esto se dice sencillo pero qué implica, toda una planeación estratégica que inicie desde la detección de necesidades, estudios de campo, capacitaciones a su personal docente, restructuración de la infraestructura pertinente que de solvencia a dichas necesidades, de igual forma el proceso de evaluación y acreditación sufre un cambio en la determinación de sus estándares, criterios e indicadores que garanticen temporalmente la validación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, qué sucede cuando se pierde la visión de la relación antes mencionada, tal vez los programas educativos no cumplen con los requerimientos que demanda la sociedad y las agencias conocidas como organismos acreditadores quedan lejos de evaluar y confirmar la confiabilidad de los egresados de las instituciones.

Las redes colaborativas juegan un papel determinante en el contexto de la acreditación y su impacto en la educación, estos sistemas contribuyen en la realización conjunta de acciones para el logro de los objetivos de una institución, que a su vez trascienda tanto en el ámbito local y más allá de sus fronteras.

La organización en redes colaborativas trae por consecuencia una serie de beneficios a la institución, más que una carga en sus actividades es una oportunidad de vincularse por medio de otras instituciones y llegar a trascender. En el ámbito nacional la institución tendrá la alternativa de participar, colaborar y presentar a través de investigaciones las temáticas y problemáticas que acontecen en su región, problemas que tal vez en otro lugar ya lo vivieron o están a punto de vivirlo, y es aquí en donde las experiencias o estudios realizados coadyuvan para dar solución a dichas problemáticas.

De manera global las redes marcan un sistema cuya finalidad principal es promover la cooperación y facilitar el intercambio de la información entre los distintos organismos de acreditación en materia de la educación superior, facilitar la transferencia de conocimientos y cualificación de los procesos de evaluación de programas académicos, contribuir al desarrollo progresivo de un sistema que favorezca el reconocimiento de las instituciones de educación

superior para facilitar la movilidad de los estudiantes, así como miembros del personal académico.

En mayo 2003 fue creada la Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (RIACES) en la cual México ha participado de manera activa en los últimos años a través de la COPAES, formar parte y tener una representación en el comité directivo es primordial para lograr ese desarrollo global vinculándose con otras redes y organismos acreditadores de diferentes países miembros de Iberoamérica. (COPAES, 2013).

Pero la labor no sólo queda aquí se deberán fortalecer la relación con otras redes que impulsen la colaboración y faciliten de manera integral el intercambio de información con América del Norte, así como también con los demás continentes, que inspiren el fortalecimiento de los acuerdos internacionales que posee y ha fomentado México y como consecuencia se disperse en inversiones extranjeras que consigo aporte un desarrollo económico en los diferentes Estados del país.

Resulta imperativo robustecer la colaboración de las Instituciones de Educación superior en la firma de convenios con el sector empresarial, la razón, es estar a la vanguardia de lo que acontece en el mundo de las ciencias contables administrativas que se posicionen un paso adelante de las necesidades globales de las operaciones trasnacionales de los negocios para cuando concierten a los egresados obtengan los mejores resultados y competitividad empresarial.

Que se espera de una acreditación internacional

En las Instituciones de Educación Superior continúan desarrollando acciones que llegan a ser estrategias para lograr la consecución de sus objetivos, si bien la acreditación de programas educativos a nivel nacional es y seguirá siendo la unidad básica y necesaria de todo proceso de evaluación y acreditación y el Estado-Nación seguirá jugando el papel de actor principal para dicho proceso, sin embargo progresivamente los Sistemas de Educación Superior buscan la internacionalización, desarrollando actividades, espacios y redes que abren oportunidades a las Instituciones en el mundo globalizado del siglo XXI, las nuevas tecnologías de información y las comunicaciones (TIC's) contribuyen a apremiar los procesos de internacionalización.

Los organismos de acreditación tienen que desarrollar una capacidad para operar en el ámbito internacional principalmente por la creciente necesidad de acreditarse ellos mismos a nivel internacional, esto a través de diversos mecanismos que van muy de la mano con la evaluación externa internacional de estos organismos. Por otro lado tomar la decisión de acreditación, implica tener una validez o también decirlo como una aceptación globalizada, ya que los mercados profesionales y redes de colaboración científica en donde se insertan los egresados de instituciones y programas acreditados nacionalmente crecen de manera vertiginosa para operar de forma trasnacional, para lograr esto, se requiere del reconocimiento mutuo y homologación de los títulos académicos, de sus metodologías y acciones de acreditación.

En este contexto evidentemente se requiere de un proceso de reconocimiento recíproco de los organismos acreditadores y de lograr la armonización de los criterios de evaluación, esto es, conseguir acciones conjuntas sistemáticas de acreditación trasnacional en las ciencias contables administrativas que garanticen que los programas educativos cumplen con las necesidades del país con otros países y de manera local y regional satisfagan las exigencias latentes.

Lo anterior lleva a que por medio de las redes colaborativas trasnacionales se busque diseñar y desarrollar proyectos pilotos de acreditación internacional de programas de nivel licenciatura de las ciencias contables administrativas con organismos acreditadores e instituciones para identificar los campos o áreas del conocimiento afines que logren homologar estándares, criterios e indicadores para ser evaluados de manera efectiva y avalar la calidad de los egresados de las Instituciones.

En el marco del desarrollo de proyectos pilotos de acreditación internacional, las agencias de acreditación de los países participantes para consolidar el proceso y acelerar la trascendencia de la transnacionalización de programas educativos es indispensable y obligatorio la selección de equipos de Pares Internacionales que pueden ser constituidos por científicos por el país miembros de los organismos acreditadores, un par con experiencia en acreditación internacional aportado por la Red de colaboración y acreditación de la Educación Superior, así como un científico también miembro de la Red y un técnico del organismo acreditador del país de la Institución a conseguir la acreditación. Lo anterior suma esfuerzos de vinculación, capacitación y excelente comunicación entre las agencias acreditadoras internacionales. (CNA, 2008).

Un primer paso para la certificación internacional, es la autoevaluación, que consiste en llenar una serie de encuestas diseñadas por los organismos acreditadores internacionales. Para tal efecto se trabaja de manera sistemática y colaborativa con la participación de alumnos, egresados, profesores y personal administrativo de apoyo para evaluar los programas educativos de forma cuantitativa y cualitativamente, esta autoevaluación se basa en variables que determina la agencia y que pueden ser: estudiantes, profesores, investigaciones, gestión, entorno y pertinencia, seguimiento de egresados y el plan de estudios, este último con el peso más fuerte dentro de la acreditación.

Las Instituciones que han logrado la acreditación tienen la obligación de alistarse para continuar en el constante proceso de mejora de sus programas educativos, personal docente y administrativo, servicios e infraestructura, sistemas de planeación educativa que se verán reflejados en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y por consecuencia en el ámbito profesional de los egresados y gestionar para formalizar redes de colaboración y acreditación para facilitar a otras Instituciones el camino hacia la acreditación internacional, así como fortalecer la penetración de egresados y docentes en el ámbito global.

Acreditación que favorece el intercambio internacional

Asegurar que una institución o programa mantiene los niveles determinados de calidad y específicamente a nivel licenciatura en las ciencias contables administrativas a través de la acreditación, expresa la inquietud por atender las necesidades que en materia de educación existen, así también muestran la expectación y la relevancia de promover el intercambio nacional e internacional de estudiantes y docentes que diversifiquen sus conocimientos y contribuyan a la generación y desarrollo de investigación.

La acreditación de un programa educativo conlleva el seguimiento de la autoevaluación, del informe de la evaluación de pares para atender las recomendaciones de mejora de la institución, para que en unos años después de cambios relevantes tanto en la demanda de la sociedad como en las políticas estructurales de cada país en materia de educación, se revalorice y con todo el capital humano que participa en la institución se mantenga y mejore su oferta educativa mediante la reacreditación.

El intercambio beneficia en la transferencia de créditos académicos, en los estudiantes resulta atractivo y motivante contar con el respaldo de su institución para buscar otros horizontes en donde tiene la seguridad de tener los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que cumplan con los lineamientos de otras instituciones no solo nacionalmente también internacionalmente. Algunos estudiantes se incorporan a programas más avanzados y más aún pueden colegiarse a una profesión, sin embargo al estar homologados los criterios e indicadores entre organismos acreditadores y vinculados y alineados por medio de redes de colaboración, los estudiantes amplían definitivamente sus expectativas y desarrollan un gran número de habilidades, esto sin mencionar en el contexto social la importancia del dinamismo sociológico que se detona al experimentar y convivir con otros estudiantes, otras formas de pensar y actuar, otras costumbres, en fin, otra cultura.

Con la acreditación internacional se homologan los criterios para intercambios y facilitan las estancias estudiantiles, que cultivan la incubación de proyectos de investigación con efectos sumamente alentadores para promocionar la elaboración de tesis a nivel licenciatura, maestría y doctorado en las ciencias contables administrativas. Hoy en día los estudiantes rehúsan notablemente inclinarse a la investigación y dificulta demasiado tomar la decisión de obtener su grado mediante tesis cuando en las instituciones existen otras alternativas de titulación. Los docentes estimulan día a día el espíritu investigativo y dotan de técnicas y herramientas que los estudiantes aprovechan en los intercambios.

El impulso para generar investigación se verá engrandecido con acreditaciones de programas, pero sobre todo con la acreditación trasnacional, docentes probarán ir más allá de las fronteras para trascender en áreas de la administración y la contaduría y ciertamente circulará información de excelente nivel, además proporcionará elementos necesarios para que gobiernos y dependencias le apuesten a la industria del conocimiento y la investigación.

Razones están de más para que docentes apliquen nuevos paradigmas científicos en las ciencias. (Martínez M. , 2004)

El intercambio global inspirará a docentes a interactuar con colegas que tal vez han escalado un peldaño más en la ardua tarea de la investigación o en su defecto están por llegar al desenlace de su magna obra y resulta totalmente prudente exponerlo y presentarlo ante congresos de carácter internacional que aterricen en respuestas de las exigencias para la sociedad.

En suma, la acreditación es y será básica como una estrategia para la internacionalización de programas educativos, pero no solo es quehacer de las instituciones, habrá que existir una correlación de esfuerzos entre organismos acreditadores, instituciones, redes y sociedad para concretar planes ambiciosos que encausen en el ámbito profesional de los egresados. Así mismo es momento de adicionar esfuerzos entre instituciones y formar efectivas redes de colaboración en los diferentes sistemas educativos de nivel superior, que de manera endoestructural operen y logren la sostenibilidad integral de los programas educativos, a fin de direccionar y alinear las voluntades de un México con firmes convicciones de participación y posicionamiento a nivel mundial en materia de educación.

Impacto del intercambio internacional de la acreditación

La internacionalización de la educación superior se ha convertido en un elemento estratégico para el fortalecimiento de las instituciones de educación superior a través del aprovechamiento de las ventajas que surgen de la cooperación académica. (ANUIES, 2000)

El intercambio internacional, es un recurso muy importante que se ofrece en las instituciones, generando que los alumnos tengan acceso a una importante oportunidad de movilidad, la cual en su mayoría es bidereccional, ya que al dejar vacante un lugar en su Universidad, brinda que un alumno del extranjero pueda ocupar ese lugar y de esta manera enriquecerse ambos.

El proceso de movilidad de estudiantes y académicos, propiciará cooperación científica, internacionalización del curriculum y opciones de aseguramiento de la calidad con perspectiva internacional. (ANUIES, 2012).

La acreditación institucional ofrece una proyección de la calidad en sus programas y procesos educativos que brinda certeza a los participantes de que se está realizando de manera correcta, además, la movilidad internacional ofrece múltiples oportunidades que los alumnos adquieren al momento de adentrarse en este proceso, éstas son incontables, ya que de esta forma será capaz de fogearse en un entorno multicultural, que contribuirá enormemente en la manera de adquirir nuevos conocimientos con un estilo totalmente distinto.

Si bien el intercambio internacional es importante, la acreditación es fundamental en la actualidad, ya que representa una forma de asegurar la excelencia de las instituciones de Educación Superior, sobretodo porque debe ser vista como una herramienta necesaria en el presente proceso de

globalización, la cual ofrece la constacia de haberse efectuado una revisión exhaustiva de distintos criterios que son vistos como necesarios para poder considerarse como una institución acreditada.
Dichos esfuerzos deberán ser cubiertos por las instituciones que tengan miras a ser consideradas como integradoras de elementos que contribuyen a la educación y mejoramiento de la calidad educativa, que pretendan estar a la vanguardia, contemplando todo el tiempo la necesidad de realizar cambios relevantes en su núcleo, a fin de lograr no sólo eficacia y eficiencia, sino pertinencia de los programas académicos y de la proyección como instituciones con valor agregado para los alumnos.
Por lo tanto se puede asegurar que el intercambio internacional actualmente representa una herramienta más de relevancia que deberá estar a la altura de la acreditación institucional, y trabajar a la par para lograr que las instituciones que la proporcionen envíen un mensaje de seguridad de la calidad con la que el proceso educativo es tomado en cuenta, para que los alumnos que decidan disponer de este recurso tengan la plena seguridad de que las instituciones internacionales han tomado en cuenta dichos preceptos para poder generar un convenio de colaboración que propicie la movilidad.

Conclusiones

La educación en nuestro país es la unica herramienta que lo llevará al crecimiento mediante un cambio gradual del pensamiento de las personas, ya que al entender que sólo la preparación contribuirá para tener mejores oportunidades de empleo y proyección profesional, es que la mayoría se convencerá de seguirse preparando.

Y ¿qué se necesita para que se pueda hacer realidad?, prepararse es un reto, ya que las barreras que un estudiante se enfrenta en la actualidad pueden ser incontables, algunas de las más representativas de la cultura latina son: económicas, idiomáticas, bajo rendimiento académico en el nivel bachillerato, falta de oportunidades, el desconocimiento de programas de solventación económica, la elección de carrera e incluso no elaborar un plan de vida, que les ayude a tener en claro su futuro y ¿qué hacer para llegar ahí?.

Todo esto es importante, porque si tomamos en cuenta que la educación institucionalizada es la única herramienta vital para forjar un mejor futuro, entonces como instituciones es nuestra obligación garantizar a los estudiantes que la preparación que adquirirán en las aulas tiene un verdadero aval de calidad.

Esto sólo logrará ser una realidad si la preparación que se adquiera se apega no sólo a estándares nacionales o latinoamericanos, sino con un enfoque influenciado internacionalmente.

Y es así como en la actualidad cada vez un número mayor de instituciones de educación superior comenta: estamos acreditados, además de estar buscando más convenios de movilidad, además, de estar estudiando la posibilidad de acreditarnos internacionalmente, esto representa un gran avance para la institución, y se deberá trabajar de forma ardua para lograr que todo el tiempo

sus procedimientos y procesos se estén sometiendo a estándares de calidad comprobada.

Quizá para lograr todo esto es importante entender que un alumno es el pilar del crecimiento de una institución y por tanto deberá ser tratado como único en sus necesidades de desarrollo, es decir, si bien la acreditación ayuda a alcanzar un nivel de calidad, entonces las instituciones deberán ser vistas como las forjadoras de un futuro prometedor que lleven al estudiante a poder acceder en determinado momento a un intercambio internacional ya que si se prepara de manera efectiva, entonces posee las herramientas necesarias para lograr desarrollarse en cualquier parte del mundo.

Pero para que todo esto se pueda hacer realidad se necesita trabajar, en herramientas que le permitan a un alumno poder logar el triunfo, quizá muchos de los estudiantes nunca han llevado clases de un idioma ajeno al español y otros quizá tengan un nivel que puede ir desde elemental hasta avanzado y esto no debe significar una barrera, ya que ellos deben conocer desde el primer momento en el que ingresan a la institución las oportunidades que tienen en el extranjero, así como la importancia que tiene que su escuela se encuentre acreditada, porque esto significa que en el momento en el que se firmó un convenio de movilidad internacional, las instituciones participantes cuentan con los mismos estándares de calidad y esta experiencia en la actualidad es una realidad que puede estar al acceso de cualquiera que lo desee y cumpla con los requisitos.

Si bien ha quedado claro que cualquier estudiante e incluso docente está al acceso de un intercambio internacional, entonces, ¿qué es lo que lleva a que en realidad sean muy pocos los que acceden a este recurso?, quizá como se mencionó anteriormente la falta de preparación en el idioma exigido sea la mayor barrera que los candidatos tienen, un gran número lo sabe se necesita tener como mínimo setecientos cincuenta puntos en la prueba de inglés como idioma extranjero, y es muy difícil que en el actual sistema de educación pública éstos se alcancen, porque al no ser obigatorio no se fomenta y es contradictorio que no se enseñe pero se exiga.

Un cambio estructural de las necesidades actuales de la educación pública es urgente, en los últimos años han surgido propuestas importantes acerca de cómo llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, pero se requieren analizar prioridades de un estudiante de este tiempo que requiere habilidades lectoras, numéricas, de razonamiento y además de idiomas adicionales al español, para que cuando lleguen a la universidad no lleguen negados a demasiados recursos que podrían ser utilizados por ellos, ya que en su mayoría cuando llegan a la universidad es porque quieren una vida distinta, un mejor futuro, quizá cosas que nunca pudieron ser costeadas en casa y que por ello ahora están trabajando, pero si en la educación superior se dan cuenta de que no pueden acceder al bebeficio de un intercambio internacional entonces será muy difícil que en ese momento adquieran todas las herramientas necesarias para lograrlo.

Es así como surge uno de los más grandes retos en la actualidad para las instituciones de educación superior, ya que deberán ser el pilar de un cambio estructural de sus programas educativos donde se luche por costear las clases de idiomas adicionales al español, que deberán ser vistos como obligatorios, para lograr ser guías de un verdadero cambio de la educación en nuestros país, y ¿por qué no?, incluso lograr participar en la reestructuración de la educación nacional, colaborando en programas que fomenten todas aquellas habilidades que se adquieren desde la enseñanza preescolar, pasando por la primaria, secuendaria y la media superior.

Incluso generando nuevos criterios de acreditación en donde deba cubrirse lo que tenga relación con el fomento de la lectura en primarias locales, el desarrollo de habilidades numéricas en la secundaria e incluso coadyuvar en el bachillerato con campañas acerca de las oportunidades que se tienen si se continúa estudiando, todos estos esfuerzos pueden ser conducidos por docentes y materializados por los mismos estudiantes que se enrolen en una campañas de cooperación, involucrándose en ayudar a avanzar, teniendo la perspectiva de que hay un mejor futuro, que no es imposible pero que se deberá luchar para alcanzarlo ya que sólo la educación nos llevará a ser mejores ciudadanos.

Fuentes consultadas

Alonzo Rivera Diana Lizbeth, B. C. “La evaluación y acreditación en las instituciones de educación superior mexicanas” Obtenido de file:/// C: /Use rs/HP/Desktop/21-feb-2013/SEM%20ENE-JUN%2013/C.A. %20PROMEP% 202013/CONGRESO%20DE%20TLAXCALA/LA%20EVALUACI%C3%93%20Y%20ACREDITACI%C3%93N%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES % 20DE%20EDUCACI%C3%93N%20SUPERIOR%20MEXICANAS.htm [Accesado en julio 2013]

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES “Cooperación Académica Internacional “Fecha de última modificación: 29 de mayo de 2013 | Responsable de la información: Brenda Elizabeth Galaviz Aragón,[Accesado en Julio 2013]

Consejo de Acreditación En la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. CACECA. www.utn.edu.mx/universidades/htm/temporales/caceca.pptx. [Accesado en Julio 2013]

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. CACECA. (2012). Curso-Taller "Formación de Pares Evaluadores". México, D.F., México.

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. CACECA. "Acreditación CACECA un reconocimiento a la calidad académica" www.utn.edu. mx/universidades/htm/temporales/caceca.pptx, [Accesado en Julio 2013]

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. CACECA. "Acreditación". http://www.caceca.org.mx/web20/ [Accesado en Julio 2013]

Consejo Nacional de Acreditación, República de Colombia (CNA). Programa CNA-RIACES para la Acreditación Internacional de Programas de Pregrado. <http://www.cna.gov.co/1741/articles-186353_recurso_1.pdf> (Consultado el 15 de julio de 2013).

Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. COPAES. (2010). "Panel de Expertos", http://www.copaes.org.mx/FINAL/docs/NovenoForo/Panel_expertos_Copaes_Noveno_Foro_CENEVAL_2010.pdf, [Accesado en Julio 2013]

Instituto Mexicano de Contadores Públicos IMCP, "La Contaduría Pública, una profesión de clase mundial" aportación de Sylvia Meljem Enriquez de Rivera, http://imcp.org.mx/servicios/sintesis-ejecutiva/el-imcp-comunica-la-contaduria-publica - una-profesión-de-clase-mundial. [Accesado en junio 2013].

Martínez, M. T. *Facultad de Ciencias de la Computación*. http:// calidadfcc .cs.buap mx /consiste.html. [Accesado en junio 2013].

Martínez M. (2004). Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación. 2ª. Ed. México. Trillas.

Rojas,V.M.(Octubre de 2008). Obtenido de http:// biblioteca. ajusco. upn. mx/pdf /25947.pdf.