
REVISTA

RGLOBAL *de* NEGOCIOS

Volumen 5

Número 2

2017

CONTENIDO

El Régimen de Incorporación Fiscal y Su Incidencia en el Impuesto Sobre la Renta en México	1
José Manuel Osorio Atondo, Luis Huesca Reynoso & Jesús María Martín Terán Gastélum	
Las Leyes Tributarias Forman Parte Integral de la Vida del Governado en México	17
Rosa Hilda Hernández Sandoval, Sandra Patricia de la Garza Cienfuegos, Ana María Aguilar Sánchez & Rosa Margarita Torres Hernández	
Análisis Sobre la Trayectoria Académica del Estudiante de Licenciatura de la Primera Generación Que Egresó del Modelo Universitario Minerva (MUM) en la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP (2010-2014)	27
Blanca H. Morales Vázquez, Karla Liliana Haro Zea & Martha Elva Reséndiz	
Mentoring Para Mentor Par, Facultad de Contaduría Pública	39
Guadalupe Inés Solís Salazar, Sandra Alicia Salgado Guzmán, Rosa María Solís Salazar & Delfino Amando Montiel Rodríguez	
Empresas de Bienes Raíces Como Nicho de Negocio en Ensenada, Baja California, México	55
Guadalupe Espinoza Guerrero & María de Lourdes Solís Tirado	
Aportes de la Estructura de Alto Nivel en la Gestión Integrada	65
Yuber Liliana Rodríguez Rojas & Ximena Lucía Pedraza Nájjar	
Capacitación en las Empresas Agrícolas en el Valle de San Quintín, Baja California	77
Imelda Cuevas Merecias, Lizzette Velasco Aulcy & Luis Alberto Morales Zamorano	
Política Pública Como Herramienta de Desarrollo Para la Floricultura del Municipio de Tepetlixpa Estado de México	89
Omar Ernesto Terán Varela, Sandra Saldívar Esteba, Enrique Espinosa Ayala & Yadira Rocha González	
Modelo de Evaluación Para la Educación Empresarial Con Visión Internacional	103
Víctor M. Mercader Pomarón	

EL RÉGIMEN DE INCORPORACIÓN FISCAL Y SU INCIDENCIA EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN MÉXICO

José Manuel Osorio Atondo, Universidad Estatal de Sonora

Luis Huesca Reynoso, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

Jesús María Martín Terán Gastélum, Universidad Estatal de Sonora

RESUMEN

En el presente trabajo, se muestra un análisis jurídico tributario en relación al establecimiento del Régimen de Incorporación Fiscal y su incidencia en el Impuesto Sobre la Renta en México. La modalidad de tributación en estudio inició con la entrada en vigor de la reforma fiscal 2014, otorgándoseles a los contribuyentes que tributaran en el régimen en mención la exención del 100% del impuesto durante el primer ejercicio fiscal, disminuyéndose tal estímulo en un 10% anual durante los próximos 9 años siguientes. Posteriormente mediante decreto presidencial publicado el 11 de marzo de 2015, mismo que expresa que en atención a los resultados positivos obtenidos en la creación del régimen, con el fin de impulsar la formalidad de pequeños negocios, fortalecer la facilidad en la determinación y pago de tributos, impulsar el crecimiento empresarial y la productividad, se consideró por parte del Estado la continuidad del estímulo en su totalidad durante el ejercicio 2015, ampliándose así a 11 y no a 10 años como se tenía previsto. A pesar de la exención del 100% del impuesto durante 2014 y al cierre del primer semestre del 2015, no se ha mostrado una afectación significativa del impuesto más importante y longevo del sistema tributario mexicano.

PALABRAS CLAVE: Impuesto Sobre la Renta, Régimen Fiscal, Régimen de Incorporación Fiscal, Incidencia, Contribuyentes

TAX REGIME INCORPORATION AND ITS INCIDENCE ON THE INCOME TAX IN MEXICO

ABSTRACT

This paper provides a tributary legal analysis for the establishment of a tax regime and its impact on income tax in Mexico. The application of this taxation scheme began with the entry of the 2014 tax reform. This reform gave taxpayers the opportunity of 100% exemption from the tax during the first fiscal year. It gradually decreased to 10% per year over next 9 years. Some states, that in view of the positive results in the creation of the regime, strengthen the determination and payment of taxes and improved business growth and productivity. This was considered by the Mexican State as continuity of the stimulus during the year 2015. It was expanded to 11 rather than 10 years as planned. Despite the exemption of 100% of the tax for 2014 and the end of the first half of 2015, it has not shown significant impairment of long-lived and most important duty of the Mexican tax system.

JEL: C14, D31, D63, H22

KEYWORDS: Income Tax, Fiscal Regime, Incorporation Fiscal Regime, Incidence, Taxpayers

INTRODUCCIÓN

Indudablemente los temas concernientes con el ámbito tributario y fiscal, son de las disciplinas que más recurrentemente se estudian nacional e internacionalmente por el impacto que representa para el gobierno en sus finanzas públicas, más aun cuando a través de diferentes instrumentos de política fiscal, el Estado presupuesta y obtiene de manera anual ingresos para su funcionamiento y existencia como tal, realizando distintas actividades para la satisfacción del gasto público de la sociedad. Evidentemente, el Estado requiere recursos monetarios para estar en condiciones de suministrar los servicios públicos a los que está comprometido, convirtiéndose así el sistema gubernamental en un ente económico que demanda de ingresos pecuniarios para el cumplimiento de sus tareas como tal. Una gran parte de los recursos a los que se allega el Estado provienen del cobro de diferentes tipos de contribuciones las cuales gravan las utilidades o riquezas por las actividades productivas y el consumo. Al respecto Serra afirma que *“las actividades públicas llamadas por algunos autores funciones públicas, son servicios de los cuales no puede prescindir una sociedad, como la justicia, la defensa nacional, la policía, los transportes, la actividad educativa y económica del Estado, el crédito público y otras”* (citado por Arrijoja 2000: 78).

En esta misma postura, mucho se ha discutido sobre la necesidad de contar con una reforma fiscal integral en México, con mucho mayor alcance, la cual no solamente busque aumentar de forma significativa el número de contribuyentes, la base gravable y las tasas impositivas, sino además debe de estar enfocada a no depender en gran medida de los ingresos petroleros (Sobarzo, 2007: 833). Además, una reforma integral no solamente debe limitarse al ámbito fiscal y tributario desde el enfoque de las percepciones económicas, sino también en la ejecución del gasto y la distribución del ingreso, involucrándose un verdadero federalismo que permita fortalecer las entidades federativas y más aún al municipio, más no un centralismo.

Precisamente al respecto en nuestro país, cada sexenio no deja de ser preocupante para la sociedad, los grupos sociales, el sector empresarial y la burocracia misma, respecto a los cambios estructurales en el sistema tributario y fiscal, al presentarse un escenario de incertidumbre y expectativas desde el inicio de la sucesión presidencial como en el transcurso de la misma, respecto a las diversas modificaciones en las normas jurídicas tributarias. Evidentemente cada cambio en el sistema fiscal y tributario en un Estado, genera grandes modificaciones en los sistemas administrativos en las empresas, así como en la economía del país; al crearse nuevas obligaciones y cargas administrativas a sus gobernados.

De tal forma que, a través de la reforma fiscal 2014, se incluyó en la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) una nueva modalidad para que las personas físicas tributen conforme a dicha norma jurídica, estableciéndose el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), quedando incluidas las personas físicas que tributaban en el Régimen de Pequeños Contribuyentes (REPECOS), así como algunos sujetos pasivos que contribuían en el Régimen de Intermedio (RI) [Diario Oficial de la Federación (DOF) publicado el 11 de diciembre de 2013], quienes representan actualmente un porcentaje considerable en el padrón de contribuyentes conforme al Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Ahora bien, en lo que concierne a la presupuestación anual del gravamen en comento, el gobierno federal proyectó en la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) (DOF publicado el 20 de noviembre de 2013) para el ejercicio fiscal 2014 un incremento del 5% en su recaudación en correspondencia al año anterior (DOF publicado el 17 de diciembre de 2012), contemplándose en la LISR una exención del 100% del impuesto para los contribuyentes que tributen en el RIF durante dicho ejercicio, siendo uno de los impuestos más longevos e importantes del sistema tributario mexicano (Margáin, 2002: 86).

Posteriormente, el gobierno mexicano programó en la LIF (DOF publicado el 13 de noviembre de 2014) para el ejercicio fiscal 2015 una disminución del 3% en la percepción económica de dicho impuesto en correlación al del ejercicio anterior (DOF publicado el 20 de noviembre de 2013); ampliándose por todo el

2015 mediante decreto presidencial la exención del 100% del gravamen en estudio para los contribuyentes del RIF (DOF publicado el 11 de marzo del 2015). Por tal motivo, en el presente bosquejo se presenta un análisis jurídico tributario y económico, en relación al establecimiento del RIF y su incidencia en la presupuestación y recaudación del ISR para el ejercicio fiscal 2014 y 2015. El resto del trabajo se encuentra organizado en diferentes apartados. En el primero se muestra la revisión de la literatura, en el segundo la metodología de la investigación utilizada, en el tercero se presenta el análisis de los resultados, y en el cuarto se finaliza con las conclusiones expuestas por los autores.

REVISIÓN LITERARIA

Antecedentes

El 8 de septiembre de 2013, mediante la presentación del paquete económico del ejecutivo federal para el ejercicio fiscal 2014, se mostró la exposición de motivos, a través de la cual se presentan las razones por las que se hacen reformas o modificaciones a las disposiciones legales, mismas que incluyen varios cambios en el ámbito fiscal, contemplándose entre otros aspectos específicos en cada una de las normas jurídicas tributarias, la abrogación de la LISR del 2002 vigente hasta el 31 de diciembre de 2013 y entrando en vigor la nueva LISR el primero de enero de 2014 (DOF 11 de diciembre de 2013). De acuerdo a la exposición de motivos antes referida, muestra que unos de los principales objetivos de la Administración Federal actual, radica en que a través de la participación de todos los sectores de la población se puede lograr un incremento generalizado de la productividad, proyectándose con ello el sostenimiento de la capacidad de crecimiento de largo plazo de la economía mexicana, mejorando con ello el bienestar de la población y con ello en búsqueda de la reducción de la pobreza de manera acelerada. Indudablemente, dicho incremento de productividad conlleva una vinculación estrecha con el fenómeno de la informalidad, aspecto que ha representado un reto económico desde la década de los ochenta. Por tal motivo, en el esquema propuesto por el ejecutivo federal actual mediante el instrumento de estudio, menciona que a través de las facilidades en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, son esenciales para que los negocios de nueva creación en nuestra economía, principalmente los de escala menor, se incorporen de inmediato a la formalidad de la esfera tributaria doméstica. En atención a lo anteriormente expuesto, la Iniciativa de Reforma Hacendaria consideró como una de sus principales medidas la sustitución de diversos regímenes fiscales aplicables a las personas físicas con actividades empresariales que presten servicios y/o enajenen bienes por un solo régimen, denominado RIF, permitiéndose con ello el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social a través de un esquema con facilidad.

Dicha modalidad de tributación para personas físicas con actividades empresariales, quedó establecida en la nueva LISR en su capítulo II sección II el establecimiento del RIF, sustituyendo de la LISR anterior a los contribuyentes que tributaban como REPECOS y como RI. La justificación en la exposición de motivos sobre dicho cambio, estriba en que para el caso de los REPECOS, consistió en un esquema simplificado para dichos contribuyentes con ingresos de hasta dos millones de pesos, contando con la exención de conservar comprobantes fiscales de sus proveedores y de proporcionar facturas por enajenación de bienes y/o prestación de servicios, limitándose a la emisión de comprobantes simplificados denominadas notas de venta; generándose con ello espacios para la evasión y la elusión fiscal ya sea porque algunos sujetos pasivos aprovecharon de forma indebida dicha modalidad o bien los que interactuaron con dichos contribuyentes se beneficiaron al disminuir las obligaciones de comprobación fiscal y por ende la reducción del pago de sus contribuciones (Presidencia de la República: Iniciativa de Decreto de la nueva LISR: 2013).

Transición al RIF Características del Régimen de Pequeños Contribuyentes en la LISR

La modalidad de REPECOS, se remonta desde la LISR del año 1997, misma que incluía en su capítulo VI del título IV y que contemplaba tres secciones: Sección I del Régimen de General de Actividades

Empresariales, Sección II del Régimen Simplificado a las Actividades Empresariales y Sección III de las Personas que Realicen Operaciones Exclusivamente con el Público en General.

Atendiendo a las principales características de los contribuyentes de la Sección III, la norma jurídica establecía que únicamente podrían tributar bajo dicha modalidad, las personas físicas que tuvieran actividad empresarial y que exclusivamente enajenaran bienes o prestaran servicios al público en general; siempre y cuando que sus ingresos y su activo no hubiesen sido superiores o equivalentes a 77 y 15 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año. De igual forma en la ley de dicho año, se especificaba que para efectos de la determinación del gravamen en estudio, se obtendría aplicando la tasa del 2.5% sobre el total de los ingresos obtenidos por parte del sujeto pasivo sin deducción alguna. Entre las principales obligaciones que se establecieron para dicha modalidad de contribución del ISR, se encontraban en la sección correspondiente las siguientes:

Solicitar su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC). Presentar avisos a más tardar el 31 de marzo del ejercicio en el que comenzaran a pagar el impuesto conforme a la sección III, a los 15 días siguientes al inicio de operaciones. Presentar aviso, cuando dejaran de pagar el gravamen bajo dicha modalidad, a la autoridad correspondiente dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se daba dicho supuesto. Conservar comprobantes de las adquisiciones que hayan efectuado, los cuales deberían de cumplir con los requisitos establecidos en el CFF. Presentar declaraciones cuatrimestrales a más tardar en los meses de mayo, septiembre y enero en las que determinaban el impuesto correspondiente conforme a sus ingresos obtenidos en el cuatrimestre anterior, pago que tenía el carácter de definitivo. No realizar actividades mediante asociación y en participación. (LISR, 1997).

Pero no fue hasta la entrada en vigor de la LISR de 1998, cuando a los sujetos pasivos que se encontraban en el supuesto de la modalidad en estudio, recibieron el nombre de REPECOS, mismos que se instituyeron en el artículo 119-M, sección III del capítulo VI de los ingresos por actividades empresariales. La principal condición para contribuir conforme a dicho régimen, consistía en que los ingresos propios de su actividad e intereses obtenidos en el año de calendario anterior, no hubieran excedido la cantidad de \$ 2, 233,824. Para efectos del cálculo respectivo del impuesto, a diferencia del año anterior, la determinación se realizó aplicando el 2.5% a la diferencia entre los ingresos obtenidos y la disminución de un monto equivalente a tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Entre las principales obligaciones adicionales para dicha modalidad, se incluyó el de conservar comprobantes que reunieran los requisitos fiscales por la adquisición de bienes nuevos que se usaran en su negocio cuando el monto fuera superior a \$ 1,200, así como el de llevar un registro de sus ingresos diarios.

De igual manera, en la LISR de 1998, se incluyó la característica de poder expedir comprobantes que reunieran los requisitos fiscales conforme al CFF vigente en dicho período, especificándose en los mismos la leyenda “Régimen de Pequeños Contribuyentes”, quedando dichos sujetos pasivos, obligados a llevar una contabilidad simplificada en correspondencia al eje rector fiscal mencionado anteriormente; así como, la entrega de copias de comprobantes simplificados denominados notas de venta cuando se trataban de operaciones mayores a \$ 50. En lo que atañe al período de pago, este se amplió a pagos semestrales con carácter de definitivos, presentándose a más tardar en los meses de julio y enero, siempre y cuando sus operaciones fueran realizadas con el público en general, expidiendo solamente comprobantes simplificados; mientras que, aquellos contribuyentes que al expedir uno o más comprobantes que reunieran los requisitos fiscales con fundamento en el CFF, sus pagos los realizarían trimestralmente en los meses de abril, julio, octubre y enero del año siguiente (LISR, 1998). Para el año 2001, entre los cambios trascendentales que se presentaron para dicho ejercicio fiscal, se encuentra que los contribuyentes que se encontrarán en el supuesto o hecho jurídico de la modalidad de REPECOS, solamente podrían tributar aquellos que realizaran operaciones con el público en general y que además sus ingresos no hubieran excedido la cantidad de \$ 1, 337,303 en el año de calendario anterior en correspondencia al artículo 2C de la LIVA.

Además, para efectos de la determinación del tributo en estudio, a partir de dicho ejercicio fiscal se aplicaría una tasa a la diferencia entre los ingresos y la disminución de un monto equivalente a tres veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente y conforme a la tarifa establecida en el numeral 119-N de la LISR, misma que contenía renglones progresivos en función de los ingresos manifestados por el contribuyente (LISR, 2001). Cabe señalar, que durante el período de 1998 al 2003, los pagos correspondientes al ISR, se efectuaron a la Tesorería de la Federación mediante el pago ante instituciones bancarias al tener el carácter de un impuesto federal. En atención a la reforma del artículo 139 de la LISR para el ejercicio fiscal 2003, se estableció que en el régimen de pequeños contribuyentes, éstos puedan efectuar los pagos del impuesto en las Entidades Federativas donde obtengan sus ingresos, siempre que dichas entidades celebren convenio de coordinación para administrar dicho impuesto (LISR, 2003).

Por lo anteriormente comentado, a través del anexo 3 al Convenio de Colaboración Administrativa en Materia Fiscal Federal que celebran la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Estado de Sonora, publicado en el DOF del día 26 de junio del 2003, se especifican las características de dicho anexo respecto a la determinación del ISR, su cobro coactivo y administración de los contribuyentes que se encontraban en la modalidad de REPECOS (DOF 26 de junio de 2003), permaneciendo tal control de parte de la entidad federativa hasta el 31 de diciembre de 2013 con la entrada en vigor de la nueva LISR para el ejercicio fiscal 2004, quedando tales sujetos pasivos en la modalidad del nuevo régimen fiscal denominado RIF (LISR, 2004).

Características del Régimen Intermedio

Otra de las modalidades para tributar de personas físicas y que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2013 con la entrada en vigor de la nueva LISR para el ejercicio fiscal 2004, fue el RI para la Federación, contribuyentes que quedaron comprendidos a partir del 01 de enero del 2004 en el RIF. La génesis del RI, se presentó con la reforma a la LISR del año 2002, mediante la cual se instituyó en su numeral 134 la inclusión del régimen fiscal en mención, describiéndose que podrían tributar en el mismo las personas físicas que realizaran actividades empresariales, siempre y cuando sus ingresos obtenidos en el ejercicio inmediato anterior no hubieran excedido el monto de \$ 4, 000,000.

Entre las principales obligaciones para los sujetos pasivos que se encontraran en tal supuesto, además de su registro ante el RFC, destaca de tener que llevar una contabilidad simplificada, la cual consistió en llevar solamente un libro de ingresos, egresos, de registro de inversiones y deducciones autorizadas e indispensables conforme a la norma jurídica correspondiente (LISR, 2002). Los sujetos pasivos del régimen fiscal en mención, estuvieron obligados a expedir comprobantes fiscales, mismos que debían de reunir los requisitos que establecía el CFF; además de expedir comprobantes simplificados cuando sus ventas o prestación de servicios fueran con el público en general. En lo que atañe a la mecánica para la determinación del ISR, consistió en emplear una tarifa establecida en la misma LISR, pero además de aplicarle la tasa del 5% sobre una base gravable, resultado que se comparaba con el ISR obtenido conforme a la tabla, para enterarse a la entidad federativa en función del Convenio de Colaboración Administrativa en Materia Fiscal, teniéndose fechas distintas en cada entidad conforme se concretaron dichos acuerdos.

Características del Régimen de Incorporación Fiscal

Con fundamento en el primer numeral de la LISR vigente, se establece que las personas físicas y morales estarán sujetas al impuesto de la misma norma jurídica. De tal forma que para el primer caso se indica que están obligadas al ISR cuando sean residentes en México por todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde provengan. De igual forma en el artículo 90 primer párrafo de la LISR señala que están obligadas al pago del impuesto en comento, las personas físicas que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos del citado título se señale en crédito, en

servicios en los casos que señale la misma ley o de cualquier otro tipo, es decir, al realizar alguna actividad empresarial (LISR, 2014).

En esta misma tesitura y en correspondencia al artículo 16 del CFF, se considera que una persona física realiza actividades empresariales cuando desarrolla actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, pesca y silvícolas (CFF, 2014). Al respecto, tal y como lo precisa Victorio (2014:7): “*Entonces, una persona física que se dedica a la venta de mercancías, como: una papelería, la tienda de la esquina, la miscelánea, la tlapalería, la zapatería, la refaccionaria, entre otros, se considerará que desarrollan actividades comerciales. En el caso de los restaurantes, plomeros, mecánicos, estilistas, o el que se dedica a la renta de automóviles, andamios, maquinaria, etc., también desarrollan actividades empresariales*”.

Por lo tanto, con la extinción de las modalidades de REPECOS y RI, mediante la publicación en el DOF del día 11 de diciembre de 2013, decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (LIEPS), Ley Federal de Derechos (LFD), abrogándose además la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU) y la Ley del Impuesto Sobre depósitos en Efectivo (LIDE) y estableciéndose la nueva se expide la nueva LISR misma que entró en vigor el primero de enero de 2014, en la cual se instituyó para personas físicas con actividades empresariales el RIF. De tal forma que, en la sección II en su artículo 111 de la LISR se describe quienes pueden contribuir conforme al nuevo régimen fiscal, numeral que a la letra señala:

“Artículo 111: Los contribuyentes personas físicas que realicen únicamente actividades empresariales, que enajenen bienes o presten servicios por los que no requiera para su realización título profesional, podrán optar por pagar el impuesto sobre la renta en los términos establecidos en esta Sección (sic), siempre que los ingresos propios de su actividad empresarial obtenidos en el ejercicio inmediato anterior, no hubieran excedido de la cantidad de dos millones de pesos”.

Cómo se podrá analizar en atención al numeral antes descrito, quedan comprendidos dentro de dicha modalidad los REPECOS y el RI, quienes anteriormente podrían tributar en su modalidad siempre y cuando no hubieran obtenido ingresos en el ejercicio inmediato anterior una cantidad igual o superior a los 2,000,000 y 4,000,000 respectivamente. En atención a lo anteriormente descrito, se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué aspectos económicos jurídicos tributarios influyen en la institución del Régimen de Incorporación Fiscal con relación a la recaudación del Impuesto sobre la Renta?

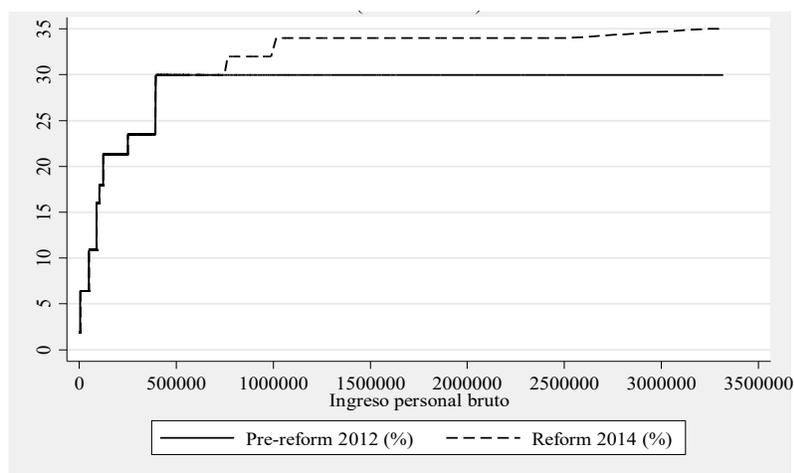
METODOLOGÍA

Para efectos del desarrollo de la presente investigación, se apoyó en una metodología básica, la cual tiene como principal objetivo mejorar el conocimiento y aportar beneficios socioeconómicos, siendo normalmente no aplicable al uso tecnológico (Tam y Oliveros, 2008). De igual forma, es preciso mencionar que el proceso de la investigación se llevó a cabo mediante la recopilación y análisis de información documental jurídica-contable, al realizarse un estudio de las normas legales y la disquisición doctrinal. Respecto a la investigación documental, Arias (1999: 21), la conceptualiza como “aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de material impresos u otros tipos de documentos”. Por tal motivo se basó en el análisis documental, descriptivo, utilizando para ello técnicas de localización, fijación y tratamiento de datos a través del Excel y Stata 13; examen de documentos y de contenidos, sobre todo de textos jurídicos y administrativos, documentos electrónicos disponibles en internet especializados en la materia objeto de investigación, base de datos de instancias gubernamentales de acceso a la información e investigaciones disponible sobre el tópico; precisando además que el análisis relacionado con la importancia del Impuesto Sobre la Renta en la presupuestación del gobierno federal, refiere al período 2010-2015.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En primera instancia, mediante el análisis realizado en base a la Encuesta Nacional de Ingresos y de Gastos de los Hogares (ENIGH), se muestra el cálculo de los tramos de ISR por niveles de ingreso y su efecto por la reforma fiscal de 2014. Es fácil observar que los tramos se han extendido hacia la derecha, para niveles superiores a los 750 mil pesos, y aumentan hasta el millón y medio y los tres millones de pesos al mes. Es posible que esta reforma induzca una mayor progresividad de los impuestos directos; sin embargo, en la parte baja y por niveles inferiores al medio millón de pesos anuales, no cambiaron en gran medida las reglas fiscales del ISR (véase figura 1).

Figura 1: Tramos Fiscales del Isr Con Reforma Fiscal en 2012 y 2014



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2012 y 2014). Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/>.

Ahora bien, para el caso de estudio que nos ocupa, una de las principales características y que es un privilegio para los contribuyentes que se encuentran en la modalidad del RIF a través de la reforma a la LISR, consiste en la reducción del gravamen en estudio, establecida en el mismo numeral antes descrito, al especificarse que una vez aplicada la tarifa bimestral para el cálculo del ISR, dicho impuesto se podrá disminuir conforme a los porcentajes y de acuerdo al número de años que tenga el sujeto pasivo tributando conforme al tercera sección. (Véase Tabla 1).

Tabla 1: Porcentajes de reducción de ISR en el RIF

Reducción del Impuesto Sobre la Renta a Pagar en el Régimen de Incorporación										
Años	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Por la presentación de información de ingresos, erogaciones y proveedores:	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%

Fuente: Artículo 111 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>. La presente tabla, muestra la reducción del ISR para el RIF durante 10 años.

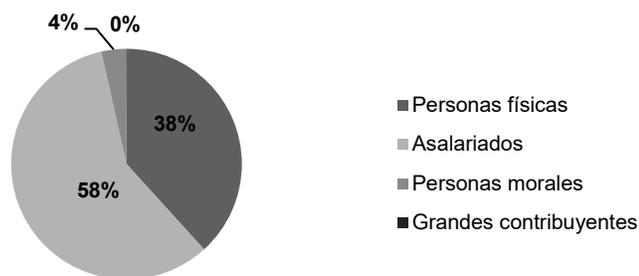
Tal y como se puede apreciar en la tabla 1, claramente se está otorgando una exención gradual durante diez años a las personas físicas que se encuentren tributando conforme al RIF, lo cual evidentemente se puede tener la percepción que dicho beneficio podría afectar en la presupuestación y recaudación del gravamen de estudio, siendo uno los principales ingresos tributarios del Estado mexicano; de tal manera que durante el primer año se tiene el 100% de exención, a partir del segundo año se estaría pagando el 10% del impuesto resultante, para el tercer año se contribuiría con el 20% del gravamen obtenido conforme a su base, y así

sucesivamente hasta transcurrir los diez ejercicios fiscales hasta llegar al onceavo y liquidar el 100% del ISR que resulte una vez que alcance la madurez y estabilidad fiscal para transitar así al régimen general aplicable a todos los contribuyentes, atendiendo a los objetivos para lo que fue creada la modalidad tributaria de estudio. Empero, mediante decreto presidencial publicado el 11 de marzo del 2015, se expresa que atendiendo a los resultados positivos obtenidos con la creación del RIF y con el fin de seguir impulsando la incorporación de los negocios más pequeños a la formalidad, fortaleciendo la facilidad en la determinación y pago de los tributos, impulsar el crecimiento empresarial coadyuvando así al incremento generalizado de la productividad, se consideró oportuno por parte del Estado, la continuidad del descuento del 100% del ISR a los contribuyentes del RIF por el ejercicio fiscal 2015 en lugar del 90% contemplado en la tabla anterior. (DOF 11 de marzo 2015).

Padrón de Contribuyentes, REPECOS, RI y RIF

Evidentemente, al analizar la creación de un nuevo régimen con características especiales de exención sobre unos de los impuestos más longevos e importantes en el sistema tributario mexicano durante diez años y que además mediante la reforma hacendaria 2014 para su creación se agrupó a un gran número de contribuyentes personas físicas que se encontraban en las modalidades de REPECOS y RI para ingresar al RIF, es indispensable examinar el comportamiento estadístico del padrón de los sujetos pasivos en sus tres modalidades. En atención a las estadísticas proporcionadas por el SAT hasta el primer semestre del 2015, el padrón de personas físicas y morales inscritas ante el RFC y con el status de activos, presentó la cantidad de 49,619,966, mientras que muestra un total 5,954,739 de contribuyentes suspendidos así como 681,961 registros cancelados (Cifras SAT, 2015). Ahora bien, del total de los contribuyentes registrados ante el RFC al cierre del mismo período, el 38% corresponde a personas físicas con actividades empresariales, el 58% pertenece al régimen de asalariados, el 4% concierne a personas morales y el resto del padrón a grandes contribuyentes (Véase Figura 2).

Figura 2: Padrón de Contribuyentes Ante el RFC



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el Sistema de Administración Tributaria, en el apartado de Cifras SAT. Disponible en: http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/inicio.html. La presente figura muestra el padrón por el tipo de contribuyentes registrados ante el RFC al cierre del primer trimestre del 2015, mediante la cual se expone la importancia que reviste el régimen de personas físicas en dicho padrón, donde se encuentran incluidos los contribuyentes en la modalidad de RIF, antes REPECOS y RI.

De igual manera, en correspondencia a las cifras emitidas por el SAT al cierre del ejercicio fiscal 2013, un total de 3,886,294 de contribuyentes se encontraban en el padrón del RFC en la modalidad de REPECOS, mientras que al mismo período, la cifra de 2,132,240 de sujetos pasivos lo constituyeron los inscritos en el RI. En lo que respecta al RIF, según los números controlados por dicha dependencia gubernamental, al cierre del primer semestre del 2015 sumaron un total de 4,416,950 de personas físicas. Para el caso de los REPECOS, quienes se encontraron en dicho régimen fiscal, automáticamente fueron transferidos a la modalidad del RIF por el SAT, mientras que a los registrados en el RI se les envió invitación para que realizaran su traspaso por medios electrónicos siempre y cuando sus ingresos obtenidos en un ejercicio

fiscal no se excedieran por un monto de \$ 2, 000,000, ya que el límite de ingresos establecido en el RI fue de hasta \$ 4, 000,000 para poder tributar en Régimen en mención.

El ISR en el Sistema Tributario

El término de renta ha ocasionado algunas discusiones en su conceptualización, en virtud que se han presentado diferentes discernimientos en algunos autores y escuelas doctrinarias, así como también dependiendo en el país que se aplique dicho término. Al respecto, Bazaldúa (2004: 12), resume que doctrinalmente existen tres escuelas que han estudiado el concepto de renta; donde la primera escuela establece en que la renta es un producto, la segunda lo amplifica al concepto de capital y mientras que la tercera incluye el incremento en el patrimonio así como el consumo de bienes y servicios como satisfactores de las necesidades. En esta misma postura, de la Garza (citado por Martínez, 2009: 147), sintetiza que el perfeccionamiento doctrinal del significado de renta transita a través de tres épocas donde la primera nombrada renta-producto radica en que es una nueva percepción pecuniaria que aumenta el patrimonio de una persona. La segunda estriba en el flujo de capital a través de terceros y la tercera en el incremento patrimonial del individuo por concepto de consumos efectuados, más ahorros realizados en un período determinado. En México, en la norma jurídica alusiva al ISR, en su capítulo I intitulado disposiciones generales, artículos 1, 2 y 4 de la Ley en cita, se descifra que en dichos numerales describe los conceptos a los cuales estará sujeto al pago del impuesto la persona física o moral que se encuentre en el hecho o acto jurídico, mismos que transcribimos textualmente para su comprensión:

“Artículo 1o. Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos: I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan. (Sic) II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente. III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

Artículo 2o. Para los efectos de esta Ley, se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales. (...)

Artículo 4o. Se considerarán ingresos atribuibles a un establecimiento permanente en el país, los provenientes de la actividad empresarial que desarrolle o los ingresos por honorarios y en general por la prestación de un servicio personal independiente, así como los que deriven de enajenaciones de mercancías o de bienes inmuebles en territorio nacional, efectuados por la oficina central de la persona, por otro establecimiento de ésta o directamente por el residente en el extranjero, según sea el caso. Sobre dichos ingresos se deberá pagar el impuesto en los términos de los Títulos II o IV de esta Ley, según corresponda.”

Por lo tanto, la renta en nuestro país consiste en la obtención de ingresos independientemente del origen de riqueza, ya sea a través del trabajo o de la explotación de bienes de capital. Justamente atendiendo a la transcrita ley, Rodríguez (1997: 81) y Martínez (2009: 148) concuerdan en la valoración del concepto de renta e Impuesto Sobre la Renta la legislación tributaria mexicana respectivamente de la siguiente manera: “Renta es el ingreso procedente de la explotación de los bienes, de la explotación del trabajo o de la combinación de ambas explotaciones”. “En nuestra opinión, el Impuesto Sobre la Renta es un gravamen directo sobre los ingresos provenientes del trabajo, del capital o de la combinación de ambos elementos”.

Presupuestación del ISR en México

Para el caso de México, el ISR es uno de los impuestos más longevos del sistema tributario mexicano, instituyéndose por primer vez en 1921, el cual ha sufrido varios cambios atendiendo al tiempo en que se ha aplicado (Flores: 627-662). Respecto a la importancia del gravamen en el sistema fiscal mexicano, según el análisis realizado a la presupuestación del impuesto de estudio para los ejercicios fiscales 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 ha representado el 49%, 47%, 51%, 51%, 56% y 54% respectivamente en relación a las demás contribuciones como el IVA, el IEPS, Impuesto Sobre Automóviles Nuevos (ISAN), Impuesto General de Importación y Exportación (IGIE), entre otros, programados por el Gobierno Federal en el presupuesto de ingresos para cada uno de los periodos, lo cual refleja su prioridad en las percepciones económicas para el Estado y por ende en su utilización en el ejercicio del gasto público (LIF: 2010- 2015). (Véase tabla 2).

Tabla 2: Comportamiento Porcentual de los Impuestos Presupuestados en México (2010-2015)

Impuesto	Código	Periodos					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Impuesto Sobre la Renta	ISR	49%	47%	51%	51%	56%	54%
Impuesto Empresarial a Tasa Única	IETU	4%	4%	3%	3%	NA	NA
Impuesto al Valor Agregado	IVA	37%	38%	38%	39%	34%	36%
Impuesto Especial Sobre Producción y Servicios	IEPS	4%	5%	3%	3%	7%	8%
Impuesto sobre tenencia o uso de vehículos	ISTUV	2%	1%	NA	0%	NA	NA
Impuesto Sobre Automóviles Nuevos	ISAN	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impuesto a los Rendimientos Petroleros	IRP	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impuesto General de Importación y Exportación	IGIE	2%	2%	2%	2%	1%	1%
Impuesto a los Depósitos en Efectivo	IDE	1%	1%	0%	0%	NA	NA
ACCESORIOS		1%	2%	2%	2%	1%	1%

Fuente: Elaboración propia con datos de la LIF 2010-2015. La tabla muestra la distribución de los impuestos presupuestados en la LIF para los ejercicios fiscales 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, mediante la cual se hace notar la importancia que constituye del ISR en la presupuestación del ingreso para el Estado mexicano, representando el 49, 47, 51, 51, 56 y 54% respectivamente respecto al rubro de impuestos.

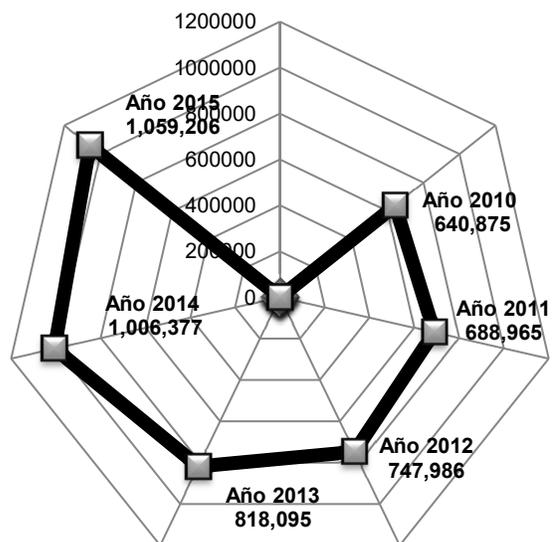
En atención a los porcentajes antes descritos, es de notarse la relevancia que reviste el ISR en la proyección de las percepciones a recibir en cada uno de los ejercicios fiscales por parte del Estado, precisando además que la presupuestación del gravamen de estudio, tuvo un comportamiento de incremento monetario en relación de un ejercicio fiscal a otro (Véase figura 3). Como es de observarse en la figura 3, la prestación pecuniaria de análisis se ha ido incrementando considerablemente en la proyección en cada uno de los ejercicios fiscales, de tal forma que del 2010 al 2011 se incrementó en un 7.5%, del 2012 al 2013 aumentó 8.57%, del 2013 al 2014 se amplió el 18.71%, mientras que para el año 2015 su presupuestación se amplió en un 4.99% en correspondencia al 2014.

Comportamiento de la Recaudación del ISR

Con respecto a la recaudación del impuesto de análisis, de acuerdo a las cifras preliminares presentadas por el SAT al cierre del ejercicio fiscal 2013, indican que la recaudación del ISR totalizó un monto de 905,523 millones de pesos, cifra que representó el 5.6% respecto al Producto Interno Bruto (PIB) por el período antes mencionado. De igual forma, al finalizar el ejercicio fiscal 2014, la exacción de dicho gravamen simbolizó la cantidad de 985,866 millones de pesos, incrementándose en un 4.7% en correspondencia al período anterior. (SAT 2015, Informe Tributario y de Gestión 2014). Cabe señalar, que en las cifras antes citadas se incluye la percepción monetaria del impuesto en estudio por parte del Estado, las generadas por personas físicas con actividades empresariales, los del régimen de asalariados quienes representan el mayor porcentaje en relación al padrón total de contribuyentes registrados ante el RFC, las de la modalidad de personas morales y los grandes contribuyentes. Así mismo, circunscribe ingresos del mismo tributo cobrados de ejercicios fiscales anteriores mediante el procedimiento coactivo. Ahora bien, la recaudación del ISR durante el primer semestre de 2013, 2014 y 2015, muestra un incremento durante dicho período en

relación al ejercicio fiscal anterior. Además, la precepción monetaria por parte del Estado en relación al impuesto durante el primer semestre de los ejercicios fiscales 2014 y 2015, representan el 51.2% y 62.5% en correspondencia a la presupuestación de dicho gravamen en comento para dichos ejercicios fiscales (Véase Tabla 3).

Figura 3: Comportamiento Monetario de la Presupuestación del ISR en México



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LIF de los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. Mediante la presente figura, se muestra el comportamiento de la presupuestación del ISR en México, durante los ejercicios fiscales antes mencionados, indicando también la importancia del impuesto para el gobierno mexicano.

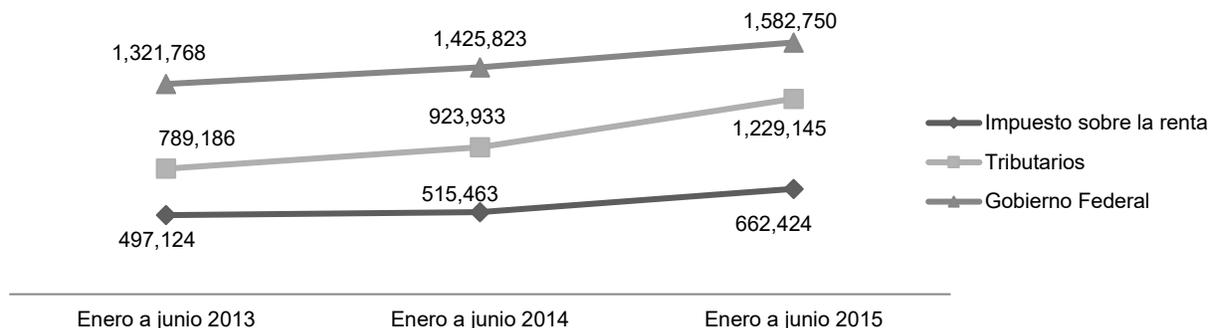
Tabla 3: Percepción de Ingresos Presupuestarios del Sector Público. Comparativo Acumulado al Primer Semestre (2013-2015)

Concepto	Millones de pesos			Crecimiento Real %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Total	1,810,250.6	1,911,959.8	2,048,549.2	0.9	1.7	4.0
Gobierno Federal	1,321,768.3	1,425,823.5	1,582,750.2	2.6	3.9	7.8
Tributarios	789,186.5	923,932.8	1,229,145.1	15.3	12.7	29.2
Impuesto sobre la renta	497,124.4	515,463.1	662,423.9	12.9	-0.2	24.8
Impuesto al valor agregado	269,498.8	333,559.6	346,511.0	-7.2	19.2	0.9
Impuesto especial sobre producción y servicios	-14,270.8	41,095.0	180,528.7	-81.9	n.s.	326.5
IEPS gasolinas y diesel	-54,883.8	-17,670.2	114,449.0	-52.7	-69.0	n.s.
IEPS distinto de gasolinas y diesel	40,613.0	58,765.2	66,079.7	9.4	39.3	9.2
Impuestos a la importación	13,398.9	15,376.4	19,665.5	-4.1	10.5	24.2
Impuesto por la actividad de exploración y explotación de hidrocarburos	n.d.	n.d.	1,701.2	n.d.	n.d.	n.a.
Otros impuestos 1_/	23,435.2	18,438.6	18,314.8	25.2	-24.3	-3.6

La presente tabla, muestra el comportamiento de los ingresos percibidos y presupuestarios comparativos del primer semestre de los ejercicios fiscales 2013, 2014 y 2015. Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Estadísticas oportunas de finanzas públicas. Ingresos Presupuestarios del Sector Público. Disponible en: http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas_Oportunas_Finanzas_Publicas/Paginas/unica2.aspx.

Así mismo, de dicho análisis se desprende que la exacción del impuesto más importante del sistema tributario mexicano, durante el primer semestre de los ejercicios fiscales 2013, 2014 y 2015 representó el 31.6%, 36.15% y 41.8% respectivamente en correlación a los ingresos totales del gobierno federal; exhibiéndose de tal manera su trascendencia e incremento porcentual (véase figura 4).

Figura 4: Comportamiento de Recaudación de Ingresos del Gobierno Federal, Tributarios e Impuesto Sobre la Renta Acumulado al Segundo Trimestre de 2013-2015 (Millones de Pesos)



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Estadísticas oportunas de finanzas públicas. Ingresos Presupuestarios del Sector Público. Disponible en: http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas_Oportunas_Finanzas_Publicas/Paginas/unica2.aspx. La presente figura presenta el comportamiento del impuesto sobre la renta en relación a los ingresos tributarios y los ingresos totales del gobierno federal durante el primer semestre de los ejercicios fiscales 2013, 2014 y 2015.

Lo anteriormente descrito, muestra claramente que el impuesto de análisis ha tenido una alza en su presupuestación y recaudación en cada ejercicio fiscal, superándose la percepción en relación a la proyección de forma significativa. Ahora bien, en lo que respecta a la entrada en vigor del RIF a partir de enero de 2014 y su exención del 100% del ISR durante los ejercicios fiscales 2014 y 2015 descrito al inicio del presente bosquejo, al cierre del primer semestre del 2015, dicho estímulo fiscal en la contribución en comento representó la cantidad de 12,190 millones de pesos que dejó de percibir el Estado; solamente obteniendo un monto total de un mil 864 millones de pesos representados por el ISR, IVA y el IEPS (véase tablas 4 y 5).

Tabla 4: Estímulos Fiscales del RIF Enero a Junio 2015

Concepto	Monto
Total	15,401
ISR	12,190
IVA	3,063
IEPS	148

Fuente: Servicio de Administración Tributaria. Informe Tributario y de Gestión Segundo Trimestre de 2015. Disponible en http://www.sat.gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/Documents/itg2015_t2/ITG_T2_2015.pdf. La presente tabla muestra los montos de estímulos fiscales que ha otorgado el Estado a los contribuyentes del RIF en los rubros de ISR, IVA, IEPS; cifras al cierre del primer semestre de 2015.

Tomando en cuenta que al cierre del primer semestre de 2015, se tiene un monto de 12,190 millones de pesos no recaudados por el Estado, al otorgar el estímulo fiscal del 100% del ISR a los contribuyentes de RIF, a pesar de ser una cantidad que en términos monetarios es representativa, dicha cifra simboliza solamente el 1.15% de la presupuestación de la contribución en estudio en correspondencia a su presupuestación para el ejercicio fiscal completo, así como el 1.8% en relación al ISR efectivamente recaudado. Ahora bien, si no se hubiese otorgado la exención del ISR a los contribuyentes del RIF durante los ejercicios fiscales 2014 y 2015; de tal forma que el monto no percibido por el Estado al cierre del primer semestre del 2015, se localizara en el gravamen efectivamente recaudado tendríamos un monto total de

percepción por 674,614 millones de pesos cifra que representaría el 63.7% en correlación a la presupuestación para el 2015 incrementándose solamente el 1.2% respecto a la proyección.

Tabla 5: Recaudación del RIF Enero a Junio 2015

Concepto	Monto
Total	1,864
ISR	8
IVA	1,837
IEPS	19

Fuente: Servicio de Administración Tributaria. Informe Tributario y de Gestión Segundo Trimestre de 2015. Disponible en http://www.sat.gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/Documents/itg2015_t2/ITG_T2_2015.pdf. La presente tabla muestra los montos recaudados del RIF en los rubros de ISR, IVA, IEPS; cifras al cierre del primer semestre de 2015.

CONCLUSIONES

Evidentemente, mediante la creación de esta nueva modalidad para tributar denominado RIF, aunque no es menester del presente estudio, se muestra un incremento en la base de contribuyentes según cifras descritas anteriormente proporcionadas por el SAT y que a pesar de que una de las principales características del RIF desde su creación y entrada en vigor en la nueva LISR a partir del 2014, así como la ampliación para el ejercicio fiscal 2015 consistente en la exención de la contribución en estudio hasta del 100%, según el análisis antes efectuado, la implementación de dicho régimen no ha influido de manera significativa en la recaudación en el impuesto más importante y longevo del sistema tributario mexicano; el cual además, ha mostrado un incremento tanto en la presupuestación como en la recaudación del mismo.

Sin embargo, es preciso aclarar, que el monto monetario no recaudado por el concepto de ISR por parte del Estado, al haber otorgado el estímulo fiscal a los contribuyentes pertenecientes al RIF, sin duda la incidencia principal de la no percepción económica se presentaría principalmente en la ejecución del gasto público al ser cantidades económicamente significativas, recursos que se podrían destinar a la solventación de necesidades sociales de prioridad. Se considera interesante, analizar el comportamiento de la recaudación del ISR a partir del 2016, ya que durante este ejercicio, los contribuyentes que se encuentren en dicha modalidad de tributación ya aportarán el 10% del gravamen obtenido conforme a la tabla del artículo 111 de la LISR, incrementándose 10% anual durante los siguientes ejercicios fiscales hasta aportar el 100% del impuesto en mención.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F (1999). “El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración”, 3ª ed., Venezuela, Caracas: Editorial Episteme. [En línea]. Disponible en: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>, [Extraído el 4 de marzo de 2015].

Arrijoja, A. (2000). “Derecho Fiscal”, 15ª ed., México, D.F., México: Editorial Themis.

Bazaldúa, F. (2004). “Historia del ISR” [en línea]. México, pp. 12-23. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/58475831/200811-isr>, [extraído el 6 de marzo del 2015].

DOF 30 de diciembre de 2013. Resolución de facilidades administrativas para los sectores de contribuyentes que en la misma se señalan para 2014. [En línea]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5328426&fecha=30/12/2013, [extraído el 30 de enero de 2015].

DOF del 11 de diciembre de 2013 (segunda edición). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y

se abrogan la ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo. [En línea]. Disponible en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5325371&fecha=11/12/2013, [extraído el 30 de enero 2015].

DOF del 11 de marzo de 2015. Decreto por el que se amplían los beneficios fiscales a los contribuyentes del Régimen de Incorporación Fiscal. [En línea]. Disponible en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5385026&fecha=11/03/2015, [extraído el 12 de mayo de 2015].

DOF del 15 de noviembre de 2010. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2011. Abrogada. [En línea]. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lif_2011.htm, [extraído el 05 de marzo de 2015].

DOF del 16 de noviembre de 2011. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2012. Abrogada. [En línea]. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lif_2012.htm, [extraído el 05 de marzo de 2015].

DOF del 17 de noviembre de 2012. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2013. Abrogada. [En línea]. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lif_2013.htm, [extraído el 05 de marzo de 2015].

DOF del 20 de noviembre de 2013. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2014, y se reforma el primer párrafo del artículo 2o. de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2013. [En línea]. Disponible en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5322823&fecha=20/11/2013, [extraído el 30 de enero de 2015].

DOF del 20 de noviembre de 2013. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2014. Abrogada. [En línea]. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lif_2014.htm, [extraído el 05 de marzo de 2015].

DOF del 25 de noviembre de 2009. Decreto por el que se expide la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2010. Abrogada. [En línea]. Disponible en:
http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos_ley/2010/lif_2010.pdf, [extraído el 05 de marzo de 2015].

DOF del 26 de junio de 2003. Anexo No. 3 al Convenio de colaboración Administrativa en Materia Fiscal Federal que celebran el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y el Gobierno del Estado de Sonora, [En línea]. Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=727013&fecha=26/06/2003, [consultado el 4 de marzo de 2015].

DOF del 9 de diciembre de 2013 (segunda sección). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Fiscal de la Federación. [En línea]. Disponible en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5324942&fecha=09/12/2013, [extraído el 30 de enero de 2015].

DOF del 9 de diciembre de 2013. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Aduanera. [En línea]. Disponible en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5324941&fecha=09/12/2013, [extraído el 30 de enero de 2015].

Flores, E. (1975) “Trayectoria del Impuesto Sobre la Renta en México” [en línea]. Revista de la Facultad de Derecho de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pp. 627-662. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=facdermx&n=99>, [extraído el 6 de marzo de 2015].

Iniciativa de Decreto por el que se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta para el ejercicio fiscal 2014, (2013). “Presidencia de la República”, [En línea]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/PEF2014/ingresos/06_lir.pdf, [extraído el 20 de febrero de 2015].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2015). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2012, 2014). [En línea]. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/>, [Extraído el 21 de agosto de 2015].

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2014). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013, [En línea]. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>, [extraído el 4 de marzo de 2015].

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2014 (LISR). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013. [En línea]. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>, [extraído el 30 de enero de 2015].

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1997. “Agenda Fiscal ISEF” vigésima edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F. 1997.

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1998. “Agenda Fiscal ISEF” vigésima primera edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F. 1998.

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 2001. “Agenda Fiscal ISEF” vigésima quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F. 2001.

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 2002. “Agenda Fiscal ISEF” vigésima sexta edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F. 2002.

Ley del Impuesto Sobre la Renta de 2003. “Agenda Fiscal ISEF” vigésima séptima edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México D.F. 2003.

Margáin, E. (2002). “Ley del Impuesto Sobre la Renta en la Reforma Fiscal” [en línea] en Ríos Granados, Gabriela (coord.) Conceptos de Reforma Fiscal. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=430>, [extraído el 12 de mayo del 2012].

Martínez, S. (2009). “Distribución de la Renta a través del Sistema Financiero Mexicano” en Ríos Granados, Gabriela (coord.). Reforma Hacendaria en la Agenda de la Reforma del Estado [en línea]. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pp. 145-149. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2724/11.pdf>, [extraído el 6 de marzo del 2015].

Rodríguez, G. (1997). “El Impuesto Sobre la Renta” en Chapoy Bonifaz, Dolores Beatriz (coord.). Panorama del Derecho Mexicano, Derecho Financiero [en línea]. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pp. 81-87. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1910/1.pdf>, [consultado el 6 de marzo del 2015].

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, SHCP (2015). Estadísticas Oportunas de Finanzas Públicas. Ingresos Presupuestarios del Sector Público. [En línea]. Disponible en: http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas_Oportunas_Finanzas_Publicas/Paginas/unica2.aspx, <http://presto.hacienda.gob.mx/EstoporLayout/Layout.jsp>, [Extraído el 21 de agosto de 2015].

Servicio de Administración Tributaria, SAT (2015). “Informe Tributario y de Gestión 2014”, [En línea]. Disponible en: http://www2.sat.gob.mx/sitio_internet/informe_tributario/informe2014t4/tributario.pdf, [Extraído el 4 de septiembre de 2015].

Servicio de Administración Tributaria, SAT (2015). Cifras SAT, [En línea]. Disponible en: http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=giipTipCon.html, [Extraído el 4 de marzo de 2015].

Servicio de Administración Tributaria, SAT (2015). Informe Tributario y de Gestión, Segundo Trimestre de 2015. [En línea], http://www.sat.gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/Documents/itg2015_t2/ITG_T2_2015.pdf, [Extraído el 20 de septiembre de 2015].

Sobarzo Fimbres, Horacio (2007). Reformas Estructurales “La Reforma Fiscal en México”. Revista de Comercio Exterior, Vol. 57, No. 10 [En línea]. Disponible en: <http://revistacomercioexterior.com/rce/magazines/108/4/Sobarzo.pdf>, [extraído el 01 de febrero del 2015].

Tam, J.,G Vera y R. Oliveros (2008). “Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica”, [En línea]. Disponible en: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf, [extraído el 27 de febrero de 2015].

Victorio, J. (2014). “Nuevo Régimen de Incorporación Fiscal, Personas Físicas con Actividades Empresariales”, 1ª ed., México, D.F., México: Ediciones Grupo Gasca.

BIOGRAFÍA

José Manuel Osorio Atondo es Doctor en Ciencias de lo Fiscal por el Instituto de Especialización para Ejecutivos S.C. Campus Guadalajara, Jalisco. Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica Magdalena, Sonora. Candidato al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Avenida Vicente Guerrero No. 923, Colonia San Martín, Magdalena de Kino, Sonora, México. C.P. 84160. Correo electrónico jose.osorio@ues.mx

Luis Huesca Reynoso es Doctor en Economía por la Universidad Autónoma de Barcelona. Investigador Titular “D” del Centro de Investigación en Alimentos y Desarrollo, A.C. en Hermosillo, Sonora. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) nivel 2. Carretera a la Victoria Km. 0.6, Hermosillo, Sonora. México. C.P. 83000. Correo electrónico lhuesca@ciad.mx

Jesús María Martín Terán Gastélum es Doctor en Ciencias de lo Fiscal por el Instituto de Especialización para Ejecutivos S.C. Campus Guadalajara, Jalisco. Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica Magdalena, Sonora. Avenida Vicente Guerrero No. 923, Colonia San Martín, Magdalena de Kino, Sonora, México. C.P. 84160. Correo electrónico martin.teran@ues.mx

LAS LEYES TRIBUTARIAS FORMAN PARTE INTEGRAL DE LA VIDA DEL GOBERNADO EN MÉXICO

Rosa Hilda Hernández Sandoval, Universidad Autónoma de Coahuila
Sandra Patricia de la Garza Cienfuegos, Universidad Autónoma de Coahuila
Ana María Aguilar Sánchez, Universidad Autónoma de Coahuila
Rosa Margarita Torres Hernández, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

La presente investigación se realizó, en la ciudad de Monclova, Coahuila, en el año 2015, y tiene por objeto que el gobernado identifique los impuestos directos e impuestos indirectos de leyes tributarias que rigen y forman parte de su vida, es de aspecto fiscal y se ubica en la carga tributaria del gobernado. La problemática es que la humanidad a través del tiempo ha experimentado diferentes sistemas de gobierno donde los legisladores o Autoridades Hacendarias están fuera de control al imponer en forma constante cargas tributarias al gobernado. El fenómeno surge cuando en el país existen leyes complejas y difícil de entender, al incrementar los impuestos en forma directa e indirecta en los gastos y costos, aunado que la autoridad no cuenta con infraestructura para cumplir en forma y tiempo las disposiciones fiscales que impone a sus gobernado en la era digital. De los 94 contribuyentes gobernados es decir el total de la población de la Facultad de Contaduría y Administración, que cuentan con características de contribuyente, con un nivel de confianza del 95%, y margen de error del 5%, se calcula la muestra para 74 encuestados y se obtuvo como resultado que las cargas impositivas son excesivas al cumplir con la obligación que dispone las leyes mexicanas al contribuir con el gasto público y se recibe inequitativamente prestaciones y servicios, se comparó con otros países Europeos como Dinamarca en la que es atractivo pagar impuestos por las prestaciones que el gobernado recibe.

PALABRAS CLAVE: Gobernado, Impuestos, Leyes Tributarias

THE INTEGRAL NATURE OF TAX LAWS FOR TAX PAYER'S IN MEXICO

ABSTRACT

This research was conducted in the city of Monclova, Coahuila, in 2015. The research identifies rules that direct taxes and indirect taxes and tax laws are a part of life. Humanity over time has experimented with different systems of government where lawmakers are out of control. The phenomenon arises when there are tax laws are complex and difficult to understand. The sample is calculated for 74 respondents and obtained the result that the Mexican tax burden is excessive when compared with other European countries such as Denmark.

JEL: K39, L51, K34

KEYWORDS: Governed, Taxes, Tax Laws

INTRODUCCIÓN

El objeto de esta investigación es que el gobernado identifique los impuestos directos e indirectos de leyes tributarias que rigen y forman parte de su vida. El alcance de esta investigación se considera descriptiva, contiene las características específicas de los sujetos a estudiar o comunidades en las que se encuentra el fenómeno. Se aplicará encuestas a un grupo de 74 setenta y cuatro gobernados o contribuyentes con características de docentes y administrativos de Facultad Autónoma de Coahuila Unidad Norte de Monclova, Coahuila, procesando en el programa estadístico SPSS para encontrar la media o promedio e identificar la importancia que se tiene de los impuestos directos o indirectos. El tema de leyes es complejo para lidiar con constantes cambios, que las autoridades Hacendarias imponen diariamente y que están fuera de control, conscientes que es una carga administrativa, costos, infraestructura y aspectos económicos, esto afecta en la vida de los gobernados, considerada como una violación a la esfera jurídica, que no tiene fondo como lo bien lo escribe un escritor. “La ley es un pozo sin fondo, todo lo devora”. Esta aseveración apareció en un libro del año 1712 que deploraba la existencia de un régimen jurídico cuyos procesos llegaban a demorarse años en los tribunales, lo que conducía a la bancarrota a quienes demandaban justicia. Hoy, los sistemas legales y judiciales de muchas naciones son tan intrincados y se ven plagados de tantos abusos, prejuicios e incongruencias, que la ley ha caído en el descrédito general (Arbuthnot, 1712).

La presente investigación está organizada como sigue: en la sección de revisión literaria se sustenta la conceptualización de impuestos directos e indirectos, así como los diferentes tipos de impuestos que está obligado a pagar el gobernado, se inicia con antecedentes hasta la actualidad, utilizando las fuentes del derecho, como es leyes fiscales, principios constitucionales, libros revistas indexadas. Aunado al fenómeno de la infraestructura en la era digital para estar en posibilidades de presentar en forma y tiempo los impuestos como disponen las leyes gubernamentales. En Metodología se considero el enfoque Mixto es decir cualitativo y cuantitativo aplicando un instrumento con 12 reactivos, escala de likers, con valor de: de nada, poco regular y mucho a 94 sujetos de docentes y administrativos de la Universidad Autónoma de Coahuila unidad Norte de Monclova, Coahuila, así como los resultados obtenidos y conclusiones de la investigación, sección de referencias bibliográficas y biografía.

REVISIÓN DE LITERATURA

El desarrollo de la literatura es iniciar con conceptualización de impuestos directos e indirectos, jerarquías de leyes, clasificación de los tipos de impuestos en los tres ámbitos de gobierno como son: Federales, Estatales y Municipal, la percepción del gobernado al pagar los impuestos, las jerarquías de leyes para cumplir cabalmente con las obligaciones y los beneficios, antecedentes históricos, los porcentajes de impuestos de varios países de América Latina.

Conceptualización de Impuestos Directos e Indirectos

Hay dos corrientes sobre lo que debe entenderse por un impuesto directo e impuesto indirecto. Directo es: aquel que no se puede trasladar, y gravan los rendimientos que son a cargo de los gobernados, que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta y los profesionales pueden repercutir, trasladar a sus clientes el impuesto que pagan por la prestación de servicios; (Margain, 1985). Los asalariados son los únicos que no pueden repercutir el Impuesto Sobre la Renta, sucede lo mismo con los empleados públicos; hay empresas que absorben ese gravamen para ayudar de esa forma a sus trabajadores para que no pierdan la capacidad económica con el entero del tributo.

Indirecto es: repercutible, gravan los consumos, recae sobre hechos ciertos reales como la producción, la explotación y la enajenación. Por otra parte, Hugh Dalton, Giannini, argumenta que es inexacto que haya impuestos que no sean repercutibles (Margain, 1985). La tabla 1 contiene conceptos de diferentes autores.

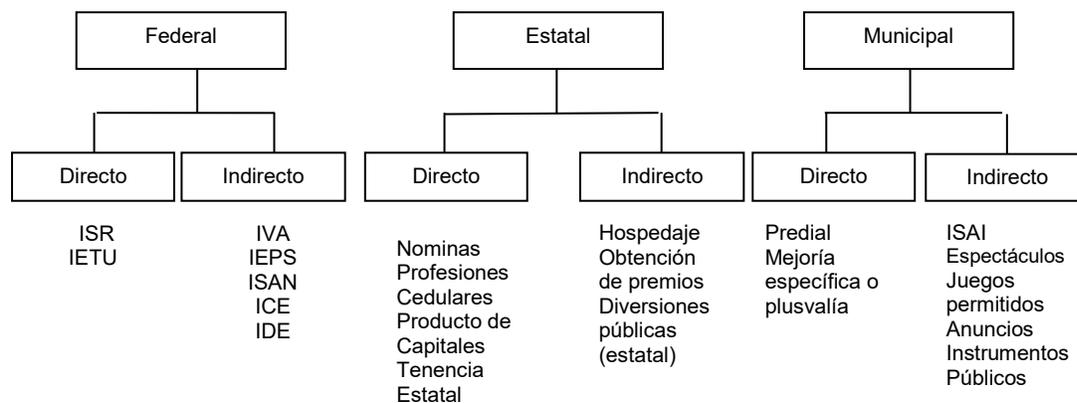
Tabla 1: Conceptualización de Impuestos Directos e Indirectos

Jiménez González, Antonio (2001)	Impuestos directos: son aquellos con los que el legislador grava al causante del impuesto al ser absorbido por la persona que recibe el ingreso o que tiene la posesión o del disfrute de la riqueza. Impuestos indirectos: se caracterizan porque gravan una actividad o un hecho (introducción de mercancías al país, compra-venta o producción).
Rodríguez Lobato, Raúl(1998)	Los impuestos directos son aquellos que no pueden ser trasladados o repercutidos y los indirectos los que sí pueden trasladarse.
Sáinz de Bujanda, Fernando (1975)	El impuesto es directo cuando la obligación está a cargo de una persona sin conceder a esta facultades legales para resarcirse y es indirecto cuando la norma tributaria concede facultades al sujeto pasivo para obtener de otra persona el reembolso del impuesto pagado.

La presente tabla describe conceptos de impuestos del año 1975 al año de 2001, con el objetivo de identificar el impuesto directo, es decir se les descuenta el impuesto cuando perciben ingresos, y en el indirecto pagan a diario al adquirir productos y servicios.

En la figura 1 se presenta la clasificación de impuestos directos e indirectos que existen en México en los tres ámbitos de gobierno; Federal, Estatal y Municipal. En los impuestos Federales fue derogado el impuesto empresarial tasa única IETU e Impuesto depósitos en efectivo IDE

Figura 1: Tipos de Impuestos en México

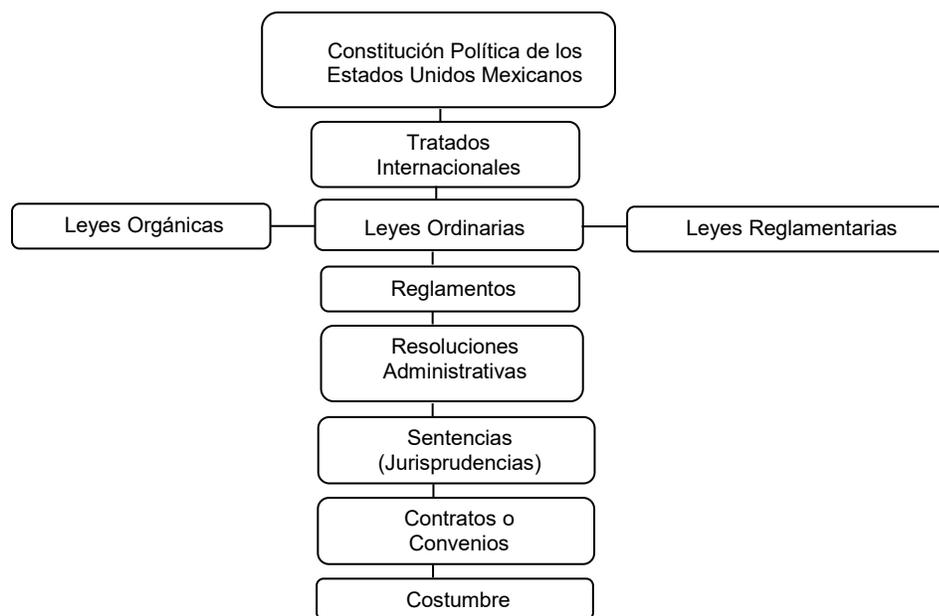


En esta figura se identifica los tipos de impuestos que el gobierno paga en México como son federales, Estatales y Municipales y corresponden a impuestos directos e indirectos, considerada como exceso de carga tributaria para el gobierno que debe cumplir de acuerdo disposiciones constitucionales.

El Gobernador y la Percepción de Leyes en México

De acuerdo a la ley del Impuesto sobre la Renta en su Artículo 1. “Personas físicas y morales residentes en México están obligadas a pagar el ISR respecto de todos su ingresos”. Asimismo, en su artículo 31, Fracción IV que textualmente establece: son obligaciones de los mexicanos: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM. Legal y jurídicamente el gobernado se encuentra obligado a contribuir al gasto Publico de manera proporcional y equitativa, además de acuerdo a la figura 2 para cumplir con el pago de impuestos el gobernado deberá respetar la jerarquías de leyes desde la Ley Suprema CPEUM hasta la costumbre.

Figura 2: Jerarquía de Leyes en México



En esta figura se muestra el orden de jerarquía de leyes en las que la constitución Política de los Estados Unidos mexicanos es la máxima autoridad y que de ella emanan las demás leyes, siendo esta la costumbre la de menor nivel y esta se aplica cuando se desconoce la aplicación de alguna ley. Asimismo, la jurisprudencia está considerada como la interpretación de las leyes.

Como se observa en la figura 2 existen suficientes elementos para que las leyes sean claras o transparentes y fácil de cumplir para evitar de entrada omisión en el pago de impuesto como argumenta Duran: muchos causantes consideran, y con razón que los reportes o formatos de declaraciones de impuestos son muy complicados, principalmente en algunos países, donde se convierte esta obligación en una verdadera calamidad, en la mayoría de los casos, al no poder hacer, llenar y presentar declaraciones de impuestos en forma personal, tienen que recurrir a personas especializadas para lograr el objetivo y cumplir con el mandamiento legal (Duran, 2012).

Las leyes en teoría deben interpretarse en forma estricta y considerarse en sentido humano, a pesar de los principios de estricto derecho, el juzgador debe actuar conforme a las nociones de equidad relacionada con los seres humanos y estar por encima de la letra escueta, fría e incompleta de la ley (Arrijoja, 1972). Una reforma a la estructura fiscal debe ser integral; no se puede limitar tan solo a la modificación de las tasas (Ramírez, 2007). Si los efectos de los impuestos operan como factores negativos para garantizar las percepciones tributarias o para lograr una distribución racional de las cargas fiscales entre diversos sectores de la población, el juzgador contribuirá atenuar dichas consecuencias a través de un criterio humano e imparcial ya sea en sentido u otro, es mejor una mala ley aplicada por el hombre consciente que una excelente norma jurídica aplicada por un inconsciente (Arrijoja, 1972). Como observan los entendidos al imponer impuestos injustos así como complicados los gobernados se sienten impulsados a omitir el pago de impuestos. La percepción que tiene el contribuyente sobre los actores y estructura del sistema tributario corrupto, ineficiente y sesgado al interés de ciertos grupos (Tello, 2010).

Esta problemática no se limita a un asunto de restricciones legales y actividades de fiscalización sino, a la existencia de diversos factores como el desconocimiento y falta de información sobre las razones que justifican la existencia de los impuestos, la falta de moralidad ciudadana y de credibilidad en la función de asignación de los recursos financieros de manera eficiente y transparente por parte del estado (Hinojosa, 2013) Muchos de los impuestos y derechos son considerados por muchas personas como injustos o

desproporcionados, y efectivamente, muchos de los impuestos son totalmente injustos, y no se entiende por que el quehacer de muchos políticos que tienen la responsabilidad dentro de los congresos ya sean diputados o senadores, para legislar al respecto, si hacen este trabajo, pero no es precisamente derivados de grandes estudios y análisis de lo mas conveniente para la ciudadanía (Duran, 2012). México es un país que tiende a copiar estructuras de impuestos de otros países desarrollados que no encajan en el país, por la falta de infraestructura aunado a la falta de administración de los mismos funcionarios para la recaudación como es el IVA Impuesto al valor agregado (IVA) nació en los países europeos y latinoamericanos más adelantados, pero en los últimos 15 años comenzó a aplicarse en muchísimos países en desarrollo y en transición. Según un estudio reciente del FMI, puede ser una herramienta indispensable para movilizar recursos y modernizar el sistema tributario, pero solo si se lo estructura e instrumenta bien (Ebrill, 2002). El tipo de impuesto que pagan los daneses/as asimilado al I.V.A. de España, se sitúa en el 25 %, sin excepción por el tipo de producto. Por otro lado, se les aplica un cargo medio en las retribuciones de los asalariados de un 48 %. Sus sueldos son de los más altos del mundo, al igual que su aporte a las arcas municipales, pero no presentan reticencias a la hora de realizar esta contribución ya que el nivel de confianza en los cargos públicos dedicados a su administración cuenta con muy buena reputación (Valle, 2013).

Antecedentes Históricos de las Leyes Tributarias

El hombre se ha valido de diversos medios para perseverar la información a lo largo de los siglos. Los escritores de la antigüedad grabaron sus palabras en monumentos, tablas de piedra o madera y hojas de pergamino entre otros materiales. Para el siglo I, el formato reconocido y aceptado en el oriente medio era el rollo. Luego vino el código que se convirtió en el medio universal para conservar la palabra escrita y que contribuyo enormemente a la difusión. El código fue el prototipo del libro tal y como se conoce hoy. El poder y la ley no son sinónimos. La verdad es que con frecuencia se encuentran en irreductible oposición. Hay la Ley de Dios, de la cual proceden todas las leyes (Caldwell, 2004).

Sus mordaces escritos contienen cierta alegoría política, como the History of Jhon Bull de 1712, que instauró al personaje Jhon Bull como una personificación nacional de Inglaterra. Arbuthnot fue miembro fundador del célebre club Soriblenus, el cual tenía el propósito de ridiculizar la mala literatura y el aparente aprendizaje. Ahora bien si la ley es un pozo sin fondo por que ha caído en el descredito general, se podría pensar que el remedio para la corrupción es crear mejores leyes, no obstante los expertos opinan que mientras más leyes existen más oportunidades hay de violarlas, además resulta muy costoso llevar a la práctica las leyes de anticorrupción y al final estamos conscientes que se logra muy poco (Arbuthnot, 1712). Los impuestos forman parte de la vida. El escritor Charles Adams señala: “desde el inicio de la civilización, los gobiernos han ideado todo tipo de triunfo” estos han generado rechazo e incluso desatado revueltas. El político estadounidense Benjamín Franklin menciona: “En este mundo no hay nada tan seguro como la muerte y los impuestos”. (Franklin, 1789) Lema conocido que se encuentra en el edificio de Rentas internas de Washington, D.C. (EE.UU.) “Los impuestos son el precio de una gran sociedad civilizada” pero hay que admitir que los gobiernos hacen grandes desembolsos económicos a fin de suministrar y mantener los servicios necesarios. En Tabla 2 se muestra los porcentajes d impuestos indirectos en América Latina 2007.

Tabla 2: Porcentajes de Impuestos Directos e Indirectos de América Latina 2007

País	Imp. Directos	Imp. Indirectos	País	Imp. Directos	Imp. Indirectos
Paraguay	17%	83%	El Salvador	38%	62%
Guatemala	22%	78%	Argentina	41%	59%
Haití	23%	77%	Perú	41%	59%
Bolivia	24%	76%	Chile	43%	57%
Uruguay	28%	72%	Venezuela	46%	54%
Ecuador	28%	72%	Colombia	48%	52%
República Dominicana	29%	71%	México	55%	45%
Nicaragua	30%	70%	Panamá	57%	43%
Costa Rica	30%	70%	Brasil	59%	41%

Se presenta tabla de porcentajes de impuestos directos e indirectos de América Latina 2007, en la que se observa que en México se paga impuestos directos 55%, solo lo supera Venezuela y Colombia en cambio en indirectos del 45% es decir solo supera a Panamá y Brasil. Significa que es uno de los países de América Latina que paga más impuestos directos. Fuente WWW.CEPAL.ORG.

Dinamarca y la Percepción de Pago de Impuestos

Dinamarca es una economía activa con gran recaudación de impuestos que se encuentra en la Unión Europea, los gobernados perciben que los impuestos que pagan por los ingresos que perciben se ve reflejado en la sociedad, considerada como uno de los países menos corruptos, los ciudadanos están de acuerdo en pagar más impuestos y recibir mejores servicios a pagar menos y después pagar por cada servicios como es el caso de Estados Unidos. De acuerdo a la OCDE de 2006, Dinamarca paga el 68% de impuestos directos y el 32% de impuestos indirectos comparado con México que paga el 35% de impuestos directos y el 65% de impuestos indirectos.

METODOLOGÍA

La presente investigación es enfoque Mixto es decir cualitativo y cuantitativo. Se realizó en el año 2015, en la ciudad de Monclova, Coahuila. México. Aplicando un instrumento de investigación de acuerdo a la tabla 3 que consta de 14 reactivos; dos corresponden a medición nominal y doce con escala de linkert con valor numérico de cero a tres, para evaluar afirmaciones en las que se desea saber el nivel de importancia en cada una de las variables: nada, poco, regular y mucho, de acuerdo a la información de los sujetos: docentes y administrativos de la Facultad de Contaduría y Administración unidad Norte de Monclova, Coahuila. Se observa en la tabla 4 el análisis de fiabilidad en el software estadístico SPSS con un resultado de Alfa de Cronbach de 87% de confiabilidad.

Con el objetivo de identificar el conocimiento de los impuestos directos e impuestos indirectos de leyes tributarias que rigen y forman parte de la vida del gobernado, asimismo las desventajas y limitaciones al realizar el pago y beneficios que recibe al efectuar el pago de impuestos. En la tabla 5 se muestra la población de 94 sujetos de estudio; 76 docente y 18 administrativos, se calculó una muestra de 76 sujetos con nivel de confianza del 95% y 5% de margen de error de acuerdo a la calculadora estadística digital disponible en la página. http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php. De los cuales el 60.5% corresponden al sexo Masculino y el 39.5% Femenino; El 77.6% son docentes y el 22.4% administrativos.

Tabla 3: Variables de Estudio

No	Variables De Estudio	Escala	Tipo Variable
1	Sexo	0 Femenino 1 Masculino	Ordinal
2	Puesto	0 Administrativos 1 Docentes	Ordinal
3	conocimiento que tiene el gobernado sobre ISR	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
4	conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto de rendimiento	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
5	Conocimiento que tiene el gobernado sobre riqueza	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
6	Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IVA	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
7	Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IEPS	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
8	Limitante Conocimiento del gobernado sobre impuestos	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
9	Limitante en infraestructura tecnológica	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
10	Limitante conocimiento en la era digital	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
11	Beneficios en educación de calidad	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
12	Beneficios en servicio médicos de calidad	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
13	Beneficios por servicios públicos	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales
14	Beneficios de seguridad publica eficiente	0 Nada 1 Poco 2 Regular 3 Mucho	Nominales

Cantidad Total de variables estudiadas en el instrumento de la investigación con un alfa de .87 de confiabilidad.

Tabla 4: Confiabilidad del Instrumento

Aspectos	Valores
Casos validados	76
Excluidos	0
Alfa de Cronbach de 12 elementos	0.869

Valores de estudio de la muestra y el alfa de Cronbach, generado en SPSS.

Tabla 5: Población

Sujetos	Cantidad
Administrativos	18
Docentes	76
Total	94

Cantidad total de trabajadores de la Facultad de Contaduría y Administración de la Unidad Norte Universidad Autónoma de Coahuila que corresponden al año 2015.

RESULTADOS

Los resultados se muestra en la tabla 6 del análisis descriptivo: Media (X), Moda (Mo), Desviación Estándar (S), Mínimo (Min) y Máximo (Max); donde se observa el comportamiento de las variables con respecto al fenómeno de investigación; para las variables estudiadas, los sujetos evaluaron de cero a tres equivalentes que conocen nada a mucho en las doce variables de estudio, los sujetos encuestados se fueron a valores mínimos de la escala como se muestra en la Moda (Mo) es decir que pocos conocen los impuestos, la variable mejor conocida es el IVA, ya que a diario pagan este impuesto y en el caso de la Moda es el que más resonancia tiene , la segunda variable es el ISR por que se les disminuye al percibir el ingreso, la variable más deficiente fue la seguridad por sentir la ausencia en el lugar del fenómeno.

Tabla 6: Análisis Descriptivo

VARIABLES DE ESTUDIO	X	Mo	S	Min	Máx
conocimiento que tiene el gobernado sobre ISR	1.27	1.00	0.92	0	3
conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto de rendimiento	1.23	1.00	0.98	0	3
Conocimiento que tiene el gobernado sobre riqueza	1.20	0.00	1.07	0	3
Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IVA	1.77	2.00	1.01	0	3
Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IEPS	1.15	1.00	0.97	0	3
Limitante Conocimiento del gobernado sobre impuestos	1.17	1.00	0.99	0	3
Limitante en infraestructura tecnológica	1.11	0.00	0.99	0	3
Limitante conocimiento en la era digital	1.13	0.00	1.04	0	3
Beneficios en educación de calidad	1.40	1.00	0.96	0	3
Beneficios en servicio médicos de calidad	1.20	1.00	0.84	0	3
Beneficios por servicios públicos	1.32	1.00	0.81	0	3
Beneficios de seguridad publica eficiente	0.89	1.00	0.78	0	3

En este análisis se observa que pocos conocen los impuestos, la variable mejor conocida es el IVA, ya que a diario pagan este impuesto y en el caso de la Moda es el que más resonancia tiene, la segunda variable que conocen es el ISR por que se les disminuye al percibir el ingreso, la variable más deficiente fue la seguridad por sentir la ausencia en el lugar del fenómeno.

En la tabla 7, se muestra el segundo aspecto con los resultados del análisis de Medias, donde se observa el comportamiento del fenómeno con respecto a las variables que más conocen y las que menos conocen los sujetos.

Tabla 7: Análisis de Media

VARIABLES DE ESTUDIO	X	S
Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IVA	1.77	1.01
Beneficios en educación de calidad	1.40	0.96
Beneficios por servicios públicos	1.32	0.81
conocimiento que tiene el gobernado sobre ISR	1.27	0.92
conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto de rendimiento	1.23	0.98
Conocimiento que tiene el gobernado sobre riqueza	1.20	1.07
Beneficios en servicio médicos de calidad	1.20	0.84
Limitante Conocimiento del gobernado sobre impuestos	1.17	0.99
Conocimiento que tiene el gobernado sobre el impuesto IEPS	1.15	0.97
Limitante conocimiento en la era digital	1.13	1.04
Limitante en infraestructura tecnológica	1.11	0.99
Beneficios de seguridad publica eficiente	0.89	0.78

$Xx=1.22$; $S=0.21$; $Ls=1.43$; $Li=1.01$ Resultado del análisis de media: media de media de 1.22 a una desviación estándar de las medias de .21; Límite superior 1.43 y Límite inferior de 1.01, que se establecen para ubicar las variables que menos y más significancia para los sujetos estudiados. Como es la deficiencia en seguridad que se vive en el lugar del fenómeno

CONCLUSIONES

Esta investigación está limitada a docentes y administrativos de la Universidad Autónoma De Coahuila, de Monclova, Coahuila México. Para identificar el fenómeno y la justificación se utilizó Ley suprema, Leyes impositivas, análisis de los diferentes impuestos, literatura especializada, asimismo se comparó con países latinoamericanos de la estadística 2007 de la Tabla 2. Se concluye que los gobernados se encuentran inconformes por el exceso de pago de impuestos por no recibir a cambio un beneficio equivalente para contribuir al presupuesto del país y sienten que no ven revertido en obras para la sociedad como es: hospitales para mejorar la calidad de vida, educación de calidad, y sobre todo la seguridad pública para su familia. Asimismo, consideran que los legisladores antes de formular las leyes deben analizar los tipos de impuestos que estén al alcance de los gobernados no solo establecer leyes para recaudar impuestos sino vincular las necesidades que hay tanto para el estado como para el gobernador, aunado a la falta de infraestructura y procedimientos difíciles de cumplir. Cuando informan que no habrá nuevos impuestos ni aumentos, o modificaciones a las exenciones existentes, sucede lo contrario, por lo que el aumento de tantos impuestos ocasiona incertidumbre a la ciudadanía.

Los legisladores deben analizar el entorno del país, la situación económica en que se encuentra, que el gobernado se sienta seguro en el país al contar con un gobierno honesto capaz de olvidar intereses propios, y evitar la delincuencia, así poder ser ejemplo como gobierno, y ser motivo para mejorar la percepción del gobernado, predicar la certidumbre en el país cuando esta la incertidumbre con el caudal de modificaciones a las leyes se hace más vulnerable al gobernado. Asimismo, los gobiernos carecen de infraestructura para pagar correctamente los impuestos, imponen obligaciones que ni la misma autoridad cuenta con capacidad para aplicarlos, ellos mismos desconocen los procesos, por eso conceder prorrogas prolongadas a los gobernados para cumplir con las obligaciones. Se requiere autoridades honestas que hagan valer los derechos de los gobernados, con honestidad para persuadir con leyes que se cumplan, no solo quede en letra. Al comparar con Dinamarca los habitantes están satisfechos de pagar impuestos más altos en la Unión Europea considerando que los impuestos se ven reflejados en obras, los objetivos son transparente a los ojos de los ciudadanos. El gobernado necesita estabilidad fiscal, aunque no se conoce lo que implica, pero si lo ve reflejado en su desembolso esto ocasiona un futuro incierto para el gobernador. Para nuevas líneas de investigación: identificar los beneficios que se logran durante muchos años de empresas gubernamentales, y de pronto desaparecen por que los gobiernos carecen de presupuesto, porque funcionarios públicos defraudan al país, como pueden predicar la honestidad a los gobernados si no está en ellos, se difunde la ley de transparencia, aunado a la comunicación para lograr un México próspero pero aún desconocen cuándo y cómo.

BIBLIOGRAFIA

- Arbutnot, J. (1712). Law is a Bottomless-pit. John Morpew. Arrijoa, A. (1972). Los efectos de los impuestos. UNAM. Recuperado e <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/4/pr/pr3.pdf>
- Caldwell, T. (2004). La columna de hierro. España: Editorial Maeva Oceano Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/htm/1.htm>
- Comisión Economica para America latina y el Caribe [CEPAL]. Disponible en www.cepal.org
- Duran V. (2012) Los nuevos retos del empresario Modrno 124 pages
- Ebrill, L., Keen, M., Bodin, J. Y Summer, V. (2002). El atractivo del IVA. Finanzas y Desarrollo.
- El confidencial (2014). Recuperado de http://www.elconfidencial.com/mundo/2014-12-13/dinamarca-el-pais-mas-feliz-tiene-los-impuestos-mas-altos-del-mundo_590152/
- Hinojosa, A. (2013) La moralidad ciudadana en el pago de impuestos: reto formativo en ética social para México. In: Democracia, moralidad ciudadana y derechos del contribuyente. Prodecon, Gobierno de la República, México, D.F., pp. 37-74.
- Fondo Monetario Internacional [FMI]. Disponible en www.imf.org/external/spanish
- Ley de impuestos sobre la Renta 2015 [ISR]. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/PEF2014/ingresos/06_lir.pdf
- Margain E. (1985). Introducción al estudio del derecho tributario en México. San Luis Potosi: Editorial Universitaria Potosina.
- Ramírez Cedillo, Eduardo. (2007). Crítica a la estructura tributaria actual en México. Contaduría y administración, (223), 113-134. Recuperado en 07 de febrero de 2016, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000300007&lng=es&tlng=es.

Tello, C. Y Hernández, D. (2010). Sobre la reforma tributaria en México. *Economía UNAM*. Vol(77), No 21.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. Disponible en http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/comunitas/denamarca_es/

Valle, M. (2013). Dinamarca: un modelo del país o un país modelo. *Revista AOSMA*, vol(17), 5

BIOGRAFÍA

Rosa Hilda Hernández Sandoval: es Doctora en Ciencias de lo Fiscal por el Instituto de Especialización para Ejecutivo S.C. y catedrática de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila, adscrita a la cátedra de Innovaciones Contables. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración en carretera 57 km. 4.5, Monclova, Coahuila, México. Correo electrónico: rosahildahdz@prodigy.net.mx

Sandra de la Garza Cienfuegos: es Doctor en Administración y Alta Dirección, catedrático investigador de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila, México. Vías disponibles para hacer contacto en temas de investigación o alianzas para realizar investigaciones en conjunto es: cienfuegoss2005@yahoo.com.mx Líneas de investigación: Clima organizacional, satisfacción laboral, Triple Hélice y Clúster Turístico.

Ana Maria Aguilar Sanchez, es estudiante de doctorado en Administración y alta dirección. Catedrática en la Facultad de Contaduría y Administración de la misma Universidad Autónoma de Coahuila, México, adscrita a la cátedra de Metodología de la investigación. Se puede contactar en la facultad de Contaduría y Administración en carretera 57 km. 4.5, Monclova, Coahuila, México, correo electrónico: aguilarana_27@hotmail.com

Rosa Margarita Torres Hernández: es estudiante de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila, es alumna de 6º Semestre de carrera de Licenciado en Contaduría Pública. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración en carretera 57 km. 4.5, Monclova, Coahuila, México. Correo electrónico rositorreshdz@icloud.com

ANÁLISIS SOBRE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA DEL ESTUDIANTE DE LICENCIATURA DE LA PRIMERA GENERACIÓN QUE EGRESA DEL MODELO UNIVERSITARIO MINERVA (MUM) EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA BUAP (2010-2014)

Blanca H. Morales Vázquez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Karla Liliana Haro Zea, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Martha Elva Reséndiz Ortega, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

RESUMEN

Esta investigación permite explorar, conocer y determinar la evolución académica de la primera generación de estudiantes de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP que pertenecen al Modelo Universitario Minerva, desde su ingreso hasta su egreso, lo cual implícitamente hará un recorrido sobre índices de aprovechamiento, deserción, aprobación, reprobación y promedio general alcanzado por cada uno de ellos. La población es la primera generación la Facultad de Contaduría de la BUAP tiene una matrícula de más de 4,067 estudiantes a nivel licenciatura y 351 a nivel maestría, haciendo un total de 4,418 estudiantes, así como 169 docentes. La muestra es no probabilística del tipo intencional. El instrumento se aplicó a 100 estudiantes egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública egresados durante el curso de verano 2014. Finalmente concluimos que el MUM tiene una mirada integral a partir del plan de estudios genera contenidos sólidos que permiten a sus estudiantes adquirir conocimientos bien fundamentados para enfrentar el desarrollo regional y global en ambiente multiculturales cada vez más exigentes.

PALABRAS CLAVE: Trayectoria Académica, Modelo Universitario Minerva (MUM), Indicadores de Desempeño Docente, Metodologías de Enseñanza

CAREER ANALYSIS OF FIRST GENERATION GRADUATED ACCOUNTING STUDENTS FROM THE MODEL UNIVERSITY MINERVA

ABSTRACT

This research explores and determines the academic evolution of first generation of students from the School of Accounting at B.U.A.P. University, which belong to the Model Minerva. From the student's inception and until their departure from the program, this research focuses on their index of development, desertion, approval, disapproval, and the overall average achieved by these students. The population is the first generation of the School of Accounting at B.U.A.P. University. The university has an enrollment of 4,067 undergraduate students and 351 master's level students, for a total of 4,418 students and 169 teachers. The sample is intentional and not probabilistic. The instrument was applied to 100 graduates who received their Bachelor's degrees in Accounting

during the summer semester of 2014. We concluded that MUM has an integral approach and has generated relevant content within its curriculum, which assists student to succeed professional in a the regional, global changing environment.

JEL: I21

KEYWORDS: Academic Trajectory, Model University Minerva (MUM), Teacher Performance Indicators, Teaching Strategies and Methodologies

INTRODUCCIÓN

La economía mundial está cambiando a medida que el conocimiento reemplaza al capital físico como parte de la riqueza actual y futura. En gran medida este proceso está siendo impulsado por la tecnología, mediante la informática, la biotecnología y otras innovaciones tecnológicas. Las transformaciones del entorno repercuten de manera directa en la educación superior, situación que se aborda a partir de las políticas educativas mundiales, así entonces, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, de tal modo que éste pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social a partir de sus conocimientos, capacidades y competencias lo cual le permitirá incorporarse al mercado laboral (Casanova, 2012).

Será necesario adquirir más conocimientos que permitan especializarse y profundizar en un área del conocimiento pues en la actualidad, poseer un grado universitario con especialización es requisito fundamental para muchos trabajos bien remunerados. Las reformas elevarán significativamente los niveles de vida en la siguiente década, si aquellas que ya han pasado por el proceso legislativo se implementan a cabalidad y son sujeto de seguimiento continuo.

La herramienta más poderosa para promover el crecimiento incluyente consiste en mejorar los resultados educativos de todos los mexicanos. A pesar de los importantes avances de la última década, la eficacia del gasto en educación y el logro académico en México se cuentan entre los más bajos entre los países de la OCDE. Además, el acceso a educación de calidad está asociado al estatus socioeconómico de la familia. Estas reformas son sólo el comienzo de una transformación más amplia y profunda del sistema educativo, la cual también requerirá de un apoyo mayor para la educación preescolar, primaria y secundaria, así como aumentar los beneficios de invertir en la educación y motivar a los estudiantes a continuar en la escuela (OCDE, 2015). México reformó el bachillerato tecnológico y creó becas para prácticas profesionales. La Educación Vocacional y Técnica (EVT) tiene una función económica clave que consiste en mejorar las competencias e integrar a los jóvenes al mercado laboral, así como suministrar capacidades técnicas de alta calidad. Con todo, México debería redoblar los esfuerzos para ampliar el sector EVT y aún más, fortalecer a la educación superior y a los posgrados en nuestro país, pues aún seguimos siendo con un pequeño porcentaje de egreso en éstos dos últimos niveles. Hay diferentes trayectorias que México puede seguir para mejorar dicho sector (OCDE, 2015).

El resto de esta investigación está organizada como sigue. En la sección de revisión de literatura se presentan los fundamentos. En la sección de metodología se describe el método, muestra, periodo y variables. En la sección de resultados se exponen los principales hallazgos de la investigación. Por último en la sección de conclusiones se resalta la contribución del estudio propuesto

REVISIÓN DE LITERATURA

Este trabajo de investigación tiene la mayor relevancia pues no solo reflejará el desempeño académico de nuestros egresados, aún más mostrará el trabajo que los docentes y directivos de la Facultad de Contaduría Pública (FCP) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) han llevado a cabo para lograr que la primera generación egresada del MUM se inserte con éxito al mercado laboral. Esto último será objeto de una investigación posterior a través del estudio que se realice con los empleadores que contraten a nuestros egresados, sin embargo, sí daremos cuenta del desempeño de nuestros egresados.

Las cifras que a continuación presentamos reflejan la importancia de la titulación y el grado de especialización como requisito para incorporarse al mercado de trabajo. “La tasa de egreso en México es del 54% en el nivel de licenciatura, en Puebla equivale al 44%. En el mismo sentido, la tasa de titulación en nuestro país alcanza 37.1%, en Puebla es del 28%. Sin embargo, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la tasa de egreso promedio para licenciatura alcanza el 52% muy próxima a la nacional; en tanto que la tasa de titulación es del 35%, superior a la del Estado. El Estado de Puebla cuenta con 299 escuelas de educación superior que representa el 9.5% del total del país. Este porcentaje es el más alto a nivel nacional, lo que otorga a Puebla, y en especial a la ciudad de Puebla, una buena oportunidad para desarrollarse como una ciudad del conocimiento” (Plan de Desarrollo Institucional, 2009-2013).

La creciente demanda también implica un reto de enormes dimensiones para la educación superior. Sin embargo, la sociedad mexicana de nuestros días se caracteriza también por el establecimiento de nuevos patrones de relaciones sociales que sin duda representan avances importantes. Uno de estos patrones está liderado por la universidad pública que ha mantenido y reimpulsado su credibilidad dentro del conjunto de las instituciones mexicanas. Los países que poseen economías sólidas son los que han apostado al impulso de la Ciencia y la Tecnología. Por ello, es claro que la educación superior y la investigación son factores claves para el desarrollo de la sociedad” (Plan de Desarrollo Institucional, 2009-2013).

La BUAP implementa el Modelo Universitario Minerva (MUM) en el año 2009 con el propósito de renovar su modelo educativo, la Facultad de Contaduría Pública se incorpora al MUM en el año 2010. El MUM tiene como objetivo formar profesionales competitivos no sólo para el presente, sino para el futuro, con conocimientos, habilidades, actitudes y valores. En la FCP de la BUAP al implementar dicho modelo nos hemos propuesto que los estudiantes lleven a cabo una práctica interdisciplinaria con aprovechamiento de las TIC, que les permita ser capaces de diseñar, aplicar, evaluar y dar seguimiento a los procesos contables, fiscales, financieros y administrativos, que apoyen en la toma de decisiones de toda organización a través del trabajo en equipo y generen un espíritu emprendedor, actuando siempre con sentido ético, crítico, creativo, multicultural y humanista en un proceso de superación continua a través del auto-aprendizaje, que le permita brindar un servicio de calidad, contribuyendo así al desarrollo económico y social, local, regional, nacional e internacional.

Todo estudio de evaluación tiene como propósito determinar el valor de los logros y conocer el desempeño de los docentes como de los estudiantes con criterios y estándares previamente establecidos para mejorar el desempeño profesional y facilitar la optimización de cada uno de los elementos del proceso, es decir, la apropiación del conocimiento por parte de los estudiantes y de sus profesores. Una de las principales estrategias que se ha propuesto la BUAP es proveer una educación de calidad con pertinencia social, lo anterior se traduce de la puesta en marcha del Modelo Universitario Minerva pues a través de éste plasma el compromiso que tiene con sus egresados y con la sociedad al generar las mejores condiciones para proveer una educación con

calidad, que permita la inserción de los egresados en el mercado laboral con éxito, para dar respuesta a las demandas que la empresa y la sociedad requiere de los profesionales de la Contaduría.

La idea anterior podrá cristalizar si la Facultad de Contaduría de la BUAP lleva a cabo trabajos de investigación que le permita acompañar al recién egresado a fin de facilitar su inserción al mercado de trabajo a través de programas de actualización y profundización para mantener la vigencia profesional y la adquisición de nuevos aprendizajes compartidos y en alianza de proyectos académicos y de investigación que genuinamente incorporen las necesidades y demandas de los empresarios poblanos. Aún más una estrategia para consolidar la participación de nuestros egresados en la vida académica de la Facultad de Contaduría será asumiendo a éstos como aliados estratégicos naturales y agentes cooperativos en proyectos específicos como ejemplo en la Expo Emprendedores, así como a través de éstos fortalecer los vínculos con los sectores productivos y sociales. Es correcto afirmar que abordar la temática de egresados en las Instituciones de Educación Superior implica necesariamente cuestionarnos hasta dónde hemos logrado cumplir con la Responsabilidad Social Universitaria, toda vez que nuestros egresados representan, en gran medida la materialización del deber ser institucional.

Por otra parte el instrumento diseñado para esta investigación permite explorar, conocer y determinar la evolución académica de los estudiantes desde su ingreso hasta su egreso, lo cual implícitamente hará un recorrido sobre índices de aprovechamiento, deserción, aprobación, reprobación y promedio general alcanzado por cada uno de ellos. Si bien es cierto, estos datos darán cuenta de sus conocimientos y competencias. El instrumento también permitirá determinar la formación ética adquirida en los estudios del nivel licenciatura dentro de la FCP de la BUAP, pues en efecto la apreciación de los valores en cada individuo le permite trascender en el tiempo y alcanzar un reconocimiento social por la responsabilidad, disciplina y honestidad que muestra en su desempeño laboral.

Lo anterior nos permite afirmar que la Educación Superior con calidad que oferta la BUAP a través de la Facultad de Contaduría Pública se propone alcanzar los mayores niveles de aprovechamiento para sus egresados pues con ello impactará de manera positiva a los empresarios, a la sociedad y al Estado de Puebla. El Cuerpo Académico Desarrollo Institucional ha venido trabajando en los últimos años con la intención de establecer vinculación con el egresado, considerando a éste un elemento fundamental para el mejoramiento del programa académico de la Licenciatura en Contaduría Pública. Es en esta intención que la autoevaluación de los egresados de esta primera generación del MUM seguramente podrá contribuir a determinar los canales y el nivel de interacción que la BUAP y la FCP deberá ofertar como un producto final a la sociedad, sin embargo como producto académico los egresados son muchos más, los proyectos de investigación que los docentes realizan, las asesorías; el acompañamiento en el proceso enseñanza-aprendizaje, las actividades de extensión y de servicio social, son cada vez más para los egresados y el impacto estará mediado por la capacidad de organización que la FCP facilite para que ellos se apropien de todo lo anterior con una premisa fundamental “los docentes estamos comprometidos en indagar nuevos conocimientos para fortalecer el entorno académico que permita a nuestros estudiantes culminar con éxito su egreso”, de tal forma que busquemos el rediseño de nuestros modelos educativos bajo una mirada dinámica e innovadora en constante transformación, con pertinencia social y empresarial y con una gran convicción ética hacia un ambiente de calidad y sostenibilidad económica para el Estado de Puebla y para nuestro país.

Proyecto Fénix (1993-1997)

El Proyecto Fénix tenía por objetivo priorizar "...los programas de posgrado e investigación con la finalidad de desarrollar nuevos conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos; [así como aumentar] los niveles de especialización que cumplieran con las exigencias de calidad a nivel internacional y aquellos que sean relevantes y aplicables para la satisfacción de las necesidades sociales". Resultado de ello fue la realización de una convocatoria general para integrar el Padrón Institucional de Investigadores, de acuerdo a una evaluación rigurosa, obteniéndose la distribución por áreas del conocimiento (Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado BUAP, 2009).

El Modelo de Educación Minerva (MUM)

Hacia Una Conceptualización del Modelo Educativo Minerva (MUM): "Un Modelo Educativo es la manera de ver, plantear, describir, comprender, entender, interpretar y explicar el fenómeno de la educación en tanto expresión intercultural e intersubjetiva y en cuanto sistema complejo abierto..." (BUAP, 2007: 23).

El MUM está conformado por cinco ejes transversales de articulación y convergencia que se desarrollarán a través de:

- a) Formación Humana y Social;
- b) Desarrollo y Habilidades del Pensamiento Complejo y aprendizaje basado en proyectos
- c) Desarrollo de Habilidades en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)
- d) Lenguas (español e inglés)
- e) Habilidades para la investigación.

El MUM tiene como fundamentos teóricos y metodológicos la mirada del constructivismo social-cultural además del humanismo crítico que son el soporte fundamental de todo el programa educativo a nivel bachillerato, licenciatura y estudios de posgrado. Las ideas antes señaladas fueron el soporte metodológico en la construcción del instrumento de investigación aplicado a los estudiantes egresados en el verano 2014 de la FCP de la BUAP.

METODOLOGÍA

En la actualidad, la Facultad de Contaduría de la BUAP tiene una matrícula de más de 4,067 estudiantes a nivel licenciatura y 351 a nivel maestría, haciendo un total de 4,418 estudiantes, así como 169 docentes. La muestra fue recogida del 1 al 15 de julio de 2014 durante el curso de verano. Los instrumentos fueron enviados y recibidos a través de la página web "www.encuesta fácil.com". El instrumento se aplicó a 100 estudiantes egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública, de los cuales el 58% pertenecen a la generación del modelo Fénix y el 42% a la primera generación del MUM, que para efectos de la muestra éste último representa el 6.4% de la generación objeto de estudio.

El curso de verano estuvo comprendido a partir del 31 de mayo al 15 de julio del 2014. Cabe destacar que este porcentaje no tiene por objeto apegarse al criterio de muestra representativa, muy por el contrario es una muestra no probabilística de tipo intencional, la que tiene por objeto analizar a la primera generación del MUM que egresó en el verano 2014 y con base a los datos que el Seminario de Titulación nos proporcionó, fueron trabajados para efectos de esta investigación.

En la Tabla 1 se presentan las variables que se miden en el instrumento de investigación, el cual tiene como propósito explorar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de la

implementación del MUM. Para el estudio se utiliza el instrumento “Evaluación del Modelo Educativo Minerva” desarrollado por Morales Vázquez y Haro Zea (2014) con los siguientes ejes a saber:

- Datos generales del estudiante
- Experiencia laboral
- Referentes académicos.
- Planeación del curso
- Clima de la clase
- Progreso del estudiante
- Índice de desempeño del docente
- Estrategias o metodología de la enseñanza

Tabla 1: Definición Operacional de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	ÍTEM	UNIDAD DE MEDICIÓN
Dependiente	Resultados de la implementación MUM en la FCP	Datos generales del estudiante Experiencia laboral Referentes académicos. Planeación del curso Clima de la clase Progreso del estudiante Índice de desempeño del docente Estrategias o metodología de la enseñanza	Instrumento diseñado con base en 8 ejes
Independiente	Modelo Universitario Minerva	Evaluación del MUM	

En la tabla 1 se presentan las variables que se miden en el instrumento de investigación, el cual tiene como propósito explorar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de la implementación del MUM. Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los datos que registran los resultados más relevantes para esta investigación.

Datos Generales de los Estudiantes

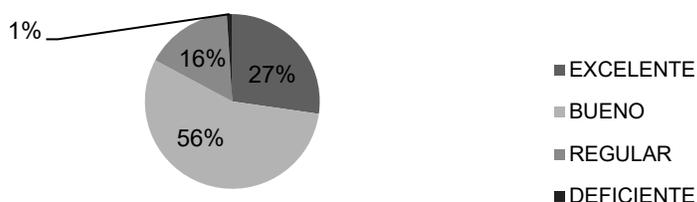
El 64% de los estudiantes es de sexo femenino y 36% masculino, 84% son solteros, 11% son casados y 5% viven en unión libre y 5% tienen hijos. Lugar de procedencia de los estudiantes: Destaca que los estudiantes que conforman la muestra antes señaladas provienen de 29 ciudades diferentes pertenecientes al Estado de Puebla, resaltando que un 53% son originarios de la capital del Estado. La elección de carrera y universidad: El 43% eligió a la BUAP por el prestigio de la misma, un 32% por el prestigio de la misma, 14% por la calidad del programa y un 11% por otros motivos.

Porcentaje de la población estudiantil que trabaja: El 91% de nuestros estudiantes trabaja actualmente y de ellos 18% trabaja de forma independiente mientras que el 82% trabaja de forma dependiente. Resalta que el 84% señala que sí existe relación entre la Licenciatura de Contaduría Pública y su trabajo actual.

Referentes Académicos

Desempeño académico de los estudiantes: El 39% de los estudiantes señala haber tenido de 1 a 2 extraordinarios, 20% de 3 a 4 extraordinarios, 11% de 5 a 6 extraordinarios, 23% más de 7 y 6% no tuvo ningún extraordinario. Por otro lado, el 34% precisa que tuvo 1 a 2 extraordinarios, 19% de 3 a 4, 10% de 4 a 5, 27% más de 5 extraordinarios y 9% ninguno. Nivel de inglés de los estudiantes: Por otra parte el 49% señala tener un nivel bajo de inglés, 45% nivel medio, 4% alto y sólo un 1% tiene la certificación Test of English as a Foreign Language (TOEFL). A continuación, se presenta en la figura 1, los resultados relativos a los valores éticos adquiridos para el ejercicio profesional. En la Figura 1 y Tabla 2, se puede observar que el 27% de los estudiantes califica a los valores éticos para el ejercicio profesional como excelente, el 56% señala que es bueno, el 16% regular y el 1% como deficiente. Fuente: elaboración propia.

Figura 1: Nivel de Valores Éticos Adquiridos Para el Ejercicio Profesional



El 82.83 de los participantes eligieron bueno o excelente, mientras que la opción menos elegida representa el 1.01%. Fuente: elaboración propia.

Tabla 2: Análisis Técnico- Nivel de Valores Éticos Adquiridos Para el Ejercicio Profesional

Análisis Técnico		Conclusiones Destacadas
Media	1.909	El 82,83% eligieron:
Intervalo de confianza (95%)	[1,774 - 2,044]	Bueno
Tamaño de la muestra	99	Excelente
Desviación típica	0.686	La opción menos elegida representa el 1,01%:
Error estándar	0.069	Dificiente

Se establece el intervalo de confianza, 95% [1,774 - 2,044]. Los resultados muestran una desviación típica de 0.696 y el error estándar de 0.069. Fuente: elaboración propia.

La Figura 2 y Tabla 3, muestra la opinión de los estudiantes de MUM relativos al Plan de estudios y conocimientos adquiridos.

Figura 2: El Plan de Estudios de la Licenciatura lo Consideras



Figura 2. El 21% de los estudiantes señala que el plan de estudios es excelente, el 64% precisa que es bueno, el 12% regular y el 3% deficiente. Fuente: elaboración propia.

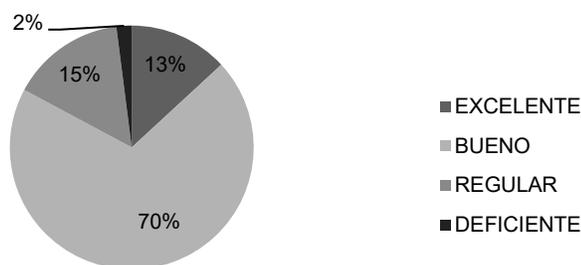
La Figura 3 y Tabla 4 muestran los conocimientos adquiridos en la licenciatura son un eje central en la evaluación del MUM, por lo que a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Tabla 3: Análisis Técnico- El Plan de Estudios de la Licenciatura lo Consideras

Análisis Técnico		Conclusiones Destacadas
Media	1.970	El 84,85% eligieron:
Intervalo de confianza (95%)	[1,836 - 2,103]	Bueno
Tamaño de la muestra	99	Excelente
Desviación típica	0.677	La opción menos elegida representa el 3,03%:
Error estándar	0.068	Deficiente

Se establece el intervalo de confianza, 95% [1,836 - 2,103]. Los resultados muestran una desviación típica de 0.677 y el error estándar de 0.068. Fuente: elaboración propia.

Figura 3: Forma en Que Consideran los Conocimientos Adquiridos Durante la Licenciatura



En la figura 3, se muestra que el 13% de los estudiantes precisa que los conocimientos adquiridos son excelentes, adicionalmente el 70% señala que es bueno, el 15% expresa que es regular y el 2% deficiente. Fuente: elaboración propia.

Tabla 4: Análisis Técnico-Forma en Que Consideran los Conocimientos Adquiridos Durante la Licenciatura

Análisis Técnico		Conclusiones Destacadas
Media	2.061	El 84,85% eligieron:
Intervalo de confianza (95%)	[1,942 - 2,179]	Bueno
Tamaño de la muestra	99	Regular
Desviación típica	0.603	La opción menos elegida representa el 2,02%:
Error estándar	0.061	Deficiente

Se establece el intervalo de confianza, 95% [1,942 - 2,179]. Los resultados muestran una desviación típica de 0.603 y el error estándar de 0.061. Fuente: elaboración propia.

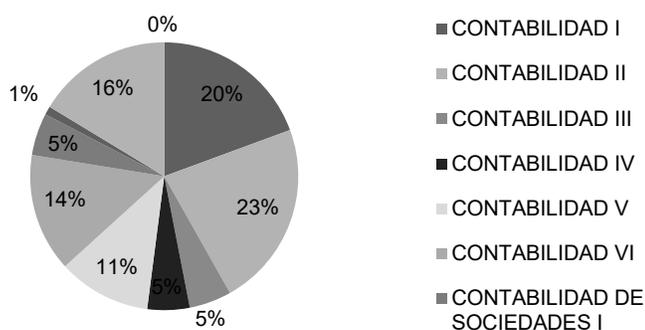
Índice de Desempeño del Docente

Las materias elegidas para ser evaluadas en la muestra fueron: contabilidad I, II, III, IV, V, VI, Contabilidad de Sociedad I, II, Contabilidad Gubernamental y Contabilidad Internacional, Finanzas I, II, III y IV. Los estudiantes eligieron las materias que conforman el área de contabilidad para emitir su opinión que caracteriza mejor al desempeño de los docentes que les impartió cada (Ver Figura 4 y Tabla 5).

En la Figura 4 se observa que el 19% de los estudiantes caracterizaron haber tenido en Contabilidad I al mejor docente, en Contabilidad II el 22% consideran haber tenido al mejor docente, mientras

que en Contabilidad III, IV y Contabilidad de Sociedades solo el 5% de los estudiantes consideran haber tenido al mejor docente. Contrasta la opinión para Contabilidad de Sociedades II en donde solo un estudiante señala haber tenido al mejor docente, aún más grave es la opinión para la materia de Contabilidad Internacional en donde ningún estudiante consideró haber tenido a un buen docente. Contabilidad V, Contabilidad VI y Contabilidad Gubernamental recibieron respectivamente un 11%, 14% y 16% en opinión de los estudiantes fueron reconocidos en ese nivel de representatividad como buenos docentes.

Figura 4: Elige Una Materia de Contabilidad en la Que Consideres Que Caracterizarían Mejor el Desempeño del Docente



En la figura 4 se observa que el 19% de los estudiantes caracterizaron haber tenido en Contabilidad I al mejor docente, en Contabilidad II el 22% consideran haber tenido al mejor docente, mientras que en Contabilidad III, IV y Contabilidad de Sociedades solo el 5% de los estudiantes consideran haber tenido al mejor docente. Fuente: elaboración propia.

Tabla 5: Análisis Técnico-Elige Una Materia de Contabilidad en la Que Consideres Que Caracterizarían Mejor el Desempeño del Docente

Análisis Técnico		Conclusiones Destacadas
Media	4.327	El "41,84%" eligieron:
Intervalo de confianza (95%)	[3,765 - 4,889]	Contabilidad II
Tamaño de la muestra	98	Contabilidad I
Desviación típica	2.839	No fue elegida por nadie la opción:
Error estándar	0.287	Contabilidad Internacional

Se establece el intervalo de confianza, 95% [3,765 - 4,889]. Los resultados muestran una desviación típica de 2.839 y el error estándar de 0.287. Fuente: elaboración propia.

Planeación del Curso

En la Tabla 6 se muestran los resultados relativos a la planeación del curso, el 61% de los estudiantes encuestados está totalmente de acuerdo en que el docente diseña, planea y organiza su curso a través de la formulación de problemas, el 35% está de acuerdo, 1% totalmente en desacuerdo y 3% en desacuerdo. Por otro lado, el 54% precisa que el maestro transmite claramente los objetivos del curso, asumiendo que están totalmente de acuerdo, mientras que un 41% señala estar de acuerdo, 1% totalmente en desacuerdo y 4% en desacuerdo.

En cuanto a la claridad para transmitir el contenido del curso el 52% señala estar totalmente de acuerdo, el 42% de acuerdo, 1% totalmente en desacuerdo y 5% en desacuerdo. Así mismo el 42% estudiantes están totalmente de acuerdo en que el docente planea su clase de forma estructurada,

considerando apertura, desarrollo y cierre, el 53% está de acuerdo, el 2% totalmente de acuerdo y el 3% en desacuerdo.

Clima de Clase

El 43% de los estudiantes señalan estar totalmente de acuerdo en que el docente propicia un ambiente seguro y disciplinado en el trabajo dentro del salón de clase, el 49% está de acuerdo y el 8% en desacuerdo. Por su parte el 32% de los estudiantes precisa estar totalmente de acuerdo en que el maestro genera las mejores condiciones para un trabajo colaborativo que destaca por el análisis y la crítica bien fundamentada, un 62% está de acuerdo, 1% totalmente en desacuerdo, 4% en desacuerdo, 1% no respondió (Tabla 7).

Tabla 6: Diseño, Planeación y Organización del curso

El Maestro Diseña, Planea y Organiza Su Curso a Través de:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Total
Lectura dirigida	37%	54%	0%	9%	100%
En el pizarrón	55%	43%	0%	2%	100%
Formulación de problemas	61%	35%	1%	3%	100%
Trasmite claramente los objetivos del curso	54%	41%	1%	4%	100%
Presenta con claridad el contenido del curso	52%	42%	1%	5%	100%
Atiende los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes	39%	49%	4%	8%	100%
Planea su clase en forma estructurada (apertura, desarrollo y cierre)	42%	53%	2%	3%	100%

La Tabla 6 se muestran los resultados relativos a la planeación del curso donde el 61% de los estudiantes encuestados está totalmente de acuerdo

Tabla 7: Clima de Clase

Se Propicia Un Ambiente Para Favorecer el Aprendizaje de los Estudiantes a Través de:	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No Respondió	Total
La adecuada participación de sus estudiantes.	40%	56%	1%	3%	0%	100%
Propicia un ambiente seguro y disciplinado en el trabajo dentro del salón.	43%	49%	0%	8%	0%	100%
Evita interrupciones privilegiando la instrucción y atención en el contenido del programa.	36%	47%	3%	13%	1%	100%
Genera las mejores condiciones para un trabajo colaborativo que destaca por el análisis y la crítica bien fundamentada	32%	62%	1%	4%	1%	100%
Respeto la diversidad (Lenguaje, cultura, raza, género, y necesidades especiales de los estudiantes)	53%	40%	2%	4%	1%	100%
El trato del profesor hacia los estudiantes, es amable, respetuoso y sin distinción	53%	40%	3%	3%	1%	100%

Resalta en la figura 3, que el 53% de los estudiantes respondió que está totalmente de acuerdo en que el docente respeta la diversidad (Lenguaje, cultura, raza, género, y necesidades especiales de los estudiantes), así como un 40% señala estar de acuerdo, 2% totalmente en desacuerdo, 4% en desacuerdo, mientras que un 1% no respondió. Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Podemos concluir en primer lugar que las universidades y otras Instituciones de Educación Superior (IES) juegan un papel importante en los sistemas de desarrollo de capital humano y de innovación, el caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla a través de la Facultad de Contaduría Pública no es la excepción pues en efecto el crecimiento y la innovación se dirigen a las regiones

donde se concentra una fuerza laboral capacitada y creativa, con desarrollo en la investigación e infraestructura para la innovación, el caso que ejemplifica lo anterior es la llegada de Inversión Extranjera Directa (IED) al Estado de Puebla a través de AUDI, lo anterior entonces confirma la ventaja competitiva de nuestra ciudad creando así la educación superior las mejores condiciones para el crecimiento y el desarrollo que convertirá a Puebla en un Estado globalmente competitivo. Lo anterior nos obliga a realizar investigaciones como ésta la cual refleja la capacidad que tiene la educación superior para movilizar al capital humano a favor del desarrollo económico, social y cultural del Estado y la región.

Esta investigación nos permite afirmar que en efecto la FCP ha logrado determinar a través de su modelo educativo objetivos y estrategias metodológicas para desarrollar la investigación con un papel protagónico por los docentes y los métodos de enseñanza que han formado a un capital humano competitivo que pone de manifiesto las habilidades adquiridas en el área de contabilidad para la resolución de problemas propios a su disciplina, aún más los egresados han logrado construir y generar conocimiento que les permite ser ampliamente competitivos para actuar en una economía global cada vez más demandante de generación y construcción de conocimiento.

El trabajo de investigación nos permite señalar que el MUM tiene una mirada integral a partir del plan de estudios genera contenidos sólidos que permiten a sus estudiantes adquirir conocimientos bien fundamentados para enfrentar el desarrollo regional y global en ambiente multiculturales cada vez más exigentes.

El papel conferido a los métodos de enseñanza y a las estrategias de evaluación por los docentes de la Facultad, logró permear de manera positiva en los egresados pues éstos valoran en gran medida a aquel docente que no sólo domina la materia, aún más que realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de métodos dinámicos, innovadores y críticos que les han permitido adquirir conocimientos de manera consciente hacia el análisis, la crítica y la resolución de problemas. Finalmente los egresados se destacan por una gama variadísima de valores que fueron adquiridas a lo largo de su formación dentro de los que podemos destacar el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la disciplina para el trabajo, la solidaridad, la tolerancia, el cuidado por el medio ambiente, todo ello contribuye a definir el perfil integral de nuestros egresados; hombres y mujeres preparados, innovadores, indagadores, comprometidos y con un alto sentido de respeto por la aplicación de un código ético en el ejercicio de la profesión.

Para la BUAP, una educación con calidad repercute en el reconocimiento y prestigio de la universidad y de sus profesionales, generando un alto reconocimiento a la universidad, que hace que el mercado laboral prefiera a los egresados de dicha institución por la pertinencia de su educación y su nivel de competitividad.

Los egresados son el principal producto de la universidad y tienen una relación con los principios y valores de la institución, que se convierte en la impronta de su actividad profesional y personal (Hurtado, 2007:112), más aún aunque para algunos pueda parecer inapropiado el término, los egresados son el “único producto”, o realidad medible, concreta y real del obrar de la universidad.

REFERENCIAS

Casanova C. H. (2012) Nuevas Políticas de la Educación Superior. Serie Universidad Contemporánea. Ed. Netbiblo. Primera Edición.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2007). “Modelo Educativo Académico”. Ed. BUAP. Plan de Desarrollo Institucional (2009-2013). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Hurtado, C (2007). “Impacto Social de los programas de pregrado. Economía”. Universidad Eafit. Medellín: Oficina de Planeación Integral. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article155955.html>[acceso 10/06/2015].

OCDE (2015). “Estudios Económicos de la OCDE México”. p.2. Disponible en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf> [acceso 11/06/2015].

Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrados BUAP (2009). “Proyecto Fénix”. Gaceta Universitaria, núm. 10. Disponible en: <http://www.viep.buap.mx/viep/viep-sobre-historia.php>[acceso 07/02/2016].

BIOGRAFÍA

Blanca H. Morales Vázquez. Lic. en Economía por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), tiene dos especialidades: una en población, por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y la otra en Docencia por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); así mismo una maestría en Investigación Educativa, por la Universidad Iberoamericana de Puebla (UIA) y un Doctorado en Educación Permanente, con Mención Honorífica, por el Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios (CIPAE). Ha publicado entre otros cuatro libros y 8 capítulos de libros editados por la BUAP, así como 9 artículos en revistas con arbitraje y 20 en revistas sin arbitraje. Ha sido ponente en Congresos Nacionales e Internacionales. Cuenta con la Certificación Académica por la Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es perfil PROMEP.

Karla Liliana Haro Zea. Lic. en Contaduría Pública. Tiene una Maestría en Contribuciones por la BUAP; y un Doctorado en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, con Mención Honorífica, por la Universidad Popular Autónoma de Puebla (Puebla). Integrante del Sistema Nacional de Investigadores. Ha publicado entre otros 2 libros y 3 capítulos de libros, así como 9 artículos en revistas con arbitraje y 10 en revistas sin arbitraje. Ha sido ponente en Congresos Nacionales e Internacionales. Cuenta con la Certificación Académica por la Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y es perfil PROMEP. Posdoctorante en Planeación Estratégica y Desarrollo Sostenible en la Universidad de Quintana Roo perteneciente al Programa de Posgrados Nacionales de Calidad (PNPC) Becaria CONACYT.

Martha Elva Reséndiz Ortega. Lic. en Contaduría Pública por Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), con Maestría en Administración por la BUAP, ha publicado 4 libros y 8 capítulos de libro editados por la BUAP, así como artículos en revistas con arbitraje y sin arbitraje. Ha sido ponente en Congresos Nacionales e Internacionales y tiene a su cargo la Coordinación Nacional de Planes y Programas de Estudio (ANFECA). Es Directora de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP.

MENTORING PARA MENTOR PAR, FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

Guadalupe Inés Solís Salazar, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
Sandra Alicia Salgado Guzmán, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
Rosa María Solís Salazar, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
Delfino Amando Montiel Rodríguez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo evaluar el programa de mentoring para estudiantes de las tres modalidades ofertadas (escolarizada, semiescolarizado, a distancia) en la Facultad de Contaduría Pública (FCP) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en tres programas educativos: Licenciatura en Contaduría Pública, Dirección Financiera con enfoque Internacional y Licenciatura en Administración y Dirección de Pequeñas y Medianas Empresas. La investigación problematiza el alto porcentaje de deserción, en carreras Profesionalizantes, inmersas en una universidad pública, donde los estudiantes comprometen su tiempo con actividades laborales, familiares, económicas; con limitaciones en metodología de estudio y autogestión de tiempo. Dichas modalidades están basadas en las diversas características del estudiante como habilidades y estilos de aprendizaje; surgiendo la necesidad de implementar estrategias de acompañamiento, como el programa Institucional de Mentoring (apoyado por el International Mentoring Association de la Universidad de Nuevo México) implementado para estudiantes de nuevo ingreso Generación 2014 y 2015 y cuyo resultado deberá impactar en la disminución de la deserción estudiantil. En la implementación y evaluación participan setenta y cinco mentores par (lobomentores) - 826 mentees, un coordinador, un administrador, dos mentores certificados y doce mentores capacitados; la mentoría par apoya la trayectoria y fortalece la permanencia escolar hasta el egreso.

PALABRAS CLAVE: Mentoring, Mentor Par (Lobomentor), Acompañamiento Académico, Gestión de Tiempo, Profesionalizante

MENTORING TO MENTOR: EVIDENCE FROM FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

ABSTRACT

This paper evaluates the Mentoring Program for students of the three offered modalities (full school attendance, part time school and on line school) in the Accounting Faculty of the Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). We examine three educational programs: Bachelor in Public Accounting, Finances Direction focus on International Finances and Bachelor in Administration and Direction on Middle and Small Businesses. The research reports attrition rates in Professional Careers immersed in a public university. At the university students compromised their time on labor activities, familiar and economics with methodological study limitations and self-management of their time. These modalities are based on different student characteristics. We further report on the Institutional Mentoring program which was implemented for new students from 2014-2015. We expect a decrease in the attrition rate due to this program. Some seventy-five mentor peers, 826 mentees, a coordinator, and administrator, two certificated mentors and twelve trained mentors participated in the study.

JEL: A2, A22, I2, I21

KEYWORDS: Mentoring, Mentors Pear, Companion Strategies, Self-Management Their Time, Professional Carriers

INTRODUCCIÓN

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), dentro del Modelo Universitario Minerva (MUM), comprende tres modalidades educativas: escolarizada, semiescolarizada y modalidad a distancia, esta última se trabaja de manera conjunta con la Dirección General de Innovación Educativa (DGIE) y la Facultad de Administración de la BUAP, con lo cual se ha diversificado la oferta educativa mediante la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), como recurso que ha revolucionado las formas de aprender y enseñar, con base en lo anterior, la FCP se alinea a lo que establece la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2003), en pro de la integración de todos los estudiantes a través del fortalecimiento de la educación de calidad, de la capacitación para todos, así como del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Todo esto, mediante la incorporación de las TIC, y considerando las modalidades de libre acceso, las comunidades profesionales, las bibliotecas digitales, los centros de recursos del ámbito mundial y las herramientas disponibles en internet. La FCP busca ofrecer un aprendizaje de libre acceso con una filosofía basada en principios de flexibilidad, en función del ¿cuándo? y ¿cómo? el estudiante aprende y el impacto que puede generar el acompañamiento hacia el “ser humano”.

El resto de esta investigación está organizada como sigue. En la sección de revisión literaria se muestran los antecedentes y la fundamentación científica de la investigación, tomando como pilar el Plan de Desarrollo Institucional 2013 – 2017 al cual se alinea el Programa de Mentoring y que gestiona la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU), la metodología muestra los parámetros del programa, la misión visión y políticas, así como el manejo de la información, sus fuentes de financiamiento, formas de difusión, el proceso de selección de mentores y los indicadores para su evaluación. Producto del estudio mostramos las estadísticas de tres cohortes generacionales, que nos encaminan a argumentar los resultados, conclusiones cuantitativas y cualitativas con sus respectivas recomendaciones.

REVISIÓN LITERARIA

Antecedentes de la Mentoría Entre Pares

El proceso de transición de los estudiantes al ingresar a la Universidad supone conocer un nuevo escenario y sobre todo una nueva forma de aprender, por lo tanto con el apoyo de una mentor-par se puede saber desde el inicio de su vida universitaria cuáles son las necesidades de cada grupo, conociendo de forma cercana sus debilidades y fortalezas, de tal forma que se les permita integrarse en menor tiempo a su nuevo entorno, facilitando esta transición y adaptación de los estudiantes al incorporarse a la universidad. La mentoría tiene sus orígenes desde finales del siglo XVIII en el mundo anglosajón, posteriormente en el siglo XX universidades británicas y norteamericanas desarrollaron la tutoría de pares, bajo la supervisión de un profesor. En España la primera experiencia entre pares a nivel universitario inicia en 2001/2002, cuyo enfoque es facilitar a los estudiantes su incorporación a la universidad en general y en forma particular que estos concluyan su estudios hasta la titulación y en el año 2008 ocho universidades más adoptaron la mentoría entre pares como apoyo a sus estudiantes. La mentoría entre pares permite hacer uso de las diferencias de conocimientos entre estudiantes y beneficiarse con esta diversidad logrando la transmisión y adquisición horizontal del conocimiento, promoviendo el trabajo autónomo con la finalidad de que adquieran competencias que les serán útiles para afrontar las situaciones que se generen en su futuro entorno profesional. La Universidad Europea de

Madrid (UEM), incorpora el Programa Brújula, en relación a la Mentoría entre pares, los resultados de este demostraron que si hubo avance por parte de los estudiantes mentorizados, con una muestra de quince estudiantes, aún cuando la muestra no fue significativa, los resultados si mejoraron con un éxito de 54% en relación al 44% obtenido en el periodo anterior en cuanto al mejoramiento de sus evaluaciones (García, García y Cruz, 2014).

La Mentoría en el Nuevo Milenio

El Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA responde a: ¿Qué es la Mentoría? En la Odisea (la obra del poeta griego Homero), Odiseo (a quien se conoce como Ulises en la traducción al latín) se preparaba para combatir en la guerra de Troya cuando se dio cuenta de que al partir dejaría abandonado a Telémaco, su heredero e hijo único. Como el niño era pequeño y las guerras generalmente se prolongaban durante años (la Guerra de Troya duró 10 años), Ulises confió a Mentor, su sabio amigo en quien tenía depositada toda su confianza, el cuidado y la educación de Telémaco (Domínguez y Pineda, 2014)

En el libro Alcanzando el futuro: el papel del mentor en el nuevo milenio (Carr, 1999), menciona, “La mentoría adquiere estatus popular. Aún cuando la mentoría puede considerarse como una tradición de 5,000 años, la literatura relacionada con esta actividad no llegó a convertirse en algo habitual hasta el final de la década de los setenta. Fue entonces que empezaron a publicarse artículos que promovían la idea de que los mentores podían representar una ventaja en el ámbito empresarial. Ciertos estudios afirmaban que los ejecutivos que habían recibido la ayuda de un mentor, por lo general ascendían más rápidamente en el escalafón de sus compañías y alcanzaban niveles de sueldo más altos que aquéllos que no habían participado en mentorías. Estudios sobre desarrollo humano tales como *The Seasons of a Man's Life* (Las estaciones en la vida de un hombre) de Daniel Levinson, et.al (1978) y *Passages* (Pasajes) de la periodista Gail Sheehy (1976), revelaron que la experiencia de haber contado con un mentor era esencial para que el adulto se desarrollara con éxito. Levinson (1978) y sus colegas en la Universidad de Yale, descubrieron que cuando el hombre alcanza cierta etapa de su desarrollo, siente el deseo de contribuir al desarrollo de otros – para devolver a las generaciones más jóvenes lo que le fue dado a él. El recibir e impartir mentorías se convirtió en una prioridad nacional dentro de los círculos académicos. Los participantes en el estudio de Sheehy (1976) opinaban que el haber contado con un mentor les había sido de particular ayuda al efectuar transiciones durante diferentes crisis de su vida. Sheehy (1976) concluyó que tales crisis eran sólo eventos naturales y que con la ayuda de un mentor, era más probable que los adultos llevaran a cabo con éxito la transición al siguiente nivel de desarrollo. El trabajo de Sheehy (1976), aunque criticado por algunos académicos por cuestiones metodológicas, se convirtió en *best-seller* en América del Norte. Ambas publicaciones fueron inmensamente populares y crearon la impresión de que los mentores eran cruciales, no sólo para el desarrollo del adulto, sino también para su avance profesional. Se consideró a la mentoría como una vía para el desarrollo de líderes, de trabajadores de alto rendimiento y de personas especialmente dotadas. Si el mentor es esencial para hacer surgir lo mejor que un adulto puede dar, ¿podría también considerarse como una opción para desarrollar el potencial de aquéllos quienes no habían sido capaces de demostrar tales dotes y talentos? ¿Serían los mentores apropiados para niños? ¿Podrían los mentores ayudar a los estudiantes de preparatoria a elegir una profesión? ¿Podría un mentor inspirar en un estudiante mayor rendimiento académico? Al principio, el uso de mentores para escolares se limitaba a la identificación de estudiantes con talento, o aptitudes sobresalientes, a quienes posteriormente se les brindaba la oportunidad de trabajar durante un tiempo con expertos en diversos campos. Aunque el término mentor históricamente tiene un significado mucho más amplio, los mentores asociados con el sistema educativo frecuentemente eran considerados por su capacidad para asesorar a estudiantes en materias específicas o en proyectos especiales”.

En la actualidad, la mentoría es un proceso mediante el cual una persona con experiencia ayuda a otra persona a lograr sus metas y cultivar sus habilidades a través de una serie de conversaciones de tipo

personal, confidencial y limitadas en cuanto al tiempo y otras actividades de aprendizaje. Los mentores también obtienen beneficios de la relación de mentoría. Como mentor, usted tendrá la oportunidad de compartir su sabiduría y sus experiencias, y de evolucionar en su forma de pensar, desarrollar una nueva relación y profundizar aún más en sus habilidades como mentor. Tomando en consideración que la mentoría, desde el punto de vista de desarrollo humano, es un proceso que ayuda al aprendizaje y es un apoyo para el progreso en general, Carr menciona que “la mentoría es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido, o hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacerlo por su cuenta” (Carr, 1999), esto visto de una forma simple. Partimos entonces de lo simple a lo complejo para apoyar a los estudiantes en el logro de su objetivo, que es llevar a buen término su proceso de aprendizaje-enseñanza, hasta alcanzar su egreso y titulación.

La BUAP en su Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2013-2017

Misión: La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es una institución pública y autónoma consolidada a nivel nacional, comprometida con la formación integral de profesionales y ciudadanos críticos y reflexivos en los niveles de educación media superior, superior y posgrado, que son capaces de generar, adaptar, recrear, innovar y aplicar conocimientos de calidad y pertinencia social; la universidad fomenta la investigación, la creación y la divulgación del conocimiento, promueve la inclusión, la igualdad de oportunidades y la vinculación, coadyuva como comunidad del conocimiento al desarrollo del arte, la cultura, la solución de problemas económicos, ambientales, sociales y políticos de la región y del país, bajo una política de transparencia y rendición de cuentas, principios éticos, desarrollo sustentable, en defensa de los derechos humanos, de tolerancia y honestidad; contribuyendo a la creación de una sociedad proactiva, productiva, justa y segura

Visión: La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es líder en el país y cuenta con posicionamiento internacional. La calidad y pertinencia de su oferta educativa y servicios académicos están sustentadas en una planta académica sólida y reconocida, un Modelo Educativo pertinente, flexible y enfocado en el estudiante, un desarrollo científico y tecnológico, una amplia influencia en la cultura y las artes, una estructura académica que funciona en redes de cooperación y colaboración nacionales e internacionales, una estructura administrativa y de gestión ágil, funcional, acreditada y flexible que apoya el quehacer académico, bajo una política de transparencia, rendición de cuentas y desarrollo sustentable

Objetivos estratégicos: Uno de los objetivos estratégicos es mantener en el centro del quehacer universitario a los estudiantes, con una educación laica, de calidad reconocida y un seguimiento integral, a través de programas de desarrollo coordinados por las instancias administrativas correspondientes para facilitar la permanencia, el egreso y la titulación de los estudiantes.

El Plan de Desarrollo Institucional de la gestión 2013-2017 entre otros “programas” contiene el de, permanencia, egreso y titulación

Acompañamiento al estudiante y al egresado: Este acompañamiento implica una visión integral de la vida de un estudiante universitario desde su ingreso hasta su egreso, titulación y colocación en el mundo laboral, que integra todos los procesos que conduzcan al egreso y titulación exitosos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de cada uno de los estudiantes; la iniciativa impacta en el núcleo de docencia y necesariamente tiene que ver con el fortalecimiento de la investigación y las redes de vinculación. Las becas, el sistema de tutorías, los apoyos para aumentar el índice de titulación y graduación de los programas educativos, el programa de emprendedores, la flexibilidad curricular y la orientación para integrarse al mercado laboral, son algunas de las acciones estratégicas que hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso escolar de los estudiantes. Es por ello que la iniciativa de acompañamiento al estudiante y al egresado cumple con el objetivo de impulsar el desarrollo integral del estudiante hacia su egreso e incorporación oportuna en el mundo laboral

Indicadores: Tasa de titulación y graduación de estudiantes por cohorte generacional.

Objetivos Específicos: (1) Aumentar el número de estudiantes que se titulan por programa educativo, nivel y modalidad de estudios. (2). Fortalecer los programas de acompañamiento estudiantil como las tutorías o la mentoría a fin de disminuir el rezago educativo, la deserción y el fracaso escolar.

Metas: 1. Disminuir el índice de deserción estudiantil cada año para ubicarlo por debajo de la media nacional en universidades públicas estatales. 2. Revisar planes de estudios a efecto de determinar la viabilidad de salidas laterales. 3. Disminuir el rezago escolar y los índices de reprobación a partir de la ejecución de los programas de tutorías y mentoría. 4. Aumentar los índices de eficiencia terminal y de titulación de la Universidad para ubicarlos por encima de la media nacional.

Estrategias: 1. Analizar la posibilidad de enriquecer el sistema de tutorías con el modelo de mentoría. 2. Diseñar el modelo de mentoría e incorporarlo estructural y funcionalmente al sistema de tutorías. 3. Elaborar el sistema de indicadores requerido para evaluar el desempeño, alcances y resultados del sistema de tutorías y mentoría. 4. Dar seguimiento a la tasa de aprovechamiento del estudiante.

Con el propósito de fortalecer la estrategia de acompañamiento y como complemento al sistema de tutorías se implementa el programa Institucional de Mentoring (apoyado por el International Mentoring Association de la Universidad de Nuevo México) implementado para estudiantes de nuevo ingreso Generación 2014 y 2015 y cuyo resultado deberá impactar en la disminución de la deserción estudiantil.

Con la introducción de *mentoring* se pretende mejorar el proceso de aprendizaje-enseñanza, lograr un mejor desempeño y productividad de los estudiantes, así como mejorar el avance, el conocimiento y la confianza de cada uno de ellos. Se pretende también tener mentores que promuevan la lealtad, la autoconciencia y el desarrollo del liderazgo en cada uno de los *mentees* que tengan a su cargo.

De acuerdo con la información de *El Universal*, en enero de 2015, el Rector de la máxima casa de estudios, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), presidió la ceremonia de entrega de certificación de 56 mentores capacitados por el Instituto Internacional de Liderazgo, Mentoría y Coaching de la Universidad de Nuevo México. El Instituto de Mentoría (MI) de la Universidad de Nuevo México, en Estados Unidos, fue creado en julio de 2007, con apoyo económico de la legislatura estatal; el MI responde a la necesidad de centralizar esfuerzos de reclutamiento, entrenamiento y desarrollo de mentores calificados. Dentro de la visión del MI se pretende fomentar la cultura de mentoría, promover la retención y graduación de estudiantes y apoyar al desarrollo económico.

Se considera que uno de los ejes estratégicos de la actual administración de la BUAP es el programa integral denominado Acompañamiento Universitario, en cuyo centro se encuentran los estudiantes. La BUAP, a través de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU), impulsa el programa “Lobomentor” o mentoría de pares, por estudiantes con avance curricular mayor a un año quienes orientan y apoyan durante su primer año de permanencia a los estudiantes de nuevo ingreso para integrarlos de forma más rápida y sólida a la vida universitaria, este programa dio inicio en 2014. En la actualidad, los mentores certificados han formado e incorporado más de ochocientos “lobomentores” en las diversas Unidades Académicas y espacios educativos de la BUAP, quienes ya realizan la actividad de orientar, dar seguimiento y mantener contacto con los estudiantes de nuevo ingreso. El Mentoring fomenta y fortalece la solidaridad, acompañamiento y orientación entre los estudiantes (mentoría entre pares), estableciendo redes de colaboración para culminar con éxito su plan de estudios. Sumándonos a este programa y con la finalidad de que su alcance sea para el 100% de la comunidad estudiantil, hemos extendido el programa mentoría de par a par, hacia la modalidad semiescolarizada y a distancia de los tres Programas Educativos de la Facultad de Contaduría. La siguiente figura muestra el proceso de apoyo del mentor-par (lobomentor) hacia sus *mentees* (aprendiz o estudiante de nuevo ingreso), se reflejan los momentos de interacción y actuación en este acompañamiento de aprendizaje mutuo, compartiendo

experiencias que reducen la curva de aprendizaje e integración a la vida universitaria. La Figura 1 nos muestra el Proceso de Interacción Lobomensor – *Mentee*.

Figura 1: Proceso de Interacción Lobomensor – *Mentee*

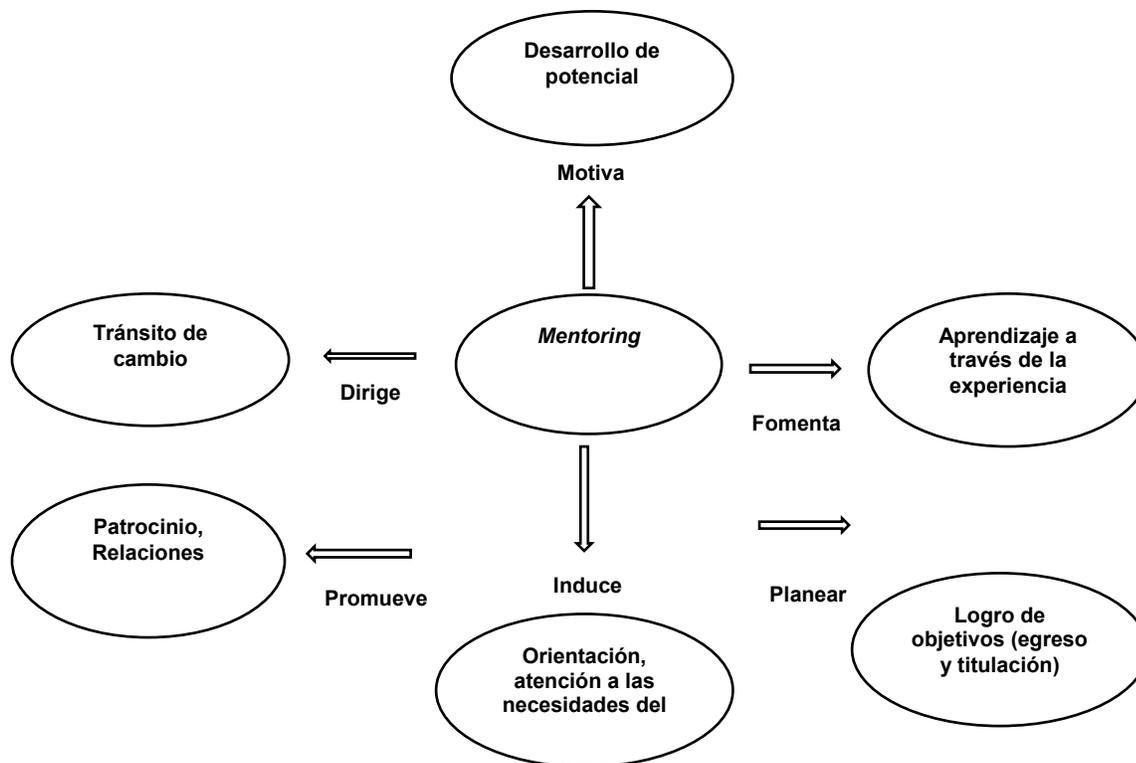


Figura 1. La figura muestra el proceso interacción y actuación lobomensor-mentees, a través de acciones y objetivos alcanzables y medibles.

METODOLOGÍA (PARÁMETROS DEL PROGRAMA DE MENTORING)

Factores a Considerar

Edad 18 años en adelante, género femenino y masculino, necesidad de mentoría para apoyar a los estudiantes durante su trayectoria escolar y evitar que deserten por falta de apoyo e información oportuna; situaciones de riesgo: entornos socioeconómicos heterogéneos, están incorporados a obligaciones laborales, deficiente disciplina de estudio, en algunos casos no cuentan con las herramientas de estudio necesarios como computadora e Internet, conducta individualista al no socializar para aclarar dudas de conceptos o ejercicios, conflictos emocionales, cuotas mínimas de pago que desalientan el compromiso, escaso sentido de identidad Institucional y con la comunidad de la FCP e incluso con la profesión.

Emparejamiento Mentor-Mentees.

Los mentores que se reclutan, son estudiantes de cada modalidad con avance curricular mínimo del 30%, el tipo de mentoría que se aplica es horizontal de par a par o entre pares, es un programa Institucional implementado por la FCP de la BUAP, la mentoría se imparte de forma presencial y a través de medios de comunicación digital así como sesiones en tiempo real en plataforma Blackboard. El resultado que se espera lograr producto de la mentoría es disminuir paulatinamente la deserción por cohorte generacional proyectando 2014-2018, 2015-2019 (tomado como base la tabla comparativa 2). Los *mentees*

(estudiantes de matrícula de nuevo ingreso Generación 2014 y 2015) tienen acompañamiento de sus mentores, tratándose de la modalidad presencial de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de acuerdo a la programación del coordinador del programa, para la modalidad semiescolarizada una vez por semana y en la modalidad a Distancia virtualmente cada quince días durante 30 minutos, reuniéndose en forma presencial en las instalaciones de la Facultad de Contaduría Pública, dos semanas antes de que termine el periodo.

Políticas y Procedimientos

El programa en la FCP es evaluado a través de cuadros comparativos periódicos por cohorte generacional, el mismo se gestiona a través de un coordinador, un administrador, dos mentores certificados, doce mentores capacitados, 75 lobomentores y 826 *mentees* de nuevo ingreso por cada generación, cada periodo se diseña un protocolo para mentor y *mentees*, por parte de los gestores del programa, calendarizando capacitación e impulsando el programa con reconocimientos y presentes para motivar a los lobomentores, el recurso proviene de la DAU (Anexo 1), para asegurar la eficiencia del programa el Coordinador de Mentoría y mentores capacitados de la Facultad de Contaduría, realizan acciones como: aprobación de proyectos a implementar por el Consejo de Unidad Académica (CUA); manejo de software que permita seguimiento, control y atención de *mentees* por parte de los mentores; diseño, actualización y revisión de reportes de atención por parte de los mentores, otorgamiento de reconocimientos con valor curricular para los mentores (Anexo 1 y 2); difusión a través de la página de la FCP y en otros medios de comunicación masiva, fomentando que la mentoría permite una mejor integración e inclusión de los estudiantes a su trayectoria académica. El resultado indudablemente favorece la eficiencia terminal con sentido de pertenencia y satisfacción personal.

Misión del Programa *Mentoring* FCP

Contribuir a la formación de profesionales competitivos, con calidad, sentido humano y formación integral, que apliquen sus conocimientos, experiencia, habilidades y valores, acompañando a sus pares, permeando el compromiso social y garantizando soluciones eficientes y eficaces durante su trayectoria académica. La mentoría en las distintas Modalidades, implementadas por medio del Programa de *Mentoring* contribuyen a incrementar los índices de eficiencia terminal y titulación.

Visión del Programa *Mentoring* FCP

Ser líder Nacional Universitario en la implementación del *Mentoring* que contribuya a una sólida formación profesional del estudiante de la Contaduría

Políticas del Programa *Mentoring* FCP

En relación a los actores del programa: Coordinador Certificado (anexo3), es quien da seguimiento al programa, con facultad para nombrar lobomentores, solicitar y analizar informes. Administrador quien planea, da seguimiento y evalúa las actividades. Mentor capacitado y lobomentor reciben nombramiento, analizan de forma conjunta los logros e implementan estrategias para alcanzar los retos, emiten informes y acompañan a los *mentees*, quienes deben atender las citas de su mentor y mantener comunicación para dudas y toma de decisiones. Por lo que respecta al manejo de información es responsabilidad del Coordinador la supervisión del programa observando las siguientes etapas: Convocatoria para reclutamiento de lobomentores, registro y capacitación de lobomentores, emparejamiento lobomentor/*mentees*, calendarización de reuniones lobomentor/*mentees*, registro de asistencia de lobomentor/*mentees*, informe del lobomentor de avance de sus *mentees* (Tabla 1), sesión de intercambio sobre apreciaciones de lobomentores con los mentores, Coordinador y Administrador, toma de

decisiones colegiadas para resolver incidencias en la siguiente reunión mentor/*mentees*, evaluación de resultados del programa mediante indicadores.

Tabla 1: Ficha de Seguimiento de Mentoría

Nombre del lobomentor: Sección Asignada		Periodo			
Fecha de reunión	Nombre y Firma del Mentees	Medio de comunicación	Situaciones atendidas	Acción Emprendida	Resultados

Fichas de seguimiento de mentoría., este documento permite dar seguimiento a las actividades del lobomentor con sus mentees y permite analizar la problemática recurrente, dando la pauta para implementar nuevas acciones.

Fuentes de Financiamiento y Difusión

Por tratarse de una Universidad Pública el financiamiento lo provee la Tesorería General de la Institución, incluido en el presupuesto anual asignado para la ejecución del programa, recursos que se ejercen a través de la DAU para la logística operativa (constancias, reconocimientos, eventos de integración, obsequios que promueven la identidad universitaria, conferencias de liderazgo, capacitación, entre otros), cabe mencionar que la mentoría es un acompañamiento de pares que se brinda de forma honorífica. La operación del Programa de Mentoring se difunde mediante la página de la FCP y la plataforma institucional (blackboard), procedimiento que inicia con una convocatoria donde se dan a conocer los requisitos que deben cumplir los lobomentores para formar parte del mismo, enunciando las etapas de reclutamiento, registro y capacitación, calendarización del proceso de emparejamiento mentor/*mentees* (antes del inicio del periodo), reunión inicial presencial con la finalidad de dar un seguimiento ordenado al proyecto, y reunión presencial de cierre (último mes del periodo), para retroalimentación y evaluación. Posterior al día de la reunión se realiza sesión de intercambio sobre apreciaciones de Mentores Capacitados con el Coordinador y el Administrador, información que sirve para mejorar las estrategias de acompañamiento y la entrega del informe final de resultados.

Proceso de Selección, Capacitación, Reconocimiento y Evaluación

El perfil para la selección de lobomentores requiere: ser estudiante de la FCP con un avance curricular mínimo del 30%, promedio mínimo de 8, actitud de servicio, manejo de herramientas de información y comunicación, identidad institucional, sentido de responsabilidad, saber escuchar, poseer una alta sensibilidad, ser empático; el curso de capacitación es impartido por mentores certificados internacionalmente apoyados por los mentores capacitados en las instalaciones de la FCP (antes de iniciar el periodo de clases), los temas a tratar son : Identidad, Mentoring-Mentoría y 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva (Covey, 2014), los mentores son presentados en el curso de inducción para estudiantes de nuevo ingreso de forma presencial o virtual según la modalidad. Con la finalidad de motivar el trabajo del lobomentor se otorga constancia de participación y se entregan reconocimientos. El programa concluye con la evaluación como información estadística que se genera por año, producto de entrevistas privadas y confidenciales con los mentores, así como los resultados que arroje el seguimiento a la permanencia, egreso y titulación por cohorte generacional, fortaleciendo la continuidad del programa.

RESULTADOS

Una vez presentada la metodología de Programa Mentoring se realiza análisis estadístico por cohorte generacional, con la finalidad de sentar las bases para poder comparar dichos resultados con las

generaciones que antecedieron a la implementación del programa. En la Licenciatura en Contaduría Pública de la FCP, se observa en la modalidad Escolarizada y Semiescolarizada una deserción del 20% y en la modalidad a Distancia una deserción superior al 50%, lo cual impacta la efectividad del programa. La Tabla 2 contiene el análisis estadístico por cohorte generacional.

Tabla 2: Datos Con Número de Estudiantes Por Cohorte Generacional

Cohorte Generacional	Ingreso	Baja	Rezago Avance del	En curso Avance	Egreso	Titulación
			50% al 69%	70% al 99%	100%	
2009 – 2014	894	209	43	120	472	275
2010 – 2015	792	173	61	225	333	83
2011 – 2016	793	229	115	423	26	6

Tabla 2 presenta el comparativa por cohorte generacional en Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, Información por Número de Estudiantes Elaboración. M.A. Sandra Alicia Salgado Guzmán, Coordinadora de la Unidad de Seguimiento Académico, cuya fuente de información es Dirección de Administración Escolar (DAE) de la BUAP, la cual muestra el comportamiento en número de los estudiantes que ingresaron en los años 2009, 2010 y 2011 respecto de su ingreso, baja, avance curricular, egreso y titulación.

De acuerdo a los valores mostrados en la Tabla 2, comparativa, se analizan los siguientes datos bajo una serie de fórmulas con base en la propuesta del artículo “Eficiencia Terminal en la Educación Superior, la necesidad de un nuevo paradigma” (López, Albiter y Ramírez, 2008) p135.

I Cohorte Generacional 2009- 2014

La eficiencia terminal desde el enfoque vigente

$$\text{Eficiencia Terminal (2014)} = ((\text{Egreso (2014)} / \text{Ingreso (2009)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Eficiencia Terminal (2014)} = (472/894) \times 100 = 52.80 \%$$

Esto es, los alumnos que egresaron en 2014 representan el 52.80% de la matrícula de nuevo ingreso correspondiente a cuatro y medio años. Afirmamos que el 47.20% del ingreso de este cohorte no ha egresado, debido a que la carrera de Contaduría es profesionalizante y de acuerdo al Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la Admisión, Permanencia y Egreso de los alumnos de la BUAP, les permite realizar la trayectoria académica hasta en siete años, por lo que egresarán en los próximos ciclos.

Titulación/Ingreso desde el enfoque vigente

$$\text{Titulación (2014)} = (\text{Titulación (2014)} / \text{Ingreso (2009)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Titulación (2014)} = (275/894) \times 100 = 30.76 \%$$

Titulación/Egreso desde el enfoque vigente

$$\text{Titulación (2014)} = (\text{Titulación (2014)} / \text{Egreso (2014)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Titulación (2014)} = (275/472) \times 100 = 58.26 \%$$

Como se observa la titulación respecto del ingreso representa el 30.76% y en función del egreso representa el 58.26%, situación que ha exigido implementar programas que contribuyan a elevar este índice, tales como: (a) Disminución de cuotas de pago de derechos para obtención de Título. (b) Eliminación de pagos en seminarios de titulación. (c) Programa de Mentoring.

II Cohorte Generacional 2010- 2015

La eficiencia terminal desde el enfoque vigente

Eficiencia Terminal (2015) = (Egreso (2015) / Ingreso (2010)) x 100

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

Eficiencia Terminal (2015) = (333/792) x 100 = 42.05 %

De los estudiantes que deben egresar en 2015 solo el 42.05% de la matrícula de este ingreso a concluido su currícula en cuatro y medio años. El 57.95% del ingreso de este cohorte cuenta con dos y medio años para egresar, de acuerdo con el Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la Admisión, Permanencia y Egreso de los alumnos de la BUAP.

Titulación/Ingreso desde el enfoque vigente

Titulación (2015) = (Titulación (2015) / Ingreso (2010)) x 100

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

Titulación (2015) = (83/792) x 100 = 10.48%

Titulación/Egreso desde el enfoque vigente

Titulación (2015) = (Titulación (2015) / Egreso (2015)) x 100

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

Titulación (2015) = (83/333) x 100 = 24.92 %

Como se observa la titulación respecto del ingreso representa el 10.48% y en función del egreso representa el 24.92%, situación que ha exigido implementar programas que contribuyan a elevar este índice, tales como: (a) Disminución de cuotas de pago de derechos para obtención de Título. (b) Eliminación de pagos en seminarios de titulación. (c) Programa de Mentoring.

III Cohorte Generacional 2011- 2016

La eficiencia terminal desde el enfoque vigente

Eficiencia Terminal (2016) = (Egreso (2016) / Ingreso (2011)) x 100

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

Eficiencia Terminal (2016) = (26/793) x 100 = 3.28 %

De los alumnos que egresarán en 2016 solo 3.28% de este ingreso a concluido sus asignaturas al 100% en un lapso de tiempos menor (cuatro años) que de acuerdo al Reglamento de Procedimientos y Requisitos para la Admisión, Permanencia y Egreso de los alumnos de la BUAP, les permite realizar la trayectoria académica en un tiempo mínimo de tres y medio años.

Titulación/Ingreso desde el enfoque vigente

Titulación (2016) = (Titulación (2016) / Ingreso (2011)) x 100

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Titulación (2016)} = (6/793) \times 100 = 0.76\%$$

Titulación/Egreso desde el enfoque vigente

$$\text{Titulación (2016)} = (\text{Titulación (2016)} / \text{Egreso (2016)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Titulación (2016)} = (6/26) \times 100 = 23.08\%$$

Cabe mencionar que el índice de 23.08% se debe a que seis de los veintiséis estudiantes egresados, obtuvieron titulación automática.

IV Cohorte Generacional 2009- 2014, 2010-2015 y 2011-2016

Deserción

$$\text{Deserción (2009)} = (\text{Desertos (2009)} / \text{Ingreso (2009)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Deserción (2009)} = (209/894) \times 100 = 23.38 \%$$

$$\text{Deserción (2010)} = (\text{Desertos (2010)} / \text{Ingreso (2010)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Deserción (2010)} = (173/792) \times 100 = 21.84 \%$$

$$\text{Deserción (2011)} = (\text{Desertos (2011)} / \text{Ingreso (2011)}) \times 100$$

Sustituyendo literales por valores tomados de la Tabla 2 tenemos:

$$\text{Deserción (2011)} = (229/793) \times 100 = 28.88 \%$$

Esto es, los estudiantes que en 2011 desertaron representan el promedio de las tres modalidades, cabe mencionar que el incremento se debe a que en este año se inicia con el ingreso de estudiantes en la modalidad a Distancia y de forma individual su índice de deserción es de más del 50%, por esta razón el Programa de Mentoring se ha implementado en las tres modalidades educativas existentes.

Los cálculos anteriormente mostrados de forma individual por cohorte generacional respecto de Eficiencia Terminal (Panel A), Titulación/Ingreso (Panel B), Titulación/Egreso (Panel C) y Deserción (Panel D) se presentan a continuación agrupados de tal manera que se puede observar el efecto porcentual comparativamente Eficiencia Terminal, Titulación/Ingreso, Titulación/Egreso y Deserción, con los indicadores concentrados por grupo analizado (ver Tabla 3).

El comportamiento porcentual que muestran los resultados obtenidos en la presente investigación nos llevan a considerar la publicación de la articulista Lilian Hernández, del periódico el Excelsior quien comenta que “De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), de los jóvenes que ingresaron el mismo año a una licenciatura o ingeniería, sólo la mitad logra titularse, cifra que se eleva ligeramente en las escuelas privadas al hacer una comparación con las públicas. Mientras en instituciones particulares reconocidas se titula 66% de los alumnos que ingresaron a la universidad en el mismo periodo, en las públicas la cifra desciende a 52%, lo cual está vinculado a las alternativas de titulación que tienen las instituciones”, información que fortalece los resultados estadísticos obtenidos. A pesar de todas las acciones implementadas por la Dirección de la FCP no se ha logrado incrementar la permanencia de los estudiantes y los estándares de eficiencia terminal exigidos por los organismos evaluadores; los principales motivos son cargas laborales debido a la situación económica, compromisos familiares, deficiente disciplina de estudio e incumplimiento con actividades y trámites que deben observar en su trayectoria escolar.

Tabla 3: Cálculos Por Cohorte Generacional

Panel A: Eficiencia Terminal				
Cohorte	Generación	Ecuación de Eficiencia Terminal	Valores	Resultados %
I Cohorte	2009-2014	Eficiencia Terminal 2014 = (Egreso 2014 / Ingreso 2009) x 100	(472/894) x 100	52.80
II Cohorte	2010-2015	Eficiencia Terminal 2015 = (Egreso 2015 / Ingreso 2010) x 100	(333/792) x 100	42.05
III Cohorte	2011-2016	Eficiencia Terminal 2016 = (Egreso 2016 / Ingreso 2011) x 100	(26/793) x 100	3.28
Panel B: Titulación/Ingreso				
Cohorte	Generación	Ecuación de Titulación/ Ingreso	Valores	Resultados %
I Cohorte	2009-2014	Titulación 2014= (Titulación 2014/Ingreso 2009) x 100	(275/894) x 100	30.76
II Cohorte	2010-2015	Titulación 2015= (Titulación 2015/Ingreso 2010) x 100	(83/792) x 100	10.48
III Cohorte	2011-2016	Titulación 2016= (Titulación 2016/Ingreso 2011) x 100	(6 / 793) x 100	0.76
Panel C: Titulación/Egreso				
Cohorte	Generación	Ecuación de Titulación/ Egreso	Valores	Resultados %
I Cohorte	2009-2014	Titulación 2014= (Titulación 2014/Egreso 2014) x 100	(275/472) x 100	58.26
II Cohorte	2010-2015	Titulación 2015= (Titulación 2015/Egreso 2015) x 100	(83/333) x 100	24.92
III Cohorte	2011-2016	Titulación 2016= (Titulación 2016/Egreso 2016) x 100	(6 / 26) x 100	23.08
Panel D: Deserción				
Cohorte	Generación	Ecuación de Deserción	Valores	Resultados %
I Cohorte	2009-2014	Deserción 2014= (Desertos2009/Ingreso 2009) x 100	(209/894) x 100	23.38
II Cohorte	2010-2015	Deserción 2015= (Desertos2010/Ingreso 2010) x 100	(173/792) x 100	21.84
II Cohorte	2011-2016	Deserción 2014= (Desertos2011/Ingreso 2011) x 100	(229/793) x 100	28.88

Panel A de eficiencia terminal por cohorte generacional, datos obtenidos a septiembre 2015. Elaboración propia, la cual muestra el comportamiento porcentual de acuerdo al ingreso total de estudiantes del año 2009,2010 y 2011, respecto del egreso, considerando un periodo de cinco años.

Panel B Titulación/Ingreso por cohorte generacional, datos obtenidos a septiembre 2015. Elaboración propia, la cual muestra el comportamiento porcentual con respecto del ingreso total de estudiantes del año 2009,2010 y 2011, los resultados muestran oportunidad de mejora, aún cuando en el cálculo no se incluye el número de bajas durante el primer año de avance curricular de los estudiantes.

Panel C Titulación/Egreso por cohorte generacional, datos obtenidos a septiembre 2015. Elaboración propia, la cual muestra el comportamiento porcentual con respecto del egreso total de estudiantes del año 2014,2015 y 2016, se muestran resultados aceptables respecto de la media nacional, de acuerdo al artículo de periodo el Excelsior.

Panel D Deserción por cohorte generacional, datos obtenidos a septiembre 2015. Elaboración propia, la cual muestra el comportamiento porcentual respecto de la deserción de los estudiantes durante el primer año de avance curricular, porcentaje que se dispara a partir del cohorte generacional con ingreso 2011 de estudiantes en la Modalidad a Distancia donde se observa que el acompañamiento personalizado motiva la permanencia.

En función de lo estadísticamente analizado, encontramos viable la justificación de implementar el programa de mentoring, que conlleve a la disminución paulatina del índice de deserción escolar e incremente los índices de eficiencia terminal y titulación. Cabe mencionar que podrían realizarse muchos más análisis que los que presentamos aquí, sería interesante obtener indicadores por programa académico, modalidad, sexo, procedencia geográfica, edad del estudiante al ingreso, egreso y titulación, por sólo citar algunos ejemplos. Sin embargo, este estudio fue realizado con datos cuantitativos reales, con la finalidad de tener un primer acercamiento con los resultados, que sirvan de base para demostrar la efectividad del programa de mentoría que se está ejecutando actualmente en la FCP de la BUAP, la tabla 4 muestra el análisis comparativo porcentual de los tres cohortes generacionales con la finalidad de observar cuantitativamente las cifras sin omitir el enfoque cualitativo que lleve a propuestas medibles y alcanzables.

Tabla 4: Tabla comparativa Porcentual Cohorte Generacional-Análisis Por Número de Estudiantes

Cohorte Generacional	Ingreso (Número de Estudiantes)	Baja (Número de Estudiantes)	Rezago (Número de Estudiantes Con Avance 50% al 69%)	En curso (Número de Estudiantes Con Avance 70% al 99%)	Egreso (Número de Estudiantes 100%)	Titulación (Número de Estudiantes)	Eficiencia Terminal %	Titulación %	Deserción %	
								T/Ingreso	T/Egreso	
2009 – 2014	894	209	43	120	472	275	52.8	33.76	58.26	23.38
2010 – 2015	792	173	61	225	333	83	42.05	10.48	24.92	21.84
2011 – 2016	793	229	115	423	26	6	3.28	0.76	23.08	28.88

Tabla Comparativa Porcentual por Cohorte Generacional, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, Resultados del Análisis por Número de Estudiantes. Tabla de resultados del análisis (según datos tabla 2) por cohorte generacional. Elaboración propia, muestran los índices porcentuales de eficiencia terminal, titulación y deserción por cohorte generacional 2009-2014, 2010-2015 y 2011-2016. En la que se observan resultados respecto del ingreso, sin considerar que las bajas representan un promedio ponderado del 25%, porcentaje que obliga a hacer un análisis cualitativo para detectar las causas que lo originan e implementar las acciones que generen su disminución, en relación al egreso resulta importante destacar que el cohorte generacional es a cinco años y que los estudiantes de la BUAP cuentan con siete años para su egreso según el reglamento institucional y en función de la titulación, en el 2015 se implementaron acciones por parte de Rectoría para fortalecer el incremento de los indicadores de titulación.

Al incluir a todos los estudiantes de nuevo ingreso de las generaciones analizadas, se reducen las tasas de eficiencia terminal y Titulación (Egreso/Ingreso y Titulación/Ingreso). Para corregir este sesgo bastaría con eliminar de la suma de estudiantes de nuevo ingreso a los estudiantes desiertos (baja) de las tres cohortes generacionales (2009-2014, 2010-2015 y 2011-2016). Aplicar esta corrección permite asumir expectativas más optimistas en beneficio del programa académico, manteniendo así una apreciación más conservadora, con la cual se dirigen acciones de mejora para las generaciones subsecuentes a las estudiadas, específicamente a las que pertenecen al Programa de Mentoring

CONCLUSIONES

Ahora bien, con base en lo mencionado por la Dra. González y el Dr. Ignacio Ramírez : “... enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano” (González y Ramírez, 2010), nos damos cuenta de la importancia del papel del mentor para lograr que los *mentees* alcancen el objetivo que se han propuesto. Por lo tanto, las instituciones educativas en el siglo XXI deben dirigir el proceso de aprendizaje-enseñanza a fomentar la capacidad de sus estudiantes y gestionar su propio aprendizaje con la finalidad de adoptar una autonomía en el proceso de aprender y para que esta crezca gradualmente a lo largo de su vida profesional, reconociendo que hoy la sociedad es cada vez más abierta y compleja (Blazquez, 2001). Tomado en consideración lo anterior, entendemos que los futuros egresados además de tener competencias en el plano cognitivo (conocimiento y habilidades), deben ser capaces de reflexionar sobre el compromiso que adquieren y conducirse con ética y responsabilidad social en cada una de las decisiones que tomen en su ejercicio profesional. La mentoría, entendida como un proceso de aprendizaje, es una estrategia capaz de satisfacer las necesidades crecientes de aprendizaje continuo tanto a nivel personal como organizacional. Los programas formales de mentoría contribuyen a la creación de organizaciones que aprenden mediante la comunicación de creencias y valores que privilegian la “distribución del conocimiento”, la colaboración y la innovación dentro de un marco institucional, durante el desarrollo de esta investigación se ha podido observar que la cultura del Mentoring se permea en la comunidad de la FCP, con estudiantes que de forma voluntaria guían a sus pares, *mentees* que

aprenden de la experiencia, docentes que se interesan en conocer , directivos que apoyan el programa, investigadores que publican del tema y una institución que se fortalece desde el punto de vista humano.

La Facultad de Contaduría de la BUAP pretende que, con este Programa de Mentoring, que permea la cultura Mentoring se logre incrementar el porcentaje de permanencia, egreso y titulación de los estudiantes en sus distintas modalidades y Programas Académicos. Consideramos que al implementar este programa de apoyo y acompañamiento efectivo (mentor-mentees) durante el primer año, se fortalecerán las estrategias para alcanzar esta meta, se considera una alternativa viable ya que al fortalecer el acompañamiento del estudiante durante su trayectoria académica, potenciamos su desarrollo profesional y como se observo en la presente investigación la oportunidad de incidir en indicadores de deserción, egreso, y titulación e impactar en la calidad académica.

REFERENCIAS

Apoyo Académico/ Mentorig. Consultado el día 19 de diciembre 2015 en <http://www.dau.buap.mx/>
Blazquez, Florentino, (2001). “Sociedad de la información y la educación”. Editorial TAJO DIANA, Artes Gráficas. Mérida

Carr, Rey, (1999). “Alcanzando el futuro: el papel de la mentoría en el nuevo milenio”, PROLID, www.mentors.ca

Covey, Stephen. (2014). “Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva”. Editorial PAIDOS. México, D.F.
Domínguez, N. y Pineda, J. D. (2014). “Mentoring, perspectivas teóricas y prácticas”. Editorial SEIEM, México, D.F

García, Maria, García, Mercedes y Cruz. María (2014), “Mentoría entre iguales: alumnos que comparten experiencias y aprendizaje”. Consultado el 03 de febrero de 2016 en:
https://www.researchgate.net/publication/228780648_Mentoria_entre_iguales_alumnos_que_comparten_experiencias_y_aprendizaje .

González, Margarita y Ramírez Ignacio. “Enseñar a aprender un reto para la formación de profesionales universitarios en el nuevo siglo”. Consultado el 5 de de enero 2016, en:
<http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/ensenar-aprender-reto-para-formacion-profesionales-universitarios-nuevo-siglo>

Hernandez, Lilian (2016) “Solo 5 universitarios de cada 10 se titulan”. Consultado el día 02 de febrero 2016 en :<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/01/07/1001285>

López, Adolfo.; Albíter, Ángel. y Ramírez, Laura. (2008). “Eficiencia terminal en la educación superior, la necesidad de un nuevo paradigma”. Revista de Educación Superior. Vol. XXXVII, No. 16, pp. 135-151. Consultado en 2 de Febrero de 2016 en:
<http://publicaciones.anuies.mx/revista/146/5/1/es/eficiencia-terminal-en-la-educacion-superior-la-necesidad-de-un-nuevo>

Pérez, Cecilia (2015) “BUAP certifica 56 mentores que apoyarán a los alumnos”. Consultado el día 19 de junio 2015 en: <http://www.unionpuebla.mx/articulo/2015/01/14/educacion/puebla/buap-certifica-56-mentores-que-apoyaran-alumnos>

Plan de Desarrollo Institucional de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla(2013- 2017). Consultado el día 30 de octubre 2015 en <http://www.dgpi.buap.mx/>

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO)(2003).
“Aprendizaje Abierto y a distancia” Editorial TRILCE. Montevideo Uruguay

UNM, Universidad de Nuevo México. Mentorig Institute . Consultado el día 20 de diciembre 2015 en
<http://mentor.unm.edu/about>

BIOGRAFÍA

Guadalupe Inés Solís Salazar. Maestro en Impuestos. Catedrático en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla desde el año 1989. Actualmente Coordinadora de la Modalidad a Distancia de la misma. Socio Fundador de la firma Aguilar Solís Profesionales en Servicios de Auditoria y Contabilidad, S.C. Email ines_salazar93@yahoo.com.mx

Sandra Alicia Salgado Guzmán. Maestro en Administración. Catedrático en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla desde el año 1995. Actualmente Coordinadora de la Unidad de Seguimiento Académico de la misma. Mentor Certificado por la Universidad de Nuevo México. Email: sandraa.salgado@hotmail.com

Rosa María Solís Salazar. Maestro en Administración. Catedrático en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla desde el año 1994. Administrador del Programa Mentoring en la Modalidad a Distancia de la Facultad de Contaduría de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. E mail rosi.solis@me.com

Delfino Amando Montiel Rodríguez. Doctor en Ciencias de lo Fiscal. Catedrático en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla desde el año 1993 y Actualmente Secretario Administrativo de la misma. Socio Fundador de firma Montiel y Compañía Contadores Públicos. Email montiel2@hotmail.com

LAS EMPRESAS DE BIENES RAÍCES COMO NICHOS DE NEGOCIO EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO

Guadalupe Espinoza Guerrero, Universidad Autónoma de Baja California
María de Lourdes Solís Tirado, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

La actividad inmobiliaria es uno de los mayores componentes que influyen en la economía de los países, tal es el caso de Estados Unidos de América y su crisis económica en el año 2008, a la que se le atribuyó como principal causa los créditos hipotecarios. Considerando también que la mayor inversión que realiza una persona lo es la compra de su casa, constituyendo éste su patrimonio familiar, es de suma importancia el estudio del sector de la vivienda y por consiguiente la comercialización de bienes inmuebles, el negocio de bienes raíces. Por lo que respecta a Baja California y en especial al municipio de Ensenada, se considera un nicho de negocio el sector de agencias de bienes raíces y consultoría de mercado respecto a desarrolladores de vivienda. Lo anterior, sustentado en datos económicos Nacionales y Estatales, así como diferentes planes y políticas de desarrollo económico para el Estado de Baja California así como para el municipio de Ensenada. Así pues, se propone el establecimiento de empresas de bienes raíces como un negocio atractivo y prometedor para posibles inversionistas.

PALABRAS CLAVE: Nicho de Negocio, Bienes Raíces, Inversión

REAL ESTATE AS A BUSINESS NICHE IN ENSENADA BAJA CALIFORNIA, MEXICO

ABSTRACT

Real estate activity is one of the major components in the economies of countries. This was the case with the United States in its 2008 economic crisis, which was considered a principal cause of mortgage credit problems. Most commonly, the largest investment a person makes is the purchase of a house. With this constituting the family legacy, a study of the residential sector is of great importance. In Baja California, especially the city of Ensenada, the sector of real estate agencies and market consulting regarding housing developments is considered a business niche. This is based on national and state economic data, as well as on different plans and policies for economic development for the state of Baja California and the city of Ensenada. Therefore, the establishment of real estate businesses is proposed as an attractive and promising business for possible investors.

JEL: M1, M10

KEYWORDS: Niche Business, Real Estate, Investment

INTRODUCCION

Un negocio nicho consiste en ofrecer un producto o servicio enfocado a un aspecto o una base de clientes específicos dentro de un sector. (Koss-Feder, 2005, p.75). Lo más valioso para emprender un negocio, es entender la idea del mismo e identificar las necesidades de sus clientes. Un negocio

nicho debe identificar su base de clientes potenciales y dedicarse a ellos. Los negocios de nicho tienen un 25 por ciento más de oportunidades de sobrevivir durante los primeros años que las empresas más generales, dice Jennifer Sander, asesora de pequeños negocios en Granite Bay, California, y coautora de *Niche and Get Rich*, (Koss-Feder, 2005). Así pues, para encontrar la oportunidad de abrir un negocio nicho se debe identificar la necesidad del bien o servicio y posteriormente ofertarla, siempre dirigiéndose a los clientes potenciales. Al hablar del negocio de bienes raíces es necesario hablar de la vivienda, luego entonces, ésta, refiriéndome a la vivienda, resulta para el ser humano un producto de primera necesidad, tal como lo es la salud, comida y educación; indispensable para su desarrollo y bienestar. Constituyendo la vivienda un espacio de albergue, intimidad, comodidad, ubicación y bienestar público. El derecho a la vivienda se encuentra dentro de los derechos humanos de segunda generación, es decir, impone el deber al Estado para mejorar las condiciones de vida, impone la obligación al Estado de proveer, dotar, crear construir y edificar vivienda. (Sánchez, 2013). El sector de la vivienda se ve relacionado con varios sectores como, el sector de la construcción, el sector público (Estado), Instituciones de financiamiento (públicas o privadas) y la figura encargada de su comercialización, que es representada por los agentes de bienes raíces llamados también “agentes inmobiliarios”. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española un “agente” es una persona o cosa que produce un efecto y la palabra “raíz” significa bien inmueble, finca, tierra o edificio, por lo que un agente de bien raíz significa: una persona que produce un efecto sobre los bienes inmuebles. (Real Academia Española, 2001).

Por lo que respecta a México al igual que en todos los países, la economía y política tienen gran influencia sobre el sector inmobiliario. Las constantes devaluaciones en el país han traído consecuencias negativas para que éste resulte poco atractivo de la inversión extranjera, devaluaciones que provocaron intereses muy altos en los bancos de México, tal y como se vivió en nuestro país en los años 1993, donde adquirir créditos para vivienda resultaba muy complicado y la inversión extranjera se encontraba muy alejada del país (Schettino, 1995). Debiendo hacer notar que las variables como política, economía, inflación y globalización resultan ser factores que influyen en la compra-venta de bienes inmuebles. El presente trabajo tiene como finalidad mostrar el contexto económico, jurídico y comercial en el que se encuentra Ensenada y por lo que se afirma que el negocio de los Bienes raíces resulta ser un nicho de negocio prospero. El resto del trabajo está organizado de la siguiente manera, en la sección de revisión literaria se contiene un análisis contextual del negocio de bienes raíces en el contexto de México y Ensenada, en la sección de justificación se proporcionaran datos porcentuales que evidencian la relevancia del tema y la problemática planteada. Posteriormente se encontrará la metodología utilizada para el presente estudio, consecutivamente los resultados hallados y finalmente las conclusiones a que se ha llegado en la presente investigación.

REVISION LITERARIA

Análisis Contextual

En México, la figura del corredor de bienes raíces o agente inmobiliario tiene presencia a partir de un grupo de personas que sintieron la necesidad por profesionalizar el servicio que estaban prestando. Dichas personas se asociaron y el 14 de Noviembre de 1956 fundaron una organización denominada “Unión Mexicana de Corredores y Administradores de Inmuebles A.C.”, siendo la primera asociación en México dedicada a regular los servicios profesionales de los corredores inmobiliarios. A través de los años esta asociación cambio su denominación por el de “Asociación Mexicana de Administradores y Agentes Inmobiliarios, A.C.” para posteriormente en el año de 1979 cambiar nuevamente su denominación y ser lo que ahora conocemos “Asociación Mexicana de Profesionales Inmobiliarios” AMPI. (Asociación Nacional de Profesionales Inmobiliarios, 2011). Por lo que respecta a Baja California, se cuenta con un Consejo Estatal de Profesionales Inmobiliarios de Baja California, A.C., constituido desde el año de 1984, este consejo integra todas las asociaciones importantes del Estado, entre ellas AMPI Ensenada. Esta asociación surgió por la necesidad de mejorar el nivel de servicio en todo el Estado y dentro de sus logros más importantes ha sido el haber impulsado “Ley que regula el registro Estatal de agentes inmobiliarios y

agencias inmobiliarios en el Estado de Baja California”, sin embargo esta ley no tiene sanción alguna o fuerza de obligatoriedad para el Registro de los Agentes Inmobiliarios, sin embargo podemos observar que la intención de este sector está encaminada hacia una regulación de su profesión. (Consejo Estatal de Profesionales Inmobiliarios de Baja California, s.f.)

La población mundial transita de ser rural a urbana, más de la mitad de la población vive en ciudades. Del total de esta población, la mayoría se concentra en costas, de las localidades costeras, las que tienen mayor crecimiento, por motivos comerciales y de movilidad, son las que cuentan con puertos. En cuanto a crecimiento las megalópolis actualmente disminuyen su tasa de crecimiento y las ciudades que crecen con mayor rapidez son aquellas que cuentan con hasta 500,000 habitantes. Ensenada cuenta con todas estas características. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro Población de Ensenada 2030, p.7) El municipio de Ensenada se encuentra dentro de la región fronteriza que se comparte con el Estado de California, el más rico y dinámico de los Estados Unidos. A su vez, este municipio se encuentra dentro del Estado de Baja California, caracterizado por un rápido desarrollo, debido a su crecimiento poblacional, estimado por la media nacional. En solo 50 años la población ha aumentado 17.4 veces. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro Población de Ensenada 2030) Ensenada, es el municipio más extenso de México, con una superficie de 52,510 Km², lo que representa 74.1% del área total del Estado de Baja California y 2.6% del territorio nacional. Posee 1,646 localidades y más de 441,000 habitantes. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro Población de Ensenada 2030, p.7)

Por otra parte, en cuanto al análisis legal se encontró lo siguiente: En México, refiriéndome al país no existe ordenamiento legal por parte de la Secretaría de Educación Pública que regule como profesión al agente inmobiliario, sin embargo esa es la tendencia. En el Distrito Federal, existe una ley llamada “Ley de Prestación de Servicios Inmobiliarios” donde establece que para ejercer la profesión de agente inmobiliario en el Distrito Federal, se deberá contar con un registro y certificación expedida por la secretaria de Desarrollo Económico del Distrito Federal. (Ley de Prestación de Servicios Inmobiliarios del Distrito Federal, 2014). Sin embargo, esta ley es de reciente creación. En el Estado de Baja California, el día jueves 21 de Agosto del 2014, fue presentada ante el Congreso del Estado, por el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, un proyecto de iniciativa para la creación de la Ley que regula las actividades de los Agentes Profesionales Inmobiliarios en el Estado de Baja California. (Congreso del Estado de Baja California, 2014). Iniciativa de ley que fue aprobada por unanimidad el día 16 de Octubre del 2014. (Congreso del Estado de Baja California, 2014). Por medio de esta ley se regula el ejercicio de todas las personas que ejerzan actos de intermediación inmobiliaria y se ordena su registro y licencia ante la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Baja California. En los últimos años, han ocurrido grandes cambios legales de gran relevancia, el más importante, por la ubicación geográfica del Estado de Baja California, es el siguiente: El 23 de Abril del 2013, se aprobó la reforma al artículo 27 Constitucional, que contiene la posibilidad que los extranjeros adquieran propiedad para vivir en zonas fronterizas. Siendo este un cambio gigantesco en la forma de adquirir propiedades para los extranjeros en nuestro país. (Gaceta Parlamentaria, 2013).

Justificación

Por lo que respecta a Baja California y en especial al municipio de Ensenada, se considera un nicho de negocio el sector de agencias de bienes raíces y consultoría de mercado respecto a desarrolladores de vivienda. Lo anterior sustentado ya que el PIB de Baja California en el año 2013 (Secretaría de economía, s.f., cita a INEGI) en su 61% está conformado en su mayoría por el comercio y dentro de este sector los servicios inmobiliarios y de alquiler representan el 10.35%. Para el año 2014, el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler representaba el 14.2% del PIB del Estado. (Secretaría de economía, 2015) Así también el artículo “Política de desarrollo empresarial de Baja California 2012-2020” que elaboró el Consejo Estatal de Desarrollo Empresarial de Baja California, manifestó que una vocación de innovación con gran peso económico y alto crecimiento para Ensenada es el sector Inmobiliario y corredores de bienes

raíces. (Fuentes, et al, 2012, p.31). Resultando congruente lo antes mencionado con los resultados publicados por el Consejo de Desarrollo Económico de Ensenada (CODEEN) y el Instituto Municipal de Investigación y Planeación de Ensenada, Baja California (IMIP) en el “Plan estratégico de desarrollo económico del Municipio de Ensenada PEDEME”, quien indica de nueva cuenta a las inmobiliarias y corredores de bienes raíces como una rama económica prometedora. (Consejo de Desarrollo Económico de Ensenada, 2011) Los diferentes tipos de crédito por medio de los cuales una persona puede adquirir una vivienda en México son: Infonavit, Fovissste, Banca (engloba la banca múltiple, SOFOMES, Micro financieras, y demás figuras que promueven productos para vivienda) y otras entidades (Orevis, Banjercito, Issfam, Pemex, Hábitat A,C. y otras agencias productoras de vivienda). (Sociedad Hipotecaria, Federal, 2015, p. 2).

Crédito Infonavit

En el año de 1972 se fundó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). El 12 de Abril de 1972, se promulgó la Ley de Infonavit con la que se dio cumplimiento a la vivienda de los trabajadores establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de Febrero de 1917. La forma consistió en reunir en un fondo nacional las aportaciones del 5% del salario de cada uno de los trabajadores que tuvieran contratados para darles la oportunidad de obtener un crédito de vivienda o el derecho a que sus ahorros sean devueltos. (Gerencia de Información Institucional, Infonavit, 2014). El Infonavit ofrece créditos para adquirir vivienda nueva o usada, para construir vivienda en tu propio terreno, ampliar o remodelar vivienda, pagar hipoteca y recientemente arrendar. Sera objeto de estudio, únicamente el crédito que ofrece Infonavit para comprar vivienda nueva o usada y la modalidad de renta. (Infonavit, 2014).

Estimación de Demanda

Considerando que para el año 2015, se espera que la población en México demande 380,000 créditos de tipo Infonavit, 50,000 Fovissste, 130,000 de la banca, y 55,109 de otras entidades, teniendo un total de demanda de créditos para vivienda para adquisición de 615,109 (Sociedad Hipotecaria Federal, 2015, p. 2). Se enfocara el presente estudio en las personas que viven en el centro de la Ciudad de Ensenada y que tienen acceso al Crédito Infonavit, por ser este último el crédito más representativo, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1: Número de Créditos Por Tipo de Solución, 2015

	Adquisición	Mejoramiento	Autoproducción	Total	Composición %
Infonavit	380,000	280,000	0	660,000	56.1
Fovissste	45,000	20,000	0	70,000	6.1
Banca	130,000	80,000	40,748	250,748	21.6
Otras entidades	55,109	63,623	60,000	178,732	15.4
Total	615,109	443,623	108,357	1,159,480	100.00

(Sociedad Hipotecaria Federal, 2015, p. 2)

Por lo que respecta a Baja California, la demanda de adquisición de vivienda se estima en 40,134 créditos. (Sociedad Hipotecaria Federal, 2015, p. 3) y considerando que el Municipio de Ensenada representa en cuanto a su volumen población con respecto a los demás municipios pertenecientes al Estado, el 14.90%, de habitantes, correspondiendo a 511,772 (Coplade, 2014), se podría decir que la demanda aproximada para el municipio será de 6,000 créditos. Aunado al dato anterior, en el año anterior y durante este año 2015, el Gobierno Federal a través de la Comisión Nacional de Vivienda, ha otorgado y otorgara subsidios en préstamos hipotecarios de Infonavit. A través de este subsidio, el Gobierno pretende impulsar a las personas a adquirir su primera vivienda. (Subdirección General de Crédito, Infonavit, 2015). Este programa consiste en apoyar a los trabajadores que tengan un ingreso de hasta 2.6 VSM y otros que ganen

hasta 5 VSM, (VSMD \$70.10), otorgándoles este subsidio para apoyarlos a comprar su primer casa. Razón por la cual y considerando que la demanda de vivienda a nivel Nacional se encuentra representada en un 56.1% por créditos de tipo Infonavit, se estima que el nicho de negocio se encuentra en la compra-venta de vivienda para trabajadores que sean derechohabientes a crédito INFONAVIT, por ser éstos los que representan la mayoría. (Subdirección General de Crédito, Infonavit, 2015).

METODOLOGIA

Para corroborar los datos económicos, políticos y jurídicos que se proporcionaron anteriormente y que indican que las agencias de bienes raíces constituyen un nicho de negocio para Ensenada, Baja California. Se realizó un estudio de mercado para identificar la viabilidad para la implementación de una agencia de bienes raíces exclusivamente en cuanto se refiere a créditos Infonavit. Para analizar la demanda del servicio que ofertará una agencia de bienes raíces se utilizó el método Cuantitativo de tipo descriptivo, mediante la técnica de la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario compuesto por preguntas cerradas de opción múltiple. El cuestionario aplicado midió la demanda por medio de seis dimensiones, perfil de los compradores, expectativas y deseos, poder de compra, preferencias de los consumidores, precio de servicio y eficacia publicitaria, constando en total de 27 preguntas.

Delimitación de Estudio

El periodo de aplicación del cuestionario, fue en el mes de Febrero a Marzo del año 2015. Se aplicó como antes se indicó a los trabajadores que tuvieran acceso al crédito Infonavit en el Centro de la Ciudad de Ensenada, trabajadores que fueron ubicados en la Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social número 32, ubicada en Calle Segunda, entre Alvarado y Blancarte número 129 de la Zona Centro de la Ciudad de Ensenada, Baja California.

Población

Por Ciudad de Ensenada, entenderemos lo que se denomina el Centro de la Ciudad de Ensenada, según la carta Urbana de este municipio. El Centro de Ensenada se divide en cinco sectores, Sauzal, Centro, Noreste, Chapultepec y Maneadero. (Carta Urbana de la Ciudad de Ensenada, 2014). El área de estudio comprende una superficie de 45,652.35 ha, donde se considera que el desarrollo urbano ejerce una influencia directa. Esta extensión incluye las poblaciones de El Sauzal, Ex – ejido Chapultepec, Maneadero, los poblados del Zorrillo y Esteban Cantú, así como las áreas urbanas del Estero de Punta Banda y la Joya. Del total de la superficie del centro de población, la mancha urbana ocupa 8,966.27 Ha. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro de Población de Ensenada 2030, p.6). Por lo que a las personas que se les aplicó el estudio de mercado, fueron los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social que radican en el centro de Ensenada en el año 2015, ya que los trabajadores afiliados a esta institución por consecuencia son derechohabientes del crédito Infonavit, de acuerdo al artículo 5 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. De acuerdo con la población existente y la superficie de la mancha urbana actual, la densidad bruta para el centro de población es de 34 hab/ha. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro de Población de Ensenada 2030, p.15). Así pues, la población total del centro de Ensenada, corresponde a 304,853.18 habitantes. El municipio posee más de 441,000 habitantes y el centro de población de Ensenada concreta a poco más de 60% de la población del municipio. (Programa de Desarrollo Urbano de Centro de Población de Ensenada 2030, p.7). Ahora bien, los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social al mes de Abril del año 2013 de la población del Centro de Ensenada, sumaban la cantidad de 77,300 personas. (Plan Municipal de Desarrollo, 2014-2016 XXI Ayuntamiento, Ensenada, Piensa en Grande, 2014). Siendo este dato el más reciente, toda vez que Inegi contemplaba para el año 2010, un total de trabajadores afiliados al IMSS de 69,348 para todo el Municipio de Ensenada. (Inegi, 2010) Por lo que se tomara como el total de nuestra población la cantidad de 77,300 personas.

Muestra

El tipo de muestra que se usó fue de tipo no probabilística. Seleccionando para este estudio los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social en el Centro de la Ciudad de Ensenada. Donde a unidad muestral fue el conglomerado de Trabajadores afiliados al IMSS y la unidad de análisis, cada trabajador. Para conocer el número de personas a las que se les aplicó la encuesta, aplicara la siguiente formula donde:

$N = 77,300$

$Z_{\alpha/2} = 1.962$ (si la seguridad es del 95%)

$P =$ proporción esperada en caso de $5\% = 0.05$)

$q = 1 - P$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)

$d =$ precisión (en este caso deseamos un 3 %)

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q} \tag{1}$$

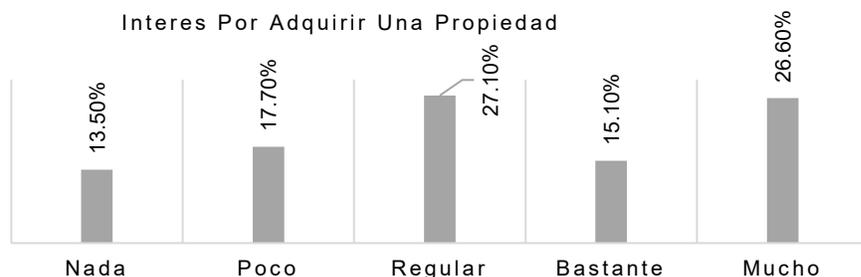
$$n = \frac{73000 * (0.19208) * 0.95}{69.5061 + 0.1094}$$

$n = 191.35$ personas

RESULTADOS

Después de la aplicación de los cuestionarios a 192 personas que poseen crédito Infonavit y que viven en el Centro de la Ciudad de Ensenada, Baja California, los resultados más relevantes fueron los siguientes:

Figura 1: Interés del Cliente Potencial

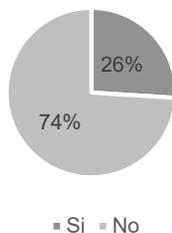


Fuente: Elaboración propia

El 27.1% del total de los encuestados, se encuentran regularmente interesados en adquirir una propiedad en Ensenada, Baja California. Seguido con el 26.6% le interesa mucho adquirir algún tipo de propiedad en la zona. Al 15.1% del total de los encuestados les interesa bastante adquirir una propiedad igualmente en la zona. Al 17.7% de los encuestados les interesa poco adquirir una propiedad, sin embargo solo por lo que respecta al 13.5% no le interesa adquirir ninguna propiedad en la Ciudad. Luego entonces, es dable concluir que a la mayoría de las personas encuestadas (86.5%) les interesa en mayor o menor grado adquirir una propiedad en esta Ciudad de Ensenada, Baja California.

Figura 2: Experiencias de Clientes Potenciales

Experiencia con agencias de bienes raíces

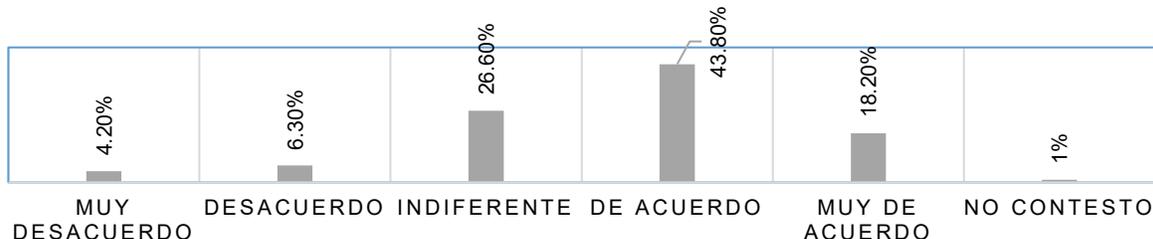


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, se encontró que el 74 % de los encuestados no han tenido anteriormente alguna experiencia con agencias de bienes raíces y solo el 26% si ha tenido alguna experiencia con agencias de bienes raíces. Lo que significa que la mayoría de las personas encuestadas no están acostumbradas a contratar los servicios de agencias de bienes raíces. Sin embargo, del dato que posteriormente se proporcionara se puede afirmar que a pesar que la mayoría de los encuestados no han tenido algún tipo de trato con agencias de bienes raíces, están dispuestos a contratarlas.

Figura 3: Disposición de Contratación

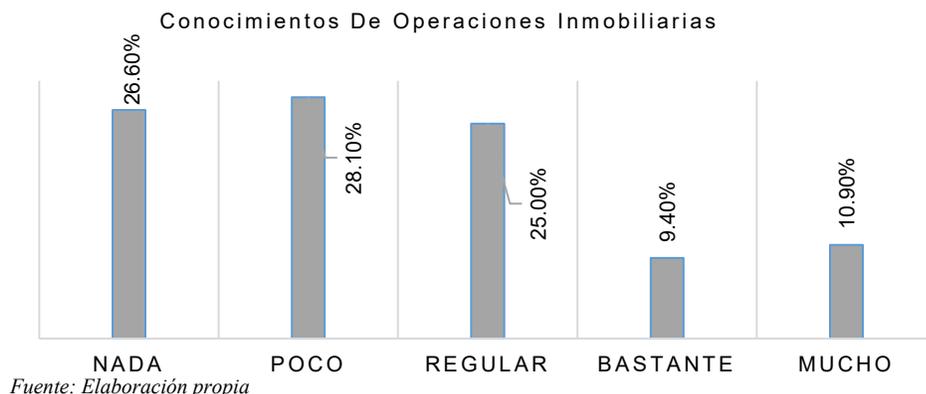
Disposición De Contratación



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, por lo que respecta a la disposición por contratar los servicios de una agencia de bienes raíces, el 43.8% de los encuestados está de acuerdo. El 18.2% está de acuerdo y el 26.6% es indiferente. Por lo contrario, el 6.3% está en desacuerdo al contratar los servicios de las agencias de bienes raíces y solo el 4.2% está muy en desacuerdo. Así pues, la mayoría de los encuestados está de acuerdo en contratar los servicios de una agencia de bienes raíces, lo que significa que existe la posibilidad de mercado para el negocio que en futuro se podría implementar como nicho. Haciendo notar, que solo el 2% de los encuestados no contesto.

Figura 4: Conocimiento de los Clientes Potenciales



Se encontró también, que del total de las personas encuestadas representadas por el 28.1% conocen poco del procedimiento necesario para vender, comprar o rentar un bien inmueble, seguido por el 26.6 % que no conoce nada acerca de dicho procedimiento. El 25% manifestó que conoce en parte este procedimiento. Y solo el 10.9% manifestó conocer mucho este procedimiento mientras que el 9.4% manifestó conocer bastante. Por lo que se puede concluir, que son mayoría las personas que desconocen o saben poco acerca de los procedimientos o procesos necesarios para la compra-venta o arrendamiento de bienes inmuebles. Situación que es conveniente, ya que ante la necesidad que presenta la mayoría de las personas encuestadas de conocer el procedimiento para realizar operaciones de compraventas de inmuebles, se observa la posibilidad de nicho de negocio para la implementación de una empresa de bienes raíces que ofrezca asesoría al respecto. En general, los resultados obtenidos demuestran que existe interés en adquirir al menos una propiedad en la Ciudad, disposición por contratar el servicio ofertado por las agencias de bienes raíces y existe una necesidad de conocimiento que se convierte en una oportunidad de servicio para las futuras agencias de bienes raíces.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir lo siguiente: Por medio de los datos económicos y tendencias políticas proporcionados por los diferentes planes estratégicos Estatales y Municipales, se puede concluir que las agencias de bienes raíces conforman un negocio nicho para los próximos años en la Ciudad de Ensenada, Baja California. Así también con los datos proporcionados y analizados por la Sociedad Hipotecaria Federal, se concluye que la demanda de vivienda para el Estado es significativa y por tanto se confirma que las agencias de bienes raíces constituyen un negocio nicho. Aunado a lo anterior, y con el análisis de la demanda, resultado de la aplicación del cuestionario a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y por consecuencia derechohabientes de INFONAVIT en el centro de Ensenada, se concluye que los mismos tienen interés, necesidad y disposición para contratar los servicios ofertados por una agencia de bienes raíces. Comprobando por tanto, que las agencias de bienes raíces enfocadas a créditos INFONAVIT, conforman un negocio nicho en la Ciudad de Ensenada, Baja California y constituye una oportunidad para posibles emprendedores interesados en incursionar en dicho negocio. Esta investigación presenta una limitación territorial enfocado a la Ciudad de Ensenada, Baja California y limitado a trabajadores derechohabientes al crédito INFONAVIT.

REFERENCIAS

Asociación Mexicana de Profesionales Inmobiliarios. (2011). Consultado el 12 de Julio de 2014 en: <http://www.ampi.org/es/nosotros/>

Congreso del Estado de Baja California, (2014). XXI Legislatura, Poder Legislativo de Baja California, comunicado 664. Consultado el 15 de Diciembre del 2014 en:
<http://www.congresobc.gob.mx/comunicados/COMUNICADO%20664.pdf>

Consejo Estatal de Profesionales Inmobiliarios de Baja California, A.C. (s.f.). Consultado el 13 de Julio de 2014 en: www.cepibc.org/

Consejo de Desarrollo Económico de Ensenada, Instituto Municipal de Investigación y Planeación de Ensenada, B.C. (2011). Plan Estratégico de Desarrollo Económico del Municipio de Ensenada (PEDEME), Ensenada, Baja California.

Coplade, (2014). Población de Baja California y sus municipios. Consultado el 8 de Abril del 2015, en:
<http://www.copladebc.gob.mx/seis/pdf/apuntePoblacionBCyMunicipiosEne14.pdf>

Fuentes, N., Martínez, S., Plascencia, I. & Ramos, J. (2012). Política de Desarrollo Empresarial de Baja California 2012-2020, p.1-33

Gaceta parlamentaria (2013). De la Comisión de Puntos Constitucionales, con proyecto de decreto que reforma la fracción I del párrafo noveno del artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultada el 15 de Diciembre del 2014 en:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2013/abr/20130418-X.pdf>

Gerencia de Información Institucional, Infonavit, (2014). Historia Infonavit. Consultado el 14 de Diciembre del 2014 en:
http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/el+instituto/el_infonavit/historia

Inegi, (2010). México en cifras, Baja California, Ensenada. Consultado el 9 de Diciembre del 2014 en:
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/movil/mexicocifras/mexicoCifras.aspx?em=02001&i=e>

Infonavit, (2014). En que puedo usar mi crédito. Consultado el 15 de Diciembre del 2014 en:
http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/trabajadores/quiero_un_credito/en+que+puedo+usar+mi+credito/

Koss-Feder, L. (2005). La apertura de un negocio nicho. *Entrepreneur México*. (13) p. 74-790
Ley de Prestación de Servicios Inmobiliarios para el Distrito Federal. (2014). Consultado el 04 de Septiembre de 2014 en:
<http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.aldf.gob.mx%2Farchivo-38c778c54fecee5b6229e9754e69f9d7.pdf&ei=IMAIVN6TManuiQLjiYHwDQ&usg=AFQjCNF8FwheZH4pp34MROc7JbPf7mq7HQ&sig2=sP6vhiVBWQ2d0TIT6L14OQ&bvm=bv.74649129,d.cGE>

Plan de Desarrollo Municipal, 2014-2016 XXI Ayuntamiento, Ensenada, Piensa en Grande, (2014). Presidencia Municipal. Consultado el 9 de Diciembre del 2014 en:
<http://transparencia.ensenada.gob.mx/doc/file2890s101d71.pdf>

Programa de Desarrollo Urbano de Centro de Población de Ensenada 2030 (2009) consultada el 28 de Noviembre del 2014 en: http://www.imipens.org/IMIP_files/PDUCP-E2030-abreviado.pdf

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.). Consultado el 12 de Julio de 2014 en: <http://lema.rae.es/drae/?val=agnte>

Sánchez, W. (2013). ¿Derecho a la vivienda, o derecho al crédito para la vivienda? *Alegatos-Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, (83), p. 153-168.

Schettino, M. (1995). Crecimiento e Inflación: va de nuez. *El costo del miedo* (pp. 37-39). México, D.F.: Iberoamérica, S.A. de C.V.

Secretaría de Economía. (s.f.). Pro México ¿Por qué invertir en Baja California? Consultado el 14 de Agosto del 2014 en:
www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fmim.promexico.gob.mx%2FDocumentos%2FPDF%2Fmim%2FFE_BAJA_vf.pdf&ei=iSDtU-LQL8zoQTXv4LgBA&usg=AFQjCNHGjvklSdJUwaVQMUiuxY7yWCbdg&sig2=wWJvMHIQy9aEEqSGzCkPAw

Secretaría de economía, 2015. Consultado el 08 de Mayo del 2015 en:
<http://www.economia.gob.mx/delegaciones-de-la-se/estatales/baja-california#>

Sociedad Hipotecaria Federal, (2015). Dirección de Estudios Económicos de la Vivienda, demanda de vivienda 2014. Consultado el 8 de Diciembre del 2014 en:
<http://www.shf.gob.mx/estadisticas/EstudiosVivienda/Documents/demanda%202015.pdf>

Subdirección General de Crédito, Infonavit, (2014). En que puedo usar mi crédito. Consultado el 15 de Diciembre del 2014 en:
http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/trabajadores/quiero_un_credito/en+que+puedo+usar+mi+credito/credito/vivienda_nueva

BIOGRAFIA

María de Lourdes Solís Tirado, Doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California. Profesora de tiempo completo y coordinadora de la Licenciatura en Administración modalidad semiescolarizada en la misma Universidad. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, ubicada en Boulevard Zertuche de los Lagos S/N, Fraccionamiento Valle Dorado, C.P. 22890 Ensenada, Baja California, Correo lsolis@uabc.edu.mx

Guadalupe Espinoza Guerrero, Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California, estudiante de tiempo completo para obtener el grado de Maestra en Administración por la misma universidad. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, ubicada en Boulevard Zertuche de los Lagos S/N, Fraccionamiento Valle Dorado, C.P. 22890 Ensenada, Baja California. Correo electrónico guadalupe.espinoza@uabc.edu.mx

APORTES DE LA ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL EN LA GESTIÓN INTEGRADA

Yuber Liliana Rodríguez Rojas, Universidad Santo Tomás - Universitaria Agustiniiana
Ximena Lucía Pedraza Nájjar, Universidad Santo Tomás

RESUMEN

En este artículo presenta los resultados de un estudio documental cuyo objetivo fue analizar los aportes de la estructura de alto nivel propuesta por la Organización Internacional de Estandarización ISO frente a los requisitos en la gestión de la calidad y en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en organizaciones del sector privado. Para ello, se consultó la literatura científica publicada en Science Direct, Scopus y Redalyc en los últimos 10 años. Esta búsqueda se realizó con los términos clave "integrated management", "integration of management systems" y "High-level structure. Adicionalmente, se efectuó una búsqueda iterativa de las publicaciones de los dos autores principales, los cuales corresponden a los autores con más publicaciones en las fuentes consultadas. Además se analizó la normatividad legal vigente en Colombia en materia de gestión aplicable a las empresas objeto de análisis. Los textos que cumplieron con los criterios enunciados fueron recuperados y analizados siguiendo la metodología de lectura crítica propuesta por Alvarado en el 2012 y posteriormente fueron contrastados con el Anexo SL de las directivas de ISO/IEC. Se concluyó que la estructura de alto nivel facilita la gestión integrada de la calidad y la seguridad y salud en el trabajo y optimiza los recursos para el logro de los objetivos organizacionales.

PALABRAS CLAVE: Calidad, ISO, Estructura de Alto Nivel, Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTRIBUTION OF HIGH-LEVEL STRUCTURES FOR MANAGEMENT INTEGRATION

ABSTRACT

This article presents the results of a study analyzing the contributions of the high-level structure proposed by the International Organization for Standardization ISO. The goal is to meet the requirements on quality management and management of health and safety working in private sector organizations. To do this, the scientific literature was consulted. This search was performed using the key terms "integrated management", "integration of management systems" and "High-level structure. Additionally, an iterative search of the publications of the two main authors took place. Further, the current legal regulations in Colombia were analyzed on applicable management companies analyzed. The texts that met the criteria were retrieved and analyzed following the methodology of critical reading on the proposal for Alvarado 2012. They were subsequently contrasted with Annex SL directives of ISO / IEC. We concluded that high-level structure facilitates the integrated quality management and safety and health at work and optimizes resources to achieve the objectives organizational.

JEL: J28, K32, L15, L19, M54

KEYWORDS: Quality, ISO, High-Level Structure, Management, Safety and Health at Work

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional se ha visto el auge por los sistemas de gestión, como métodos o herramientas aplicadas para el mejoramiento continuo en el logro de sus objetivos, con propósitos detallados a nivel de productividad, imagen, crecimiento, competitividad, calidad, desarrollo humano y cultura organizacional. A pesar de contar con diversos modelos, la integración de la calidad con la seguridad y salud en el trabajo aún es débil. Esta integración permite que la gestión se incorpore no solo en los procesos de una organización, sino que además, permea a las personas, desde la perspectiva del trabajo y desde el compromiso de cada colaborador para lograr la conformidad con los requisitos del producto o servicio que promete la organización a sus clientes.

Como sistemas de gestión, las referencias mundialmente conocidas e implantadas, han sido las normas ISO, para calidad la norma ISO 9001 (International Organization for Standardization, 2015a) y para la seguridad y salud en el trabajo se ha considerado el referencial OHSAS 18001; actualmente la ISO se encuentra en la construcción y definición del referencial ISO 45001 (International Organization for Standardization, 2015b) para la seguridad y salud en el trabajo. En tiempos de la post-globalización, la ISO ha realizado una actualización en la estructura de las normas, la cual ha sido acogida durante los últimos cuatro años, denominada estructura de alto nivel, la cual permite que las intenciones y propósitos de la organización por integrar la gestión, sean más efectivos y relevantes en el ámbito organizacional. A continuación se revisión literaria donde se presenta una revisión exhaustiva del estado del arte, posteriormente se describe la metodología utilizada, en seguida se detallan los resultados y al final se presentan las conclusiones, limitantes y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La integración significa llevar a cabo una combinación, es decir, poner todas las prácticas de gestión internas dentro de un sistema de tal manera que los componentes de dicho sistema no estén separados, sino vinculados para formar una parte integral del sistema de gestión de la empresa. Asimismo, Beckmerhagen, Berg, Karapetrovic y Willborn (2003) consideran la integración como —un proceso de unión de diferentes sistemas de gestión específicos en un único y más eficaz sistema integrado de gestión. Para Karapetrovic (2003) un sistema integrado de gestión es un conjunto de procesos interconectados que comparten los mismos recursos (humanos, materiales, infraestructura, información, y recursos financieros) para lograr los objetivos relacionados con la satisfacción de una amplia variedad de grupos de interés (stakeholders). Un sistema integrado de gestión queda, por tanto, caracterizado por la pérdida de identidad de los subsistemas. Para Pojasek (2006) un sistema integrado de gestión es el que combina sistemas de gestión usando un enfoque orientado al empleado, una visión basada en los procesos y un enfoque de sistemas, que hacen posible poner todas las prácticas de gestión normalizadas que correspondan en un solo sistema. Por último, Bernardo, Casadesus, Karapetrovic y Heras (2009) resumen la integración como un proceso de vinculación de diferentes sistemas de gestión normalizados dentro de un único sistema de gestión con recursos comunes en apoyo de la mejora de la satisfacción de los grupos de interés (Carmona y Rivas, 2010).

Un sistema de gestión integrado tiene muchas ventajas. Se simplifica su implantación. Es mayor la eficacia en su evaluación, el control y el seguimiento. Existe una mayor participación de los trabajadores en su implantación. Se alcanzan cotas más altas en la mejora de las condiciones de trabajo, de la calidad y del respeto por el medio ambiente. Las mejoras conseguidas reducen las demandas judiciales de responsabilidad por incumplimientos. Se reducen las primas de seguros y se mejora la imagen de la empresa. Se incrementa la competitividad de la empresa. Es mayor la confianza de los clientes (Fraguela, Carral, Iglesias, Castro y Rodríguez, 2011). Al indagar sobre los referenciales ISO 9001 (International Organization for Standardization (2015a), OHSAS 18001 (British Standards Institution, 2007) y en la proyección de la ISO 45001, en la literatura se encuentran diversos contenidos y puntos de vista frente a su integración. Por esto, es importante saber que la estructura de alto nivel es el nombre como se conoce el

resultado del trabajo del grupo de coordinación técnica en normas de sistemas de gestión de la organización internacional de estándares (ISO), el cual dota de la misma estructura, definiciones y texto fundamentales idénticos a las normas de sistemas de gestión (Forbes, 2014). La estructura de alto nivel es un elemento normativo para el desarrollo de normas, que permite estructurar y alinear los sistemas de gestión ISO por medio de la unificación de su estructura, textos y vocabulario fundamentales. Tanto desde un punto de vista teórico como empírico, muchos autores han hecho énfasis en la necesidad de integrar estos sistemas de gestión, ante los beneficios esperados en cuanto a la mejora de la eficacia y la disminución de esfuerzos, costos y burocracia (Bernardo, Casadesus, Karapetrovic y Heras, 2009; Salomone, 2008; Zeng, Shi y Lou, 2006; Fresner y Engelhardt, 2004; Carmona y Rivas, 2010).

METODOLOGÍA

Esta investigación corresponde a un estudio documental, cuyo objetivo fue analizar los aportes de la estructura de alto nivel propuesta por la ISO frente a los requisitos en la gestión de la calidad y en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en organizaciones del sector privado, a partir de la revisión de literatura científica y normas técnicas de gestión. Esta investigación buscó reconocer las estrategias para alcanzar una gestión integrada que se han documentado a partir de experiencias investigativas y de normalización, con el fin de identificar las contribuciones de la estructura de alto nivel a dicha gestión. Para ello, se efectuó una revisión de la literatura científica publicada en las bases de datos Science Direct, Scopus y Redalyc y se consultaron los sitios web de organismos reconocidos en materia de normalización con son la ISO y la British Standards Institution (BSI) para identificar las normas y documentos técnicos con las especificaciones y requisitos de sistemas integrados de gestión. Los criterios de búsqueda considerados para las bases de datos fueron: artículos publicados en inglés y español, en revistas indexadas cuyo tema central es la integración de sistemas de gestión normalizados. La revisión fue efectuada con los términos clave *"integrated management"*, *"integration of management systems"* y *"High-level structure"*.

Una vez recuperada la información se efectuó una búsqueda iterativa de las publicaciones de los dos autores principales, los cuales corresponden a los autores con más publicaciones en las fuentes consultadas. Además se analizaron los documentos técnicos para la integración de sistemas de gestión normalizados. Los documentos que cumplieron con los criterios enunciados fueron recuperados en texto completo y analizados siguiendo la metodología de lectura crítica propuesta por Alvarado (2012), la cual es una estrategia de tipo analítico que busca la relectura de los textos con el fin de identificar categorías sujetas a discusión e interpretación y considera tres elementos: 1) ausencias o carencias del texto, 2) Identificación de los aspectos que no están presentes pero que se requieren ya sea por un necesidad o un deseo y 3) Confirmación de ideas a través de interpretaciones. Posteriormente los hallazgos fueron contrastados con el Anexo SL de las directivas de ISO/IEC. Esta revisión permitió recopilar 24 documentos como se puede apreciar en la Tabla 1, 6 publicados en idioma español y 18 en inglés.

Tabla 1: Número de Documentos Incluidos en el Análisis

Fuente	Número de Documentos
Base de datos: Science Direct	10
Base de datos: Scopus	4
Base de datos: Redalyc	1
Sitios web especializados (organismos de normalización)	9
Total	24

En esta tabla se presenta el número de documentos incluidos en el análisis por tipo de fuente, los cuales fueron publicados entre el 2005 y el 2015, en la cual se puede apreciar que el mayor número de publicaciones científicas sobre sistemas integrados de gestión se ubican en la base de datos Science Direct.

RESULTADOS

En el análisis se incluyeron 24 documentos, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión descritos en el apartado anterior. A continuación se presentan los hallazgos más relevantes de la literatura consultada en materia de integración de sistemas de gestión así como los aportes de la estructura de alto nivel desarrollada por la ISO en la gestión integrada de la calidad y la seguridad y salud en el trabajo aplicable a las empresas del sector privado.

Integración de Sistemas de Gestión

La integración de los sistemas de gestión se ha convertido en un mecanismo esencial, adoptado por las organizaciones, ya que representa una alternativa a operar con múltiples sistemas de gestión en forma paralela, lo que conlleva a la reducción de costos, la reducción de la documentación, una mayor optimización de los recursos y a la generación de sinergias entre los sistemas de gestión que son integrados; no obstante estos beneficios son proporcionales con el nivel de integración alcanzado (Abad, Dalmau y Vilajosana, 2014; Olaru, Maier, Nicoară y Maier, 2014). Asimismo, en el estudio de Bernardo, Simon, Tarí y Molina-Azorín (2015) se evidenció que los beneficios obtenidos con la integración son mayores que los alcanzados por sistemas de gestión implementados de manera independiente debido al mayor alcance que proporciona la integración. En los países europeos se cuentan con altas tasas de adopción de sistemas de gestión en sus empresas, principalmente en España; y en Latinoamérica Colombia es el segundo país en Latinoamérica, después de Brasil, con mayor número de certificaciones en ISO 9001, de acuerdo con el ISO Survey. Este crecimiento de los sistemas de gestión conlleva a la necesidad de crear estrategias para su integración de las organizaciones y existen diversas clasificaciones sobre los niveles de integración de acuerdo con lo expresado por Mesquida y Mas (2015), uno de los estudios recientes, desarrollado por Bernardo, Casadesus, Karapetrovic y Heras (2009) y realizado en 435 empresas, propone tres niveles de integración: 1. Sin integración: cuando los sistemas de gestión funcionan de manera independiente, 2. Integración parcial: la integración de algunos sistemas de gestión se da sobre la base de sus objetivos, la documentación, los recursos y procedimientos humanos y 3. Integración completa: cuando las normas se combinan en un sistema común de gestión. Asimismo estos autores refieren que existen diversas estrategias de integración a saber: 1. Implementar primero un sistema de gestión de la calidad y luego el sistema de gestión ambiental, 2. Primero el sistema de gestión ambiental y luego el sistema de gestión de la calidad, 3. Los dos sistemas simultáneamente.

Por otra parte, esta investigación presenta una revisión de literatura que expone tres secuencias que se pueden seguir para lograr una integración de la gestión en las organizaciones: 1. Integrar el sistema de gestión de la calidad con otros sistemas de gestión a partir del enfoque a procesos, 2. Integrar el sistema de gestión a través del ciclo PHVA, y 3. Relacionar, alinear e integrar estas funciones específicas de los sistemas de gestión a implementar. Los resultados de este estudio son similares a los resultados de Karapetrovic, Casadesus y Heras (2006) en el cual se evidenció que el 86% de las organizaciones de Cataluña estudiadas, implementaron primero el sistema de gestión de la calidad y posteriormente el sistema de gestión ambiental. Otro estudio desarrollado en el 2012, refiere cinco aspectos clave a considerar al momento de integrar un sistema de gestión: 1. La estrategia de integración, 2. La metodología de integración, 3. El nivel de integración del sistema de gestión, 4. La integración de las auditorías de los sistemas, y 5. Los beneficios y dificultades que enfrentan desde la integración (Bernardo, Casadesus, Karapetrovic y Heras, 2012). Según Bernardo (2014), en otro estudio identificó dos aspectos relevantes en la integración, el primero clasifica la integración de los sistemas de gestión o MSs (en inglés: *Management systems*) como un tipo de innovación y el segundo propone un modelo que analiza la relación que existe entre la integración de los sistemas de gestión y el rendimiento de gestión de la innovación. A través de una revisión de la literatura, se analiza la integración de los sistemas de gestión, la gestión de innovación y el vínculo que se estableció previamente entre calidad, gestión de la calidad total e innovación.

Los hallazgos, aunque tentativos, permiten clasificar la integración de los sistemas de gestión como una forma de innovación organizacional e incremental la cual se originó al interior de las empresas trayendo también como consecuencia un impacto a nivel interno en las mismas. La integración se adhiere también a tres perspectivas específicas de innovación: institucional, cultural y racional. Los resultados permiten la proposición de un modelo que prueba empíricamente el impacto de la integración de los sistemas de gestión sobre el rendimiento de gestión de la innovación. La integración se mide en términos de la estrategia y la metodología que se adopta en el proceso, la madurez del sistema de gestión integrado y la motivación con que cuenta la organización para incorporarla. El rendimiento de gestión de la innovación se mide en términos de los beneficios obtenidos, del desarrollo de las competencias, del mejoramiento de la eficiencia y los resultados financieros. Este estudio es uno de los primeros en identificar la integración como una innovación organizacional y de relacionarla con el rendimiento de gestión de la innovación.

Cabe precisar, que los tres sistemas de gestión que tradicionalmente han sido más populares cuando se habla de sistemas integrados de gestión son calidad, seguridad y salud ocupacional y ambiental; sin embargo en las últimas décadas, al reconocer los beneficios que trae esta integración, se han adelantado investigaciones como la de Asif, Searcy, Zutshi y Fisscher (2013) que incorpora la responsabilidad social a la gestión de las organizaciones y concluye que un enfoque de sistemas integrados de gestión proporciona la infraestructura para la integración de otros referenciales con es el de responsabilidad social empresarial y la de Olaru, Pirnea, Hohan y Maftai (2014) en la cual se analizan los indicadores de desempeño de los sistemas integrados de gestión utilizados por las PYME en Rumania, encontrando que están asociados principalmente a resultados financieros.

Por otra parte, el proceso de auditorías tanto internas como externas es otro de los elementos a integrar en el sistemas de gestión, aspecto evidenciado en el estudio de 435 organizaciones, realizado por Bernardo, Casadesus, Karapetrovic y Heras (2010), en el cual se demostró que la mayoría de las organizaciones registradas en varios estándares integran sus auditorías. Asimismo en el estudio de Savino y Batbaatar (2015) se encontró que la auditoría integrada se considera como un recurso básico de la pequeña y mediana empresa (PYMES). En el ámbito normalizador, se identifican tres referenciales para la integración de sistemas de gestión: la PAS 99 y la UNE 66177 y la estructura de alto nivel (ISO). PAS 99 es una norma internacional que especifica los requisitos para sistemas integrados de gestión que permite a una organización integrar dos o más sistemas de gestión o normas y/o especificaciones formales en un solo sistema de gestión, de manera integrada; es adecuada para cualquier organización, independientemente del tamaño o sector. El enfoque integrado de PAS 99 incorpora, entre otros, los siguientes enfoques (British Standards Institution, 2012):

Un enfoque integrado para la política y establecimiento de objetivos.

Un enfoque integrado para los aspectos, impactos y riesgos asociados al negocio.

La disponibilidad de una documentación (manual, procedimientos, instrucciones...) integrada de un modo adecuado.

Un enfoque integrado de la planificación, con un buen uso.

Un enfoque integrado de los procesos del sistema.

Un enfoque integrado de los procesos de mejora (acciones correctivas, mediciones y mejora continua).

Un enfoque integrado de las auditorías internas.

La revisión por la dirección debe considerar la estrategia global del negocio y de su despliegue.

UNE 66177:2005 es una guía para la integración de los sistemas de gestión. Esta norma establece que la integración depende del nivel de madurez en la gestión por procesos, y considera la gestión por procesos como el mejor método para la integración de los sistemas de gestión, es una norma española cuyo objeto es ayudar a las organizaciones a llevar a cabo, total o parcialmente, la integración de los sistemas de gestión mencionados. Se compone de las siguientes etapas (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2005):

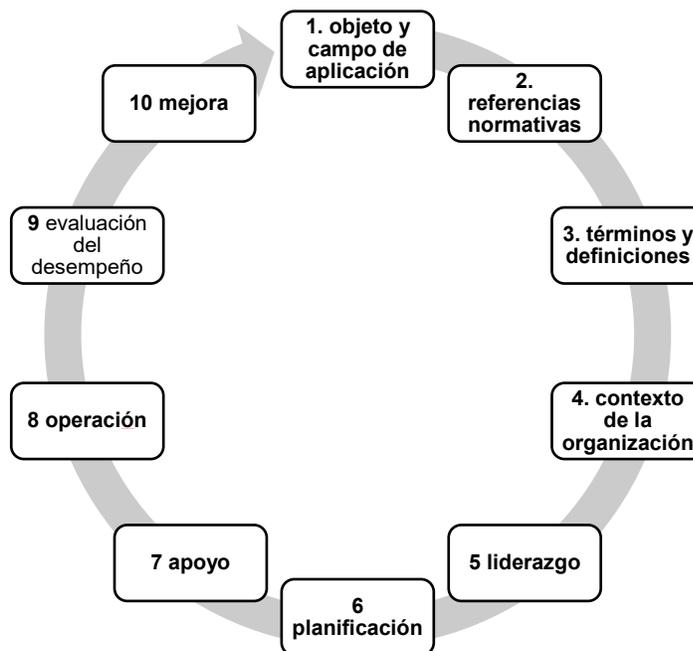
Desarrollo del plan de integración (Beneficios esperados, análisis de contexto, selección del nivel de integración, elaboración del plan de integración y apoyo a la alta dirección) Implantación del plan de integración Revisión y mejora del sistema integrado de gestión (Evaluación de la eficacia del plan de integración y seguimiento y mejora del sistema integrado)

La Organización Internacional de Estandarización ISO, determinó que los sistemas de gestión, en general, comparten elementos comunes pero tienen diversas formas y estructuras; esto hace que se genere confusión y dificultad en la implementación, por esta razón propone la estructura de alto nivel, como instrumento armonizador de normas en estructura, texto fundamental y definiciones clave. Para el caso de la gestión de la calidad y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones requieren cumplir con los requisitos descritos por el referencial y el aporte de la estructura de alto nivel se presenta al considerar las mismas etapas pero con las particularidades de cada enfoque emitido por el ente normalizador. Finalmente, en los últimos años el reto es innovar en la gestión, es por ello, que estudios como el realizado por Maier, Vadastranu, Keppler, Eidenmuller y Maier (2015) dan bases para el desarrollo de un modelo de integración de sistemas de gestión que incluyen la innovación como una parte esencial. Además, se requiere proporcionar indicaciones para las empresas, para que sus recursos tangibles e intangibles puedan hacer que su sistema de gestión integrada se convierta en un activo estratégico como lo refieren Savino y Batbaatar (2015).

Aportes de la Estructura de Alto Nivel a la Gestión Integrada de la Calidad y la Seguridad y Salud en el Trabajo

La estructura de alto nivel organiza y estandariza la distribución interna de los requisitos de las normas ISO, es descrita en el Anexo SL de Directiva, Parte 1 de ISO/IEC. La figura 1 muestra la estructura común en la que se dividen los apartados de requisitos citados.

Figura 1: Estructura de Alto Nivel



Esta figura representa la estructura de alto nivel, que tiene 10 capítulos, fases o etapas. Fuente: Elaboración propia basada en Targen & Warris (2012) y International Organization for Standardization (2014).

Esta estructura parte de la identificación del objeto y campo de aplicación del sistema de gestión de acuerdo a la disciplina [entiéndase disciplina como el área de actuación del sistema de gestión a saber: ambiental, calidad, seguridad y salud en el trabajo, entre otros] seleccionada, así como de sus referencias normativas específicas a cada disciplina y de los términos y definiciones aplicables al sistema de gestión.

En cuarto lugar se encuentra el contexto de la organización el cual incluye tanto las cuestiones internas como externas de la organización así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas. Dentro de los factores internos a analizar se encuentran: 1. Estructura organizativa, 2. Políticas, objetivos y las estrategias para lograrlos, 3. Recursos de la organización, 4. Los procesos de toma de decisiones y 5. Las normas internas, directrices, modelo de negocio. Los factores externos a considerar son: 1. Factores culturales, sociales y políticos, 2. Requisitos legales, 3. Efectos económicos, 4. Tecnología y las 5. Tendencias del mercado. A partir del análisis efectuado este es uno de los puntos que permite relacionar, alinear e integrar las funciones específicas de los sistemas de gestión a implementar o ya implementados, dado que es la entrada para la identificación de las necesidades de la organización así como de sus partes interesadas relevantes. Esta etapa de análisis de contexto provee información detallada basada en datos para la toma de decisiones en materia de la gestión de la organización y es aquí el primer momento en el cual se pone en acción el pensamiento estratégico del gestor tanto de calidad como de seguridad y salud en el trabajo. Como aspecto relevante, principio de la gestión y centro de la estructura de alto nivel, el liderazgo se identifica como una habilidad que deben tener todas las personas, en todos los niveles de la organización, determinado por el grado de motivación que tiene el individuo para permear a otros hacia el logro de un objetivo común, que para el caso de esta estructura, se refiere a la política integral de gestión, con una identificación clara de los roles, responsabilidades y autoridad frente a las decisiones a tomar y los caminos a elegir, para el logro de la satisfacción de las partes interesadas relevantes. Desde la gestión de la calidad y de la seguridad y salud en el trabajo, determina la orientación operativa y estratégica para el logro de los propósitos establecidos en la organización.

Enseguida, al contar con una gestión integrada, alineada con un propósito claro y establecido a partir de la calidad y seguridad en el trabajo, la planificación innova en las normas de gestión al requerir acciones para gestionar el riesgo y las oportunidades cuando se planifican sistemas de gestión. Teniendo como fundamento la política integral de gestión, surge la necesidad de contar con objetivos del sistema y la planificación detallada de los mismos, teniendo presente y de manera continua el pensamiento basado en riesgos, con una orientación en el desempeño de la gestión integrada y no solo como requisito prescriptivo, que establecen una condición y nada más. Bajo esta estructura y para dar cumplimiento a las directrices planteadas en el contexto y la planificación, con un liderazgo destacado, la gestión integral, requiere del componente de apoyo que permite dinamizar las intenciones de la organización hacia los resultados concretos del direccionamiento y control requeridos para la calidad y la seguridad y salud en el trabajo.

En este aparte, la estructura propone la intervención de los recursos requeridos para establecer, implementar, mantener y mejorar la gestión integrada, como son: las personas, la infraestructura (incluye recursos tecnológicos y planta física), factores físicos y humanos, recursos de seguimiento y medición (incluye el aseguramiento metrológico y la gestión del conocimiento), la competencia de las personas, la toma de conciencia de las mismas, la comunicación interna y externa y el control de la información documentada, que permita generar confianza en la conformidad con los requisitos en el margen de la eficacia en la gestión integrada. Luego de identificar los recursos que requiere la gestión integrada, dentro de la estructura de alto nivel se cuenta con la operación, siendo la etapa más general de la misma y se orienta a planificar, implementar y controlar los procesos requeridos por el sistema integrado, incluso los cambios que sean requeridos. Este apartado es donde cada norma de gestión introduce los capítulos específicos de su materia, sea calidad o seguridad y salud en el trabajo, para el caso particular. Se destaca, por cuando en la operación se requieren procesos para todas las gestiones, incluyendo algunas como ISO 14001 que no utilizaban el término de forma explícita. Para el caso de la seguridad y salud en el trabajo, se destacan temáticas como: jerarquía de los controles, preparación y respuesta ante emergencias y la gestión del

cambio, mientras que para la gestión de la calidad, prevalecen temáticas como: requisitos de productos y servicios, diseño y desarrollo de productos y servicios, el control de los procesos, productos y servicios suministrados externamente, y el control de las salidas no conformes.

Dentro del concepto de gestión se establecen 2 elementos relevantes para su ejecución, los cuales son: dirección y control. Dentro de la estructura de alto nivel, la dirección está detalladamente descrita en los apartados descritos hasta el momento, a excepción de la etapa de operación, donde no solo se direcciona, sino que además, se ejecuta. El control se determina a través de la evaluación del desempeño, en la cual se incluye la necesidad de dar seguimiento, medir, analizar y evaluar el comportamiento, efectos y aportes del sistema y sus componentes. Establece también los requisitos de la auditoría interna y revisión por parte de la dirección, como actividades de suma importancia en la verificación del cumplimiento de los requisitos que intervienen en la gestión integrada de la calidad y la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, la estructura de alto nivel con el enfoque de integración, aquí propuesto, cierra el ciclo con la mejora, la cual establece los parámetros para la toma de correcciones, acciones correctivas, mejora continua, cambios abruptos, innovaciones y reorganización. A este apartado le siguen anexos que cada norma de gestión define para asegurar la mejor comprensión de los requisitos de la alta estructura y propios del tema que normaliza, lo que facilita la comprensión de las normas para su lectura, interpretación, aplicación, verificación, mantenimiento y mejora.

CONCLUSIONES

Este estudio documental, con énfasis en la revisión de la literatura científica en bases de datos y normas técnicas de gestión disponibles en los sitios web reconocidos en materia de normalización, finalizando con una búsqueda iterativa, permite confirmar la importancia de los aportes de la estructura de alto nivel propuesta por la Organización Internacional de Estandarización ISO frente a los requisitos en la gestión de la calidad y en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en organizaciones del sector privado como método para la integración de sistemas de gestión en las organizaciones. Se identificaron y consolidaron diversas maneras, métodos, herramientas y referenciales avalados, que facilitan la integración de acuerdo con las necesidades de las organizaciones, garantizando una optimización de recursos, una puesta en común y una fundamentación que permiten el logro de los objetivos organizacionales.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones encontradas durante el estudio, se puede considerar el número de artículos revisados, los idiomas que se consideraron en la búsqueda, el sector de análisis y el período de tiempo que se identificó. Para futuras investigaciones se pueden incluir sectores como el público o el mixto, períodos de tiempo diferentes, sectores productivos en particular, diversos idiomas en la búsqueda, sistemas de gestión diferentes al de calidad y de la seguridad y salud en el trabajo, entre otras variaciones. Es posible considerar que la recopilación hecha, motive a otros investigadores para aplicar los métodos de integración y evaluar su impacto en diversas organizaciones y de esta manera se daría continuidad a la presente investigación.

RECONOCIMIENTO

Al convenio Universidad Santo Tomás - ICONTEC por su apoyo en el desarrollo de esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Abad J., Dalmau I. & Vilajosana J. (2014) “Taxonomic proposal for integration levels of management systems based on empirical evidence and derived corporate benefits”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 78(1), September, p. 164-173

Alvarado M. (2012) “Lectura crítica de medios: una propuesta metodológica”, *Comunicar*, vol. XX(39), Octubre, p. 101-108

Asif M., Searcy C., Zutshi A. & Fisscher O. (2013) “An integrated management systems approach to corporate social responsibility”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 56, October, p.7-17.

Asociación Española de Normalización y Certificación (2005). *UNE 66177: 2005. Sistemas de gestión. Guía para la integración de los sistemas de gestión*. España: AENOR.

Beckmerhagen I., Berg H., Karapetrovic S. & Willborn W. (2003) “Integration of management systems: focus on safety in the nuclear industry”, *International Journal of Quality and Reliability Management*, vol. 20(2), p. 209–227.

Bernardo M. (2014) “Integration of management systems as an innovation: A proposal for a new model”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 82, November, p. 132-142.

Bernardo M., Casadesus M., Karapetrovic S. & Heras I. (2009) “How integrated are environmental, quality and other standardized management systems? an empirical study”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 17(8), May, p. 742-750.

Bernardo M., Casadesus M., Karapetrovic S. & Heras I. (2010) “An empirical study on the integration of management system audits”, *Journal of Cleaner Production*, vol.18 (5), December, p. 486-495.

Bernardo M., Casadesus M., Karapetrovic S. & Heras I. (2012) “Do integration difficulties influence management system integration levels?”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 21(1), September, p. 23-33.

Bernardo M., Simon A., Tari J. & Molina-Azorín, J. (2015) “Benefits of management systems integration: A literature review”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 94, May, p. 260-267.

British Standards Institution. (2007) *OHSAS 18001. Occupational Health and safety systems. Requirements*. Inglaterra: BSI.

British Standards Institution. (2012) *Pas 99: 2012. Sistemas de gestión integrados*. Inglaterra: BSI.

Carmona M. & Rivas M. (2010). *Desarrollo de un modelo de sistema integrado de gestión mediante un enfoque basado en procesos*. Retraído 30 Octubre 2015, de 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XIV Congreso de Ingeniería de Organización Web site: http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/QUALITY_MANAGEMENT/1555-1564.pdf

Forbes R. (2014) “Estructura de alto nivel de la ISO y su impacto en las normas de sistemas de gestión”, *CEGESTI éxito empresarial*, vol. 277, p. 1-3.

Fraguela J., Carral L., Iglesias G., Castro A. & Rodríguez M. (2011) “La integración de los sistemas de gestión. Necesidad de una nueva cultura empresarial”, *Dyna*, vol. 78(167), p. 44-49.

- Fresner J., Engelhardt, G. (2004) “Experiences with integrated management systems for two small companies in Austria”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 12, August, p. 623–631.
- International Organization for Standardization (2015a). *ISO 9001:2015. Sistema de gestión de la calidad. Requisitos*. Suiza: ISO.
- International Organization for Standardization (2015b). *ISO/CD 45001.2. Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use*. Suiza: ISO.
- International Organization for Standardization. (2014). *Anexo SL de las directivas de ISO/IEC, parte 1. ISO/IEC Directives, Part 1. Consolidated ISO Supplement — Procedures specific to ISO (Fifth edition)*. Suiza: ISO.
- Karapetrovic S. (2003) “Musings on integrated management systems”, *Measuring Business Excellence*, vol. 7 (1), p. 4–13.
- Karapetrovic S., Casadesús M. & Heras I. (2006) “Dynamics and Integration of Standardized Management Systems. An Empirical Study”, *Documenta Universitaria GITASP 1*, Spain: Girona. p. 86.
- Maier D., Vadastreanu A., Keppler T., Eidenmuller T. & Maier A. (2015) “Innovation as a part of an existing integrated management system”, *Procedia Economics and Finance*, vol. 26, p.1060-1067.
- Mesquida A. & Mas A. (2015) “Integrating IT service management requirements into the organizational management system”, *Computer Standards & Interfaces*, vol. 37, p. 80-91.
- Olaru M., Maier D., Nicoară D. & Maier A. (2014) “Establishing the basis for development of an organization by adopting the integrated management systems: Comparative study of various models and concepts of integration”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 109, p. 693-697.
- Olaru M., Pirnea I., Hohan A. & Maftai, M. (2014) “Performance indicators used by SMEs in romania, related to integrated management systems”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 109, p. 949-953.
- Pojasek R. (2006) “Is your integrated management system really integrated?” *Environmental Quality Management*, vol. 16(2), p. 89–97.
- Salomone R. (2008) “Integrated management systems: experiences in Italian organizations”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 16, p. 1786-1806.
- Savino M. & Batbaatar E. (2015) “Investigating the resources for integrated management systems within resource-based and contingency perspective in manufacturing firms”. *Journal of Cleaner Production*, vol. 104, p. 392-402.
- Targen S. & Warris, A. (2012). *Management makeover -New format for future ISO management system standards*. Retraido 30 Octubre 2015, de ISO Web site: <http://www.iso.org/iso/news.htm?refid=Ref1621>
- Zeng S., Shi J., Lou G. (2006) “A synergetic model for implementing an integrated management system: an empirical study in China”, *Journal of Cleaner Production*, vol. 15(18), p. 1760–1767.

BIOGRAFÍA

Yúber Liliana Rodríguez Rojas es Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo - énfasis en investigación por la Universidad Nacional de Colombia. Docente del convenio Universidad Santo Tomás y el ICONTEC. Adscrita a la Maestría en Calidad y Gestión Integral. Docente de Posgrados de la Universitaria Agustiniana. Se puede contactar en el convenio USTA - ICONTEC, Carrera 37 N.º 52 - 95, Bogotá – Colombia. Correo electrónico: ylrodriguezr@gmail.com

Ximena Lucía Pedraza Nájar es Magíster en Calidad y Gestión Integral por la Universidad Santo Tomás. Docente del convenio Universidad Santo Tomás y el ICONTEC. Adscrita a la Maestría en Calidad y Gestión Integral. Se puede contactar en el convenio USTA - ICONTEC, Carrera 37 N.º 52 - 95, Bogotá – Colombia. Correo electrónico: ximenapedraza@usantotomas.edu.co

LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS AGRÍCOLAS EN EL VALLE DE SAN QUINTÍN, BAJA CALIFORNIA

Imelda Cuevas Merecias, Universidad Autónoma de Baja California

Lizzette Velasco Aulcy, Universidad Autónoma de Baja California

Luis Alberto Morales Zamorano, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

Las empresas agrícolas del Valle de San Quintín son de gran importancia, debido a que son las que generan el mayor número de empleos en la zona agrícola. Cabe mencionar que este número de empleos contribuye a la economía del valle así como a su municipio correspondiente, es esencial analizar la importancia que tiene la capacitación en las empresas agrícolas, y cómo esto beneficia al desarrollo y crecimiento de las empresas, por esta razón se decidió hacer una investigación abordando el tema. Uno de los principales resultados obtenidos es que al capacitar a los trabajadores se cumplen con las expectativas establecidas para el desempeño de la empresa y sus trabajadores. Hoy en día estas empresas se preocupan por motivar a sus trabajadores con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de sus áreas de trabajo. Esto contribuye a que las empresas adopten tecnología de punta, utilicen semillas mejoradas, apliquen y usen sistemas de riego computarizados así como la optimización del uso del agua en cada uno de los cultivos de la región. Finalmente esto se logra gracias a los programas de capacitación, la detección de necesidades de capacitación, la planificación de los programas de capacitación y a la participación de los trabajadores agrícolas.

PALABRAS CLAVE: Capacitación, Eficiencia, Valle de San Quintín, Empresas Agrícolas, Desempeño, Jornaleros Agrícolas

TRAINING IN AGRICULTURAL ENTERPRISES IN THE VALLE DE SAN QUINTÍN, BAJA CALIFORNIA

ABSTRACT

Agricultural enterprises of San Quintín Valley are of great importance because they generate most of the jobs in this agricultural area. This large number of jobs contributes to the economy of this Valley as well as its corresponding municipality. It is essential to analyze the importance of training in agricultural enterprises and how this benefits the development of the companies. This paper examines the issue. One of the main findings is that trained workers met the expectations of the company's performance. These companies are concerned about motivating their workers in order to improve their performance in their work areas. This helps companies to adopt new technology, to use improved seeds, to apply and use computerized irrigation systems, and to optimize the water use for each crop in the region. This performance is achieved through training programs, detection of training needs and planning training programs and participation of agricultural workers.

JEL: D21, M1, M12, N5

KEYWORDS: Training, Efficiency, Performance, San Quintin Valley, Farms, and Farm Laborers

INTRODUCCIÓN

La agricultura en el Valle de San Quintín, Baja California. Ubicación geográfica de la región del Valle de San Quintín: La región del Valle de San Quintín se ubica a 185 Km., al sur de la ciudad de Ensenada, perteneciente al municipio del mismo nombre, estado de Baja California, siendo su extensión territorial de 36,941 Km². La superficie agrícola que comprende la región del Valle de San Quintín es de 43,062 hectáreas, de las cuales 27,000 son de temporal y 16,062 son de riego (SAGARPA, 2009). El Valle de San Quintín tiene un total 328 localidades distribuidas en las delegaciones: Camalú, San Quintín y Colonia Vicente Guerrero, según datos del Censo de Población 2005. Esta delimitación territorial está basada de acuerdo a las localidades que administrativamente atiende el Centro de Apoyo al Desarrollo Rural de la Secretaría por sus siglas CADER San Quintín y es la que se considera en esta investigación. El clima de esta región es considerado del tipo mediterráneo templado, con temperatura anual promedio de 15°C, alcanzando en el verano una temperatura máxima de 35°C. El temporal de lluvias es durante el periodo de noviembre-febrero con una precipitación de 200 mm de promedio anual en los últimos 30 años (SAGARPA, 2009). Historia de la región: Baja California, es un estado de gran importancia en la agricultura comercial, cuenta con tres zonas agrícolas: El Valle de Mexicali, la de la Costa del Pacífico que la integran el Valle de San Quintín, San Vicente y Maneadero, y la Zona Central que comprende al Valle de la Trinidad, Ojos Negros y Valle de Guadalupe (Moreno, 1999).

De los valles que comprenden la zona costa del Pacífico, el de San Quintín destaca por la importancia que tiene en la producción de hortalizas y frutas para la exportación. El Valle data sus orígenes de la colonización implementada por el Gobierno de Manuel González con la ley de 1883 para desarrollar y colonizar las zonas despobladas con las compañías deslindadoras y colonizadoras. Ante ello, en 1885 la denominada Compañía Internacional de México se le otorga la concesión en esta región, sin embargo, ante el fracaso y los problemas que tuvo esta compañía para colonizar, vende su concesión a la Compañía Inglesa “Mexicana de Terrenos y Colonización” (Moyano, 1983 citado en Moreno, 1999).

En los siguientes apartados se puede observar cómo está organizado y estructurado el presente trabajo, en la sección de la revisión literaria se puede apreciar la definición y aportación que hicieron los autores para definir la capacitación y los beneficios que pueden obtener las empresas y trabajadores, así mismo en la justificación se plantean las razones por las cuales se abordó este tema de investigación, el objetivo de estudio es un punto importante debido a que en él se determina la importancia de la capacitación dentro de las empresas agrícolas del valle, así mismo en el área metodológica se puede observar el área de estudio en la que se realizó la investigación, la población y la muestra tomada, de igual manera se puede observar la técnica, análisis y la interpretación de los resultados, como penúltimo punto podemos observar el área de resultados en este punto se hace referencia a los datos más sobresalientes obtenidos así como a la aportación que han hecho otros investigadores con referencia al tema de investigación, finalmente podemos encontrar la conclusión en este punto se destaca la importancia de la investigación y los hallazgos más sobresalientes de la investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La capacitación está orientada a la transmisión de conocimientos que requiere un trabajador para tener un desempeño eficiente, por tal razón se debe de considerar como un proceso integral de todas las actividades de la organización y está constituida con un sistema de diagnóstico, intervención y evaluación (Siliceo, 1993). La capacitación compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se le ha llamado educación no formal. Además la capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas (Blake, 1997). Werther Jr. y Davis (2007) también definen la capacitación como un proceso, pero de naturaleza continua, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le dé la

inducción en forma adecuada, con frecuencia es preciso entrenarlos o capacitarlos en las labores para las que fueron contratados y/o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto. Al igual que los empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos, los trabajadores agrícolas pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo. La capacitación es un elemento muy importante y juega un papel preponderante en la vida de las organizaciones y del personal que las integra, de tal forma que: “Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Para Parker (1942), la capacitación propone que el entrenamiento está enfocado al desarrollo de las capacidades del administrador quien será el principal integrador del grupo, logrando la participación y colaboración de todos los miembros, argumentando que esto se logrará realizando un análisis psicológico de las superaciones y conocimientos de la naturaleza humana. La capacitación en recursos humanos a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización. El costo de la capacitación y desarrollo es sumamente alto cuando se considera en términos globales y cuando se considera su efecto sobre los presupuestos de los diferentes departamentos de una empresa. Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y en los campos de máximo atractivo y rendimiento potencial (Werther, 2007). La capacitación se ha ido transformando cada día más y esto beneficia tanto a los trabajadores y empresarios, por ellos es importante resaltar las aportaciones de Sweetland (1996), en la teoría del capital humano, en el cual se sugiere que los individuos y la sociedad derivan beneficios económicos de la inversión en las personas. Esta teoría se enfoca principalmente en la educación que se le ofrece a los integrantes de la organización en el cual se ofrecen análisis empíricos, lo que permiten hacer una diferencia significativa entre los gastos de capital humano y los gastos de consumo que proporcionan un beneficio más allá de las satisfacción inmediata.

De acuerdo con el sociólogo J. L. Laville (1991), las formas en que los trabajadores pueden participar de manera institucional y se refieren a las formas de negociación y co-decisión, representada por parte de la dirección y del representante de los trabajadores. Se trata de una participación representativa, regulada mediante normas legales y con garantías democráticas. Los trabajadores participan en ciertas decisiones como los salarios, condiciones de trabajo y salud laboral pero de forma directa, delegando en sus sindicatos o en representantes elegidos. Las reglas del juego se fijan según los derechos de los trabajadores. Es importante mencionar que dentro del campo del desempeño laboral las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales (Pinto, 2000).

La motivación se verá influenciada tanto por ejes internos y externos, de la misma manera algunos estímulos ambientales pueden provocar una respuesta involuntaria en un individuo, apreciándose que la intensidad de la respuesta es proporcional a la intensidad del estímulo. La medida en la que un individuo es activado representa la medida en la que se siente motivado (Deckers, 2001). La conducta involuntaria muestra una relación uniforme con los estímulos externos. En cambio, por lo que respecta a la conducta voluntaria, puede ocurrir de forma inmediata tras la aparición de un estímulo externo o ambiental, o por el contrario, es posible que ocurra después de un determinado tiempo, que puede ser más o menos dilatado. La mejora de la productividad aumentará el valor de los bienes producidos y mejorará los ingresos locales, ampliando la magnitud global de la demanda (Porter, 2002).

En el contexto actual dominado por el constante y rápido cambio tecnológico, la adquisición de conocimientos y habilidades permite que los trabajadores se adapten más fácilmente a nuevas exigencias en sus puestos de trabajo. Para que una empresa mantenga su competitividad en un entorno de continuos cambios en preferencias y tecnologías, se necesitan trabajadores capaces de cambiar e innovar

rápidamente (Booth y Snower, 1996). La capacitación en la empresa es uno de los componentes principales de la inversión de un país en capital humano. En algunos países de ingreso medio y alto incluso compite en términos de importancia con la inversión en educación formal (Mincer, 1994; Tan y Batra, 1995). La capacitación en la empresa comprende las actividades formales e informales que buscan la transmisión de conocimientos y/o el desarrollo de habilidades en los empleados. Por lo tanto, su concepto rebasa la mera capacitación en el trabajo, la cual está asociada sólo a actividades informales de transmisión de conocimientos mediante la demostración y la práctica. Como toda formación de capital humano, la capacitación en la empresa es el resultado de decisiones costo-beneficio tomadas por el trabajador y el empleador. Los retornos esperados de la capacitación dependen de los costos, el horizonte de inversión, los incrementos esperados en la productividad y el incremento en salarios (Blunch y Castro, 2005). Una distinción importante es si la capacitación se efectúa con recursos propios o externos.

La primera se imparte en el trabajo de manera informal por compañeros o supervisores, o de manera formal con teoría e instrucción en salones, además de capacitación en el trabajo por instructores internos. La capacitación con recursos externos se lleva a cabo por medio de consultorías especializadas en capacitación, proveedores de equipo o insumos especializados, cámaras empresariales, universidades o colegios técnicos. Hay varios factores que influyen sobre la decisión de usar recursos externos, como la calidad de la educación técnica y superior del país y su habilidad para satisfacer los requerimientos de las empresas. Por otra parte, en empresas altamente innovadoras que están en la frontera tecnológica o que sus tecnologías son más avanzadas que lo existente en el resto de la región, el entrenamiento con recursos propios cobra especial importancia dado que los proveedores externos no cuentan con las capacidades para transferir los conocimientos requeridos (Tan y Batra, 1995).

La evaluación del desempeño es una de los procesos más importantes para todas las organizaciones, por lo que para el procedimiento de verificación, medición y seguimiento del desempeño humanos es atribuida a diferentes órganos dentro de la empresa. La forma de evaluar el desempeño puede ser mediante competencias, y estos pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, valores, conocimientos o capacidades, todo aquello que pueda demostrar una diferencia significativa entre los integrantes de la organización. El uso de las competencias como método de la evaluación del desempeño permite conocer conductas y comportamientos fácilmente observables y medibles. “Es un procedimiento sistemático y periódico de comparación del desempeño de una persona en su trabajo contra una pauta de eficiencia establecida por la supervisión.” (Hernández, 2013).

Justificación

De acuerdo con datos del Instituto Mexicano para la Competitividad por sus siglas IMCO (2005, 2007) y a diversos autores, actualmente los principales problemas de la capacitación en México son los siguientes: Los programas se integran en buena medida alrededor de áreas de especialidad académica, sin referencia necesaria al mundo de trabajo. Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y privado que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación. Es importante considerar los estudios sobre la capacitación de los jornaleros agrícolas en el Valle de San Quintín, principalmente porque es la actividad que predomina en esta región, así mismo por la gran importancia que tiene el Valle de San Quintín con sus productos agrícolas y el nivel de competitividad que mantiene con respecto a zonas agrícolas de otras regiones del país. De acuerdo con los datos recabados en el 2004 por el IMCO, México enfrenta un grave problema relacionado con la capacitación de sus trabajadores, este no es el principal problema, la percepción de los empresarios es que cada vez se tiene menos interés por capacitar a sus trabajadores mexicanos, por ello es importante analizar la situación que se tiene en el Valle de San Quintín.

Existe una gran rigidez en los sistemas de capacitación, la forma de operación de la actual la oferta de capacitación prácticamente obligaría a cambiar programas enteros para poder incorporar nuevos

conocimientos. Al existir un vínculo débil entre la capacitación y el trabajo con el desarrollo profesional y personal, deben crearse áreas de oportunidad para la capacitación técnica, aun cuando se considere de calidad inferior a la académica (Ibarra, 1996).

Objetivo

El objetivo de esta investigación es conocer el nivel de capacitación que se tiene dentro de estas empresas agrícolas ubicadas en el Valle de San Quintín, así mismo analizando la frecuencia con que se capacitan a los trabajadores, la motivación que se les proporciona, y conocer donde se le proporciona la capacitación, logrando de esta manera determinar la relación que existe entre estos factores y el desempeño de la organización con la finalidad de competir dentro del mercado local, regional, estatal, nacional y extranjero.

METODOLOGÍA

Población: En San Quintín se encuentra uno de los valles agrícolas más importantes de Baja California, cuenta con empresas agrícolas con más de 20 mil hectáreas de riego, con tecnología de punta que les permite aprovechar el agua al máximo; cuenta con modernos procesos productivos, semillas mejoradas mediante biotecnología, manejo fitosanitario, fertirrigación, invernaderos computarizados, y empacadoras que garantizan la calidad y presentación de sus productos para exportación. No obstante toda esta modernidad, demanda el empleo de mano de obra barata e intensiva para el cultivo de hortalizas, principalmente tomate, fresa, col de Bruselas, chile, calabacita, pepino y papa. En la región están registrados 97 productores; 82 son privados y 15 son sociales. Asimismo, se ubican 12 empresas que se destacan por su potencial productivo y económico. La población que se emplea en actividades agrícolas se estima en 30,000 jornaleros, entre asentados y trabajadores temporales. De esa cifra 25,000 se concentran en el Valle de San Quintín, que también agrupa al mayor número de migrantes, las empresas que fueron encuestadas se ubican desde el poblado de Colonet hasta el poblado del Rosario siendo este nuestro campo de estudio (SAGARPA, 2013). Según Balestrini (1997), la población es definida como un conjunto de personas a la cual se dirige un estudio específico.

Muestra: Para este estudio la muestra quedó constituida por 30 empresas agrícolas ubicadas en el Valle de San Quintín, con una experiencia mayor de 10 años en la producción agrícola. El tipo de muestreo es no probabilístico, ya que la muestra se seleccionó a criterio del investigador y en función al problema a investigar. Así mismo se considera una investigación descriptiva, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, subjetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, 2003).

Instrumento de recolección de datos: Para efectos de la recolección de datos se utilizó un instrumento tipo cuestionario, contenido de 39 preguntas y 7 dimensiones respectivamente, con alternativas de respuestas con una escala de Likert. Es decir los dos incisos antes mencionados, fueron medidos por la escala Likert. Este cuestionario fue evaluado por expertos con la finalidad de realizar la prueba piloto, esta actividad se realizó con la finalidad de perfeccionar el cuestionario y evitar su desorientación hacia el objetivo del estudio, tales como evitando describir preguntas ambiguas, preguntas repetidas, preguntas fuera de la orientación de la investigación, etc. Según Fortín (1999), la escala tipo Likert es una escala de medida que permite a un sujeto expresar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de los enunciados propuestos; la puntuación total proporciona una indicación de la actitud o de la opinión del sujeto.

Técnica de recolección de datos: En el presente estudio se aplicó el cuestionario de manera directa a los propietarios de las empresas agrícolas, gerentes de recursos humanos y a los gerentes de inocuidad, desde el punto de vista de la investigación social. El cuestionario que se mencionó anteriormente se aplicó de

los meses de Enero a Marzo del 2014. “las preguntas de un cuestionario son la expresión, en forma interrogativa de las variables empíricas, o indicadores respecto de los cuales interesa obtener información”. (González Río, 1997).

Técnica de análisis de los resultados: Una vez obtenida la información de las respuestas aportadas por los encuestados los resultados se ingresaron el programa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales por sus siglas en inglés SPSS 15.0 para analizarlos según los criterios de la estadística descriptiva utilizando la técnicas para el análisis cualitativo y de interpretación de los resultados, los cuales se analizaron por la frecuencia obtenida según las categorías establecidas en el mismo orden en el que se presentan las dimensiones, después los datos se presentan en matrices y gráficos estadísticos para su mejor comprensión y análisis.

Sistema de variables: El presente estudio cuenta con una variable independiente que se refiere a la Eficiencia de la capacitación en las empresas agrícolas en el Valle de San Quintín, para poder conocer esta eficiencia fue necesario elaborar 8 dimensiones que abarca los programas de capacitación, participación del personal, instalaciones, cultura organizacional, desempeño, ingresos, comunicación y así mismo esta dimensiones están compuestos por indicadores los cuales dan lugar a cada una de los *ITEMS* elaboradas para conocer la respuesta de cada uno de los participantes. Es el conjunto de variables presentes en la investigación las cuales se consideran por Ramírez (1996), como la forma más expedita de focalizar los aspectos de la realidad que se investiga.

RESULTADOS

¿Qué Tanto Se Cumple las Expectativas del Fin de la Capacitación?

De acuerdo a los datos obtenidos. Como se observa en la Figura 1 los datos obtenidos el 63.3% de los encuestados opino que las expectativas que se persiguen al capacitar a los trabajadores se están cumpliendo, lo que permite seguir detectando las necesidades de capacitación, así como el desarrollo de los nuevos planes y programas dirigidos a los trabajadores, así mismo el 30% de los encuestados respondió que las expectativas alcanzadas son demasiadas, de acuerdo a la opinión que ellos ofrecieron fue que esto les permite mejorar las habilidades y capacidades de sus trabajadores, los beneficios que se persiguen al capacitar es tener mayor participación en el mercado y mejorar el nivel de competitividad que se tiene, estos resultados permiten que la empresa pueda competir e incursionar con sus productos en mercados nacionales y extranjeros. Así mismo de acuerdo a la investigación realizada por Diez & Abreu (2009), titulada el impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos, afirmando que el 89% de sus encuestados respondió que los programas de capacitación benefician a la empresa principalmente en fortalecer al personal que labora dentro de ella y les da las herramienta necesarias para capacitar a los demás miembros de la organización. A partir de la participación en los procesos de capacitación interna y de su formación como instructores internos, posean un mayor compromiso y una mayor identificación con la empresa y con su función dentro de la misma, bien desde su función laboral principal, así como también desde su nueva responsabilidad y rol a desempeñar. Así mismo de acuerdo a las investigaciones realizadas por Billikopf (2003) en la administración laboral agrícola. Afirma que durante la capacitación del personal es necesario evaluar constantemente el nivel de comprensión, adecuar el nivel de capacitación a los participantes, presentar un numero limitados de conceptos a la vez, separar las tareas de aprendizaje en varios conceptos simples, involucrar a todos los trabajadores, usar material visual y estimular a los participantes para que hagan preguntas sobre el tema. Logrando finalmente que estas sesiones de capacitación desarrollen las habilidades y conocimientos de sus trabajadores agrícolas.

Figura 1: ¿Qué Tanto se Cumple las Expectativas del Fin de la Capacitación?

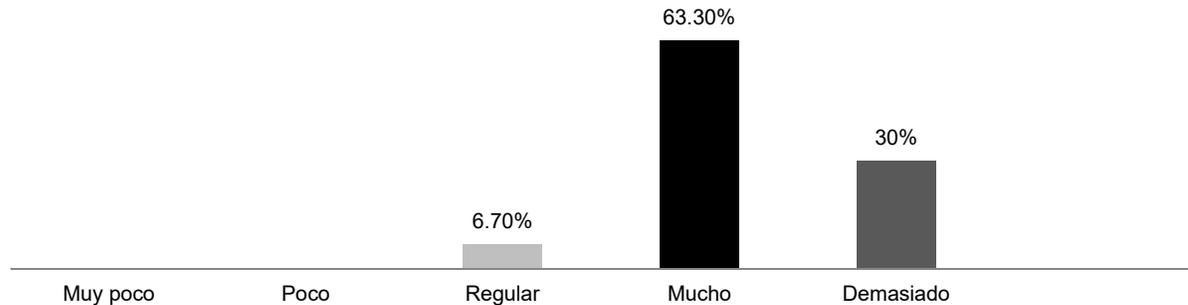


Figura 1 Fuente: Elaboración propia. En la presente figura se puede observar las expectativas que realmente cumple la capacitación dentro de las empresas agrícolas del Valle de San Quintín.

¿Con Qué Frecuencia se Analiza el Desempeño de los Jornaleros Después de la Capacitación

Como se mencionó anteriormente en el marco teórico, el análisis del desempeño de los trabajadores es de vital importancia, ya que gracias a esta actividad se puede determinar el nivel de avance y de crecimiento que tienen los trabajadores al asistir a la capacitación, Cabe mencionar que los encuestados opinan que analizar el desempeño es positivo para las empresas agrícolas puesto que les permite realizar la retroalimentación y poder aprovechar al máximo los programas de capacitación con que cuentan. De acuerdo a los datos recabados cabe mencionar que el 53.3% opino que ellos muy frecuentemente evalúan el desempeño de sus trabajadores, mientras que el 30% de los encuestado lo analiza el desempeño de manera muy frecuentemente (Figura 2).

Así mismo resaltando los datos de investigaciones realizadas por Mérida (2009), en su trabajo referente a la detección de las necesidades de capacitación, es importante mencionar que los datos sobresalientes obtenidos son que el 18% menciona que la capacitación se dé de manera más constante y actualizada, el 13% que se programe mejor la capacitación y que se le dé el tiempo necesario, 12% que se tome más en cuenta al personal y que se le permita demostrar lo aprendido y 9% que se le dé más seguimiento y que haya una retroalimentación de la capacitación impartida. Esto tiene la finalidad de lograr que la planificación de los programas de capacitación y de cada una de las actividades que se hagan para dar cumplimiento a los programas de capacitación interna, esto beneficia en la aportación de conocimientos que poseen los empleados logrando con ello poder fortalecer sus diversas habilidades presentes en cada uno de ellos. Esta preparación cobra valor e importancia, ya que las personas se sienten tomadas en cuenta y apreciadas cuando se les considere para este tipo de actividades que redundarán en beneficios para todo el entorno laboral y organizacional, empezando por ellos mismos, por lo que es importante recordar que el mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona. Así mismo de acuerdo a las investigaciones realizadas por Billikopf (2003) en la administración laboral agrícola. Afirma que la evaluación del desempeño permite validar y refinar las actividades de la empresa, mejorar información a los empleados que desean mejorar su futuro rendimiento. De igual manera este proceso permite aportar ideas útiles para mejorar las practicas existentes o establecer métodos, ejemplo de ello puede ser detectar si ha existido un conflicto entre supervisores y empleados, logrando poder determinar si los supervisores necesitan otra sesión de capacitación, conocer realmente como es el proceso de comunicación y solución de conflictos que se tienen entre ambos. Así mismo esto permite otorgar aumentos u otros beneficios a los empleados.

¿Con Qué Frecuencia se Ofrece la Capacitación Dentro de las Áreas de Trabajo?

Como se puede apreciar en la Figura 3, el 60% de los encuestados respondió que la frecuencia con que ofrece la capacitación dentro de las áreas de trabajo es mucha, y esto se debe principalmente a que la

capacitación consiste en transmitir información tanto teórica como práctica para la realización de sus actividades, incluso para los trabajadores es más conveniente que la capacitación sea en sus áreas de trabajo ya que de esta manera se pueden visualizar las actividades futuras que se deberán realizar, es más el 23.3% dice que es regular la frecuencia de capacitar a los trabajadores dentro de sus áreas de trabajo, ellos opinan que en ocasiones es mejor tener a las personas en áreas más cómodas con la finalidad que los trabajadores se centren más en los temas que se imparten, el 13.4% respondió que para ellos es demasiado frecuente capacitarlos en sus áreas de trabajo y el 3.3% dice que es poco frecuente capacitarlos en sus áreas de trabajo.

Figura 2: ¿Con Qué Frecuencia Se Analiza el Desempeño de los Jornaleros Después de la Capacitación?

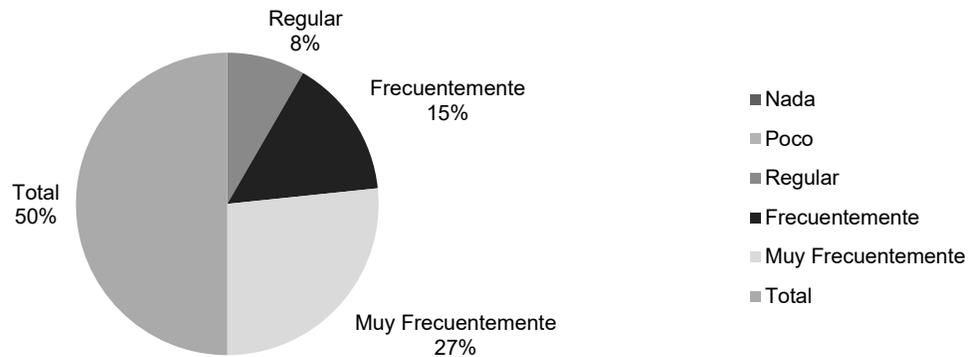


Figura 2 Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos. En la presente figura se puede observar la frecuencia con que se analiza el desempeño de los jornaleros después de haber recibido la capacitación dentro de las empresas agrícolas en el Valle de San Quintín.

Figura 3: ¿Con Qué Frecuencia se Ofrece la Capacitación Dentro de las Áreas de Trabajo?

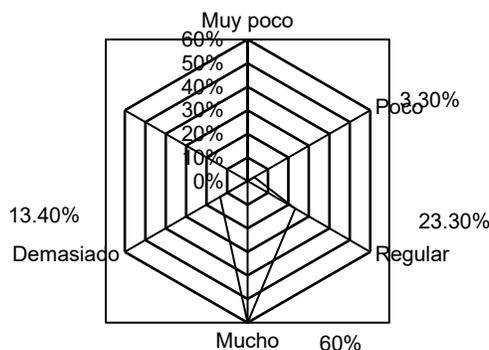


Figura número 3. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos. En la presente figura se puede apreciar la frecuencia con que se ofrece la capacitación dentro de las áreas de trabajo en las empresas agrícolas del Valle de San Quintín.

Así mismo los autores Diez & Abreu (2009) mencionan dentro de su investigación Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos, mencionan que los beneficios que se obtienen dentro de la capacitación interna es que los empleados están completamente de acuerdo y esto se ve manifestado con un porcentaje del 89 % de sus participantes, así mismo es importante señalar que esta capacitación interna proporciona herramientas que fortalece a los empleados para formar a otros compañeros de la empresa, por lo tanto esto genera aumentos y mejoras de productividad, por lo tanto la capacitación es una inversión que dará beneficios constantes a la empresa, por lo cual en la medida que el personal este mejor preparado y capacitado, cometerá menos errores y tendrá más calidad en sus procesos.

¿Qué Tanto se Motiva a los Empleados Con Incentivos Monetarios Para Que Proporcionen Mayor Rendimiento en sus Labores?

Como se aprecia en la Figura 4 el 43.3% de las empresas agrícolas encuestadas opinó que se le motiva mucho con incentivos monetarios a los trabajadores para que estos proporcionen mayor rendimiento, el 30% de respondió que es demasiado lo que se les motiva a los trabajadores y con un porcentaje bajo del 26.7% opinan que la motivación monetaria se realiza de manera regular pero sin dejar de tomar en cuenta la importancia que esta tiene para los trabajadores. Así mismo de acuerdo a las investigaciones realizadas por Billikopf (2003) en la administración laboral agrícola. “Generalmente el pago de incentivos se establece para premiar los resultados de un desempeño específico en lugar de retribuir solo por tiempo de trabajo realizado, así mismo los incentivos pueden tener una gran influencia en el mejoramiento del desempeño del trabajador”.

Cuando se tiene un programa estructurado de incentivos los trabajadores conocen la relación exacta entre su desempeño y los incentivos que recibirán, de lo contrario si fuera un programa de incentivos casuales traerá consigo que los trabajadores no conozcan cuando dichos premios serán otorgados. De acuerdo a lo anteriormente mencionado cuando un estímulo se da de forma rutinaria, pronto se convierte en parte del paquete de compensaciones esperado y el trabajador no se esforzara por ganarlo, mientras que una compensación casual permitirá que el empleado al ser retribuido o compensado sienta que su esfuerzo fue notado por su supervisor, por tal motivo es importante mencionar que las personas se motivan cuando sus esfuerzos son reconocidos su desempeño y productividad se retorna de manera positiva. Como se puede apreciar en la tabla la capacitación le ayuda a las empresas agrícolas productoras de pepinos a tener mayor participación en el mercado; esto es, de acuerdo a que el 60% de los participantes afirman que les ayuda demasiado, mientras que el 85.7% de los agricultores tomateros afirma que al capacitar a los trabajadores su participación dentro del mercado es demasiado, y finalmente el 45.5% de los encuestados productores de fresas afirma que les ayuda mucho a participar en el mercado.

Contingencia de Productos Que se Cultivan ¿Qué Tanto le Ayuda La Capacitación Para Competir Dentro del Mercado?

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Avendaño & Schwentes (2004), con su tema de investigación factores de competitividad en la producción y exportación de hortalizas en el Valle de Mexicali, Baja California, Mexico. De acuerdo a esta información ellos determinan que la competitividad de un producto en el mercado internacional no es cuestión de suerte, los factores que indican son de naturaleza diversa y van desde el entorno institucional hasta cuando las organizaciones de los productores. Sin embargo la permanencia en el mercado internacional implica que estos sean cada vez más competitivos e implantan estrategias que les permitan sostenerse en un entorno cada vez más regulado.

Tabla 1: Contingencia de Productos Que Se Cultivan

Productos que cultivan	¿Qué Tanto le Ayuda la Capacitación Para Competir Dentro del Mercado?		
	Mucho	Demasiado	Total
Otros	50%	50%	100%
Calabaza	40%	60%	100%
fresas	45.5%	54.5%	100%
tomate	14.3%	85.7%	100%
Pepinos	40%	60%	100%

Tabla número 1. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos. En la siguiente tabla se puede observar los productos que se cultivan en el Valle de San Quintín y como es que la capacitación para competir dentro el mercado seleccionado por estas empresas agrícolas.

Figura 4: ¿Qué Tanto Se Motiva a los Empleados Con Incentivos Monetarios Para Que Proporcionen Mayor Rendimiento en Sus Labores?

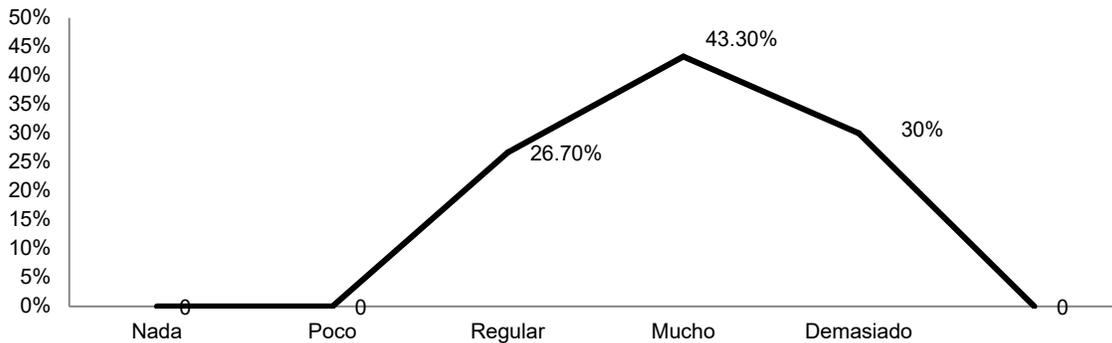


Figura número 4. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos. En la siguiente figura se puede apreciar los porcentajes de que tanto se motiva a los empleados con incentivos monetarios para que proporcionen mayor rendimiento en sus labores dentro de las empresas agrícolas del Valle de San Quintín.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada es importante resaltar que la capacitación juega un papel importante dentro de las empresas agrícolas del Valle de San Quintín, ya que los productores hoy en día tienen una nueva perspectiva de la capacitación, lo cual hoy en día lo ven como una inversión y no como un gasto. Esto se ve reflejado al ver los resultados esperados antes de ofrecer la capacitación y comprobar que sus expectativas se están cumpliendo, así mismo hoy en día estos productores motivan a sus trabajadores a capacitarse, cabe mencionar que las sesiones de capacitación se ofrecen dentro de las áreas de trabajo, esto contribuye a que los trabajadores refuercen cada uno de los temas que se les imparten y de los cuales están relacionados con sus áreas de trabajo. Esto se ve reflejado al ver los resultados esperados antes de ofrecer la capacitación y comprobar que sus expectativas se están cumpliendo, así mismo hoy en día estos productores motivan a sus trabajadores a capacitarse, cabe mencionar que las sesiones de capacitación se ofrecen dentro de las áreas de trabajo, esto contribuye a que los trabajadores refuercen cada uno de los temas que se les imparten y de los cuales están relacionados con sus áreas de trabajo.

Así mismo es importante resaltar la importancia que tiene la capacitación tanto para los propietarios para de las empresas y los trabajadores que la conforman, por tal motivo debe de existir el compromiso recíproco entre ambos, ya que ellos son los responsables de mejorar sus habilidades y conocimientos para poder ofrecer un mejor desempeño dentro de sus áreas de trabajo. Es importante mencionar que la evaluación del desempeño de los trabajadores después de haber ofrecido la capacitación, los beneficios que se pueden obtener es evaluar si realmente los trabajadores y tomar las decisiones correspondientes de acuerdo a los resultados obtenidos. Por tal razón es de vital importancia que se involucren a todos los trabajadores, ofreciéndoles tiempo suficiente para el aprendizaje y retroalimentación dentro de la capacitación. Finalmente como se mencionó en los resultados obtenidos es importante que las empresas agrícolas capaciten a sus trabajadores para poder competir dentro del mercado seleccionado, debido a que los niveles de competitividad no se tratan de cuestiones de suerte, si no del trabajo y compromiso constante que existe por parte de los trabajadores y de los dueños de estas empresas.

BIBLIOGRAFÍA

Avendaño, B. & Schwenteslus, R. (2009). Factores de competitividad en la producción y exportación de hortalizas: En el caso del Valle de Mexicali, B.C., Mexico. Problemas del desarrollo revista latinoamericana de economía. Vol. 36, num. 140.

Balestrin, M., (1997) *"Como se Elabora el Proyecto de Investigación"*. BI Consultores Asociados. Caracas, Venezuela. 222p

Batra, G. & H. W. Tan (2002), *"Upgrading work force skills to create highperforming firms"*, in I. Nabi y M. Luthria (eds.), *Building Competitive Firms*, Banco Mundial, Washington.

Gregorio Billikopf Encina Universidad de California Administración Laboral Agrícola: Cultivando la Productividad del Personal (c) 2003 Regents of the University of California Derechos Reservados, All Rights Reserved gebillikopf@ucdavis.edu, (209) 525-6800

Blake, O. (1997). *La capacitación Un Recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi. Argentina. 2da Edición.

Blunch, N. H. & P. Castro (2005), *Multinational enterprises and training revisited: do international standards matter?*, Social Protection Discussion Paper Series, Banco Mundial, Washington, D. C.

Booth, A. & Snower, D. (1996), *Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press, Cambridge, M. A.

Diez, J. & Abreu, J. (2009). *Daena: International Journal of Good Conscience*. 4(2) : 97-144. Septiembre. ISSN 1870-557X. *Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso (Impact of internal training in productivity and standardization of productive processes: a case study)*.

Deckers, L. (2001). *Motivation. Biological, Psychological, and Environmental*. Boston: Allyn and Bacon.

Fortín, M. F. (1999). *El proceso de la investigación: de la concepción a la realización* (Edición original en francés 1996). México: McGraw-Hill.

González Río, M^a. (1997): *Técnicas de recolección de datos*. Metodología de la investigación social. Alicante, Aguaclara.

Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill, Segunda edición, México.

Ibarra, D., (1996). *¿Transición o crisis?*, Nuevo Siglo/Aguilar, México.

IMCO. Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. (2005) *Situación de la competitividad de México 2004: hacia un pacto de competitividad*.

[http://imco.org.mx/imco/docbase/capitulosPublicaciones/archivoCapitulo\(74\)](http://imco.org.mx/imco/docbase/capitulosPublicaciones/archivoCapitulo(74))

IMCO. Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. (2007). *Situación de la competitividad en México 2006: punto de inflexión*.

[http://imco.org.mx/imco/docbase/archivosPublicaciones/archivoPublicacion\(2\).pdf](http://imco.org.mx/imco/docbase/archivosPublicaciones/archivoPublicacion(2).pdf)

Laville, J., (1991). *Pour une typologie des formes de participation*. Travail; 24:29-42

Moreno, J. (1999), *"Flexibilización y precariedad en los mercados de trabajo agrícolas de Baja California"* en Primer Foro de trabajo en el campo michoacano, CIDEN

Pinto R. (2000). *Planeación Estratégica de Capacitación*. Publisher: México: McGraw-Hill. Pp. 123-124.

Priego H., Espíritu R., Hernández L. & Padilla A. (2013). Análisis de la gestión de los recursos humanos que aplican las pequeñas y medianas empresas de servicio. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, Vol. 8 y núm. 1.

Porter, M., (2003), “*Building the Microeconomic Foundations of Prosperity: Findings from the Microeconomic Competitiveness Index*”, in WEF, *The Global Competitiveness Report: 2002-2003*, World Economic Forum, Oxford University Press, New York.

Ramírez, T (1996). *Cómo hacer un proyecto de investigación* (3a ed.). Caracas: Carhel.

SAGARPA, (2009), producción anual agrícola. Página consultada el 17 de diciembre de 2013. http://www.siap.gob.mx/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=346

Silíceo A. (1993). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México D.F.: Limusa Noriega Editores.

Sweetland, Scott. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research* LXVI (3): 341–359.

Tan, H. W. y G. Batra (1995). “Enterprise Training in Developing Countries”, PSD Ocasional Paper N° 9, Banco Mundial, Washington, D. C.

Werther, W. & Davis, K. (2007). *Administración de personal y recursos humanos*. Quinta edición. México. Mac Graw–Hill.

BIOGRAFIA

M.A. Imelda Cuevas Merecias es Maestra en Administración por la Universidad Autónoma de Baja California. Se puede contactar en la Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín, Ejido Padre Kino, km. 180, San Quintín, Ensenada, Baja California, correo electrónico Imelda.cuevas@uabc.edu.mx

M.C. Lizzette Velasco Aulcy es Maestra en Contaduría por la Universidad Autónoma de Baja California. Se puede contactar en la Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín, Ejido Padre Kino, km. 180, San Quintín, Ensenada, Baja California, correo electrónico lizaulcy@uabc.edu.mx

Dr. Luis Alberto Morales Zamorano es Doctor en Ciencias Administrativas por el Instituto Politécnico Nacional, Se puede contactar en la Facultad de Ingeniería y Negocios San Quintín, Ejido Padre Kino, km. 180, San Quintín, Ensenada, Baja California, correo electrónico lmorales@uabc.edu.mx

POLÍTICA PÚBLICA COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO PARA LA FLORICULTURA DEL MUNICIPIO DE TEPETLIXPA ESTADO DE MÉXICO

Omar Ernesto Terán Varela, Centro Universitario UAEM Amecameca
Sandra Saldívar Esteba, Centro Universitario UAEM Amecameca
Enrique Espinosa Ayala, Centro Universitario UAEM Amecameca
Yadira Rocha González, Centro Universitario UAEM Amecameca

RESUMEN

Un problema que enfrenta la floricultura en México, es la baja vinculación entre los sectores gubernamentales responsables de apoyar con recursos a los productores, es por ello, que existen deficiencias en la gestión, divulgación y aplicación de los diversos tipos de programas que otorgan recursos financieros presentados en los planes de desarrollo nacional, estatal y municipal, a nivel federal el organismo público responsable de su ejecución es la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). Dichos programas de apoyo deben ser permeados por los tres niveles de gobierno federal, estatal y municipal con la intención de favorecer el desarrollo de la región. Existen quince programas federales para el apoyo a los productores florícolas, de los cuales en muchos de los casos no se ejerce ninguno, por falta de divulgación y vinculación entre los sectores gubernamentales hacia los productores. Las unidades productoras de tipo familiar difícilmente acercan a los fondos federales, tal como se observó con los productores florícolas del Municipio de Tepetlixpa estado de México, dichos floricultores invierten de manera aislada con un sin fin de procesos tales como el de planificación, existencia y participación de intermediarios en la comercialización de la producción, pero no ha habido la voluntad por algunos sectores que permitan el desarrollo de proyectos productivos, que logren beneficiar al sector, y hay deficiencias en los programas de apoyo determinados por la PP, para lograr detonar el desarrollo local del municipio. Por lo que se puede concluir que el Municipio de Tepetlixpa Estado de México se encuentra solo el 3.6% de la producción del Estado de México, y que aunque cuenta con las condiciones óptimas de clima y espacio para la producción de flores como lo son: cempasúchil, terciopelo, inmortal, casa blanca, monte casino, gerbera y margarita, que son flores consideradas como de temporada y algunas otras con demanda de todo el año, podría estar tener una producción mayor y poderse llevar a cabo estrategias que le permitan posicionarse en el mercado, permitiendo de desarrollo de la región.

PALABRAS CLAVE: Política Pública, Desarrollo, Floricultura

PUBLIC POLICY AS A TOOL FOR FLORICULTURE DEVELOPMENT IN THE MUNICIPALITY OF TEPETLIXPA MEXICO STATE

ABSTRACT

One problem facing the flower industry in Mexico, is a low linkage between government sectors responsible for supporting resources to producers. There are shortcomings in the management, dissemination and application of various types of programs that provide financial resources. These programs include national, state and municipal development at the federal level, the public body responsible for implementation is the Secretariat of Agriculture, Livestock, Rural development, Fisheries and Food (SAGARPA). Such support programs must be permeated by t

federal, state and municipal government with the intention of promoting the development of the region. This paper examines these government programs.

JEL: D21, D29, G38, H43, H54, H83, J18, M29, O13, O18, O29, Q13, Q18

KEYWORDS: Public Policy Development, Floriculture

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los procesos globalizadores donde los países entran en una dinámica de convenios y tratados que agrupan y vinculan a las regiones, con el propósito de mejorar sus economías, buscando el desarrollo mediante mecanismos institucionales económicos, sociales y políticos, públicos y privados que promuevan mejoras en gran escala en los niveles de vida de los individuos mediante el logro de objetivos de crecimiento económico, equidad, democracia y estabilidad, (Braybrooke & Lindblom, 1963). El Enfoque de la economía institucional sobre el desarrollo se hace desde dos perspectivas teóricas, la teoría de la información imperfecta y el análisis comparativo de los procesos de desarrollo, las cuales fundamentan los arreglos institucionales. La economía institucional estudia la economía de los costos de transacción, la economía de los derechos de propiedad, la teoría del principal-agente, los enfoques de economía constitucional y elección pública. Es ahí donde la PP presenta algunos resultados de la combinación de interacción, confluencia y dinámica de demandantes y de oferentes de política, donde en cada uno de estos aspectos se integren en diversos actores con recursos e intereses de diversa naturaleza. Por una parte la demanda que conforman los ciudadanos, los grupos de presión, los empresarios y los sindicatos, por otro lado la oferta de la PP la integraría el Gobierno los políticos, los burócratas, los organismos internacionales, los centros de investigación y los grupos profesionales. Ambas partes se articulan y aplican las reglas plasmadas en el marco legal, el marco regulatorio, los acuerdos, los pactos o reglas de la burocracia de manera uniforme de forma que tanto los demandantes como los oferentes de política constituyen los insumos que intervienen en su formación, (Braybrooke & Lindblom, 1963).

Por lo que la PP requiere de establecer relaciones interpersonales, interacción con todo tipo de actores sociales, los cuales pueden poseer un alto grado de estudios o por el contrario un mínimo grado de conocimientos de cultura. Los criterios de evaluación deben ser adaptados de acuerdo con el conocimiento de la población, situación que el algún de los caso no se maneja así; las PP aplicadas a los estados y municipios a veces carecen de conocimiento para los habitantes de los mismos. El principal objetivo de la PP es proceder a un mejor entendimiento del proceso de adopción de políticas de forma que permita establecer un diagnóstico más acertado de la situación y un mejor aprovechamiento de los recursos para la consecución de los fines establecidos. Por lo tanto, el proceder a un mejor entendimiento del proceso de adopción de políticas, de forma que permita establecer un diagnóstico más acertado de las situaciones y un mejor aprovechamiento de los recursos para la consecución de los fines establecidos, (Braybrooke & Lindblom, 1963). De acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA- Costa Rica (2003), donde menciona que la PROCOMER (Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica), menciona que la producción florícola de Estados Unidos represento en el año 2002 el 42.2% de exportaciones de plantas ornamentales, seguido por Holanda con el 33.5%; sin embargo el principal mercado secundario para Estados Unidos es Canadá, aunque Canadá ha reducido su participación durante los últimos cinco años dando paso a otros competidores (71.1% en 1998-68% en el 2002), tales como México que abastece con el 13% de su producción ornamental. Además de desarrollar la producción ornamental EE. UU. es el encargado de facilitar el comercio en este sector, tanto para importaciones como para exportaciones haciendo uso de “Animal and Plant Health Inspection Service” (APHIS) por medio del cual proveer a los exportadores americanos los permisos y certificados fitosanitarios cuando lo requieran para enviar su producto hacia algún país en especial.

Mosquera (2010), en su artículo señala que COMEXFLOR, (2009), que el sector florícola se ha convertido en motor de algunas regiones del país, entre ellas el Estado de Puebla, y en especial en el Valle de Atlixco, donde la actividad se desarrolla a partir de pequeñas unidades empresariales (Pymes), lo que conforma una fuerte cadena productiva en los municipios circunvecinos al de Atlixco. Para el año 2012 la producción de flores en el estado de México representó el 50%, del cual el 80% de dicha producción se envió a Estados Unidos; realizando un análisis de producción entre el año 2000 y 2012, hubo un decremento en la producción respecto al año 2000 del 23.7%, de acuerdo a datos proporcionados por el Presidente General del Mercado de las Flores y Plantas: Marco Antonio Delgado, que señala que con las Políticas Públicas (PP) basadas en la capacitación, innovación tecnológica y financiamiento, los productores podrían incrementar su producción y volver a participar en mercados nacionales e internacionales IICA- Costa Rica (2003). Por lo tanto, tomando en consideración a la Zona Sur Oriente del Estado de México, y específicamente el Municipio de Tepetlixpa como tema central de la investigación, este ocupa el tercer lugar con el 3.58% del total de la producción dentro del Estado de México, con una producción de temporadas como son Noviembre el “Día de muertos” con la producción de flor de Cempasúchil, aunque este tipo de flor sea la que tiene mayor demanda, y también se cultivan otros tipos tales como: la nube, el alhelí, y terciopelo, entre otras de menor relevancia el ave del paraíso.

El presente trabajo es derivado de un proyecto de investigación realizado el municipio de Tepetlixpa Estado de México, con la participación de los productores de flores y los sectores gubernamentales. La investigación tiene como propósito proponer estrategias de PP como herramienta de desarrollo de la floricultura del Municipio de Tepetlixpa, Estado de México, que permitan detonar el territorio y mejorar la calidad de vida de su población, mediante la generación de empleos, entre otros factores. Sin embargo, existen algunos elementos que impiden esta articulación de actores que se encuentran inmersos en el proceso de producción y que no están permitiendo la detonación al cien por ciento de dicha actividad, como elemento de desarrollo. La interrogante de la que se parte es la siguiente: ¿Cuáles son los elementos de la PP que nos permiten detonar la producción florícola en el Municipio de Tepetlixpa?, por lo que se buscó como objetivo: diseñar estrategias a través de la PP con el propósito de que la floricultura en el municipio de Tepetlixpa genere desarrollo y empleos permitiendo que sea una actividad primaria y posicionarse en los mercados locales, estatales, nacionales e internacionales. La estructura del artículo está organizado por una introducción donde se menciona a groso modo de que trata la investigación, como participa la PP como herramienta de desarrollo del sector floricultor del Municipio de Tepetlixpa Estado de México, mediante los programas de apoyo a los productores, así mismo se plantea una interrogante, el objetivo que se persigue en la investigación. Se plantea otra sección donde se realiza una revisión literaria de fuentes bibliográficas, estadísticas, entre otras. En el apartado de la metodología se menciona la población objeto de estudio, el tipo de metodología utilizada. También se plantean los resultados obtenidos de la aplicación de un instrumento, entrevistas personalizadas a los productores de la zona y algunos servidores públicos de manera informal, se mencionan algunas conclusiones a las que se llegaron en la investigación y por último las referencias bibliográficas que se emplearon para el desarrollo del artículo.

REVISIÓN LITERARIA

A nivel internacional la floricultura es una práctica con una participación significativa desde la perspectiva macroeconómica, es un sector de gran importancia; es el segundo producto agrícola de exportación después del café, la producción de las flores frescas. Desde una perspectiva microeconómica, la floricultura reviste características propias de los mercados globalizados, en dos sentidos: por un lado, semejante al resto de los sectores agrícolas orientados hacia el mercado internacional, puesto que los productos deben cumplir con las exigencias en los sistemas productivos (estándares de calidad y regulaciones ambientales), y por el otro lado, es un detonador del desarrollo de las regiones, mediante las regulaciones establecidas en la PP, las cuales determinan los diferentes tipos de apoyo y recursos que se asignan por las entidades gubernamentales tales como SAGARPA, para potencializar el desarrollo de las regiones, tales programas como el de Floricultura a cielo abierto que apoya al desarrollo, y están determinados en los Planes Nacionales, Estatales

y Municipales de Desarrollo del país. En México, de acuerdo a las estadísticas reportadas por el INEGI (2012) y el Sistema de Información Agropecuario (SIAP, 2013) de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), muestran que dicha actividad es poco reconocida y que recibe apoyos precarios por parte de los diferentes niveles de los gobiernos federales, estatales y municipales. Considerando que la PP debe apoyar al progreso y mejoramiento de los sistemas productivos de la región con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población. El establecer dichos programas establecidos en la estructura de las PP como herramienta para el desarrollo de las regiones, es un proceso de cambios dinámicos inducidos mediante políticas y estrategias impulsadas por diferentes agentes económicos y actores políticos.

Los fundamentos para el desarrollo estratégico de la gobernabilidad institucional se encuentran en los trabajos sobre ingeniería social de Popper, Las diferenciaciones entre sociedad y organizaciones de Hayek, y el enfoque de cambio basado en las instituciones de North. La estrategia de desarrollo es la forma de ordenamiento de las relaciones económicas, políticas y sociales en que una sociedad visualiza la obtención de sus propios objetivos y metas, (González, 2004). Es por ello, que se busca vincular las PP con el desarrollo de las regiones en beneficio de las comunidades. Para ello, el hacer mención de una teoría de relevancia como lo es la de modernidad, se puede establecer de la siguiente manera: La modernidad se define como el desarrollo económico industrializado con una convergencia hacia la democracia liberal. La teoría de la modernización sostiene que el desarrollo social y político de los pueblos ocurre en el cambio de racionalidad de una sociedad basada en los afectos a una sociedad basada en los logros individuales, (González, 2004). La teoría de la modernización plantea como hipótesis que el desarrollo económico traerá consigo el desarrollo político. La teoría de la modernización sostiene que el desarrollo es un proceso sistemático, evolutivo, progresivo, transformador, homogeneizador y de “americanización” inminente. Esta teoría identificó etapas evolutivas de desarrollo de los pueblos.

De hecho, los defensores de la modernidad occidental pregonan el progreso científico y tecnológico de la humanidad mediante el establecimiento de los principios de libertad, igualdad y justicia para todos. Según Vallejo (2007). Se puede definir como el cumplimiento, por parte de una sociedad, (el grado de logro) de los objetivos y metas que se ha propuesto. Por otro lado desarrollo es el nombre que adquiere el progreso cuando se refiere a la especie humana. Desarrollo es el resultado de un conjunto de acciones por parte de la sociedad, para converger en metas y objetivos de progreso. Según Paredes (2001), menciona que la CEPAL en su publicación sobre el desarrollo económico local, señala que se puede definir al desarrollo económico como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o una región. Cuando la comunidad local es capaz de liderar el proceso de cambio estructural, por lo que nos encontramos ante un proceso de desarrollo local endógeno. La hipótesis de partida es que las localidades y territorios tienen unos conjuntos de recursos (económicos, humanos, institucionales y culturales) y de economía de escala no explotados que constituyen su potencial de desarrollo. Cada localidad o territorio se caracteriza, por ejemplo, por una determinada estructura productiva, un mercado de trabajo, una capacidad empresarial y tecnológica, una dotación de recursos naturales e infraestructuras, un sistema social y político, y una tradición y cultura, sobre los cuales se articulan los procesos de desarrollo económico local. En un momento histórico concreto y por iniciativa propia, una ciudad, una comarca o región puede emprender nuevos proyectos que le permitirán iniciar la senda del desarrollo competitivo o continuar con en ella.

La condición necesaria para que aumente el bienestar local es que exista un sistema productivo capaz de generar economías de escala mediante la utilización de los recursos disponibles y la introducción de innovación. Morales (2011), hace mención que del bloque económico de países productores de flores, Holanda es el país que encabeza la producción y venta, debido a que cuenta con sistemas capaces de adaptarse al cambio de clima gracias a los métodos de producción y utilización de invernaderos porque cuentan con protección, es decir, el cultivo de las flores se desarrolla en invernaderos y controles de clima según las características de cada planta. Por otra parte, Japón ha tenido grandes avances en la producción

ornamental destacando cultivos de crisantemo, claveles, azucenas, fresias, liliun, lisianthus y gerberas. Con el tiempo la floricultura resulto ser una actividad lucrativa y fue ganando espacio, razón por la cual los cultivos agrícolas se dejaron de lado y se tomó a la floricultura como una actividad primaria, así mismo, hay que tomar en consideración que las condiciones climáticas favorecieron este cambio de actividad. En la actualidad, los floricultores a nivel internacional reciben asesoramiento de ingenieros agrónomos quienes les informan de nuevas técnicas que se están aplicando en la producción de flores. Otros países que participan en esta actividad a nivel mundial (ver tabla 1).

Tabla 1: Estudio Preliminar Sobre el Mercado de Flores en el Mundo

Países Productores		
Bloque Económico	Vendedores	Compradores
Europa - Oriente Medio	Holanda	Alemania, España, Reino Unido, Israel, Holanda, Francia
América	Colombia	Ecuador, Estados Unidos
África	Kenia	Zimbabue
Asia		Japón

La tabla en referencia muestra por bloque económico los países compradores y vendedores de flores por continentes. Fuente: Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (2005).

La importancia que ha tenido la actividad de la floricultura en México, a pesar de contar con poco apoyo gubernamental basado en las PP, que están establecidas en los Planes Nacionales, Estatales y Municipales de Desarrollo de cada periodo de gobierno en sus diferentes niveles, los cuales tienen el propósito de lograr el desarrollo de las regiones. Para tal efecto se menciona en el planteamiento del Plan Nacional de Desarrollo (2013 – 2018) que:

“Un México Próspero que promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad de oportunidades. Lo anterior considerando que una infraestructura adecuada y el acceso a insumos estratégicos fomentan la competencia y permiten mayores flujos de capital y conocimiento hacia individuos y empresas con el mayor potencial para aprovecharlo. Asimismo, esta meta busca proveer condiciones favorables para el desarrollo económico, a través de una regulación que permita una sana competencia entre las empresas y el diseño de una política moderna de fomento económico enfocada a generar innovación y crecimiento en sectores estratégicos”. (PND, 2013-2018).

Para llevar a cabo las funciones de desarrollo en el país, y tal como los establece el PND 2013-2018, el órgano responsable de detonar el progreso de las comunidades con los apoyos gubernamentales, es la SAGARPA. Los procesos de producción de flor en México, que a pesar de las precarias condiciones del cultivo y la poca tecnología adecuada para realizar dichas actividades, el país se encuentra como un productor promedio a nivel, internacional y que en algunos de los estados de la republica esta actividad se maneja como primaria y generadora de empleos y desarrollo tanto local como estatal, dejando claro que la floricultura es una actividad detonante para el desarrollo de estados y de Municipios. En esta investigación se plantea el problema que presentan los productores en el Municipio de Tepetlixpa Estado de México que cuenta con las características favorables en cuanto a clima, suelo, entre otras propiedades, para poder realizar dicha actividad y obtener resultados satisfactorios, que permitan detonar el territorio y mejorar la calidad de vida de su población, mediante la generación de empleos entre otros.

Sin embargo existen algunos elementos que impiden esta articulación de actores que se encuentran inmersos en el proceso de producción de la floricultura que no están permitiendo la detonación al cien por ciento de dicha actividad, los que más adelante se desarrollaran y analizaran para dar una solución a este problema con ayuda de mecanismos a través de la PP y poder brindar a los floricultores una mejor perspectiva en cuanto a su desarrollo local, municipal y Estatal. Los instrumentos económicos como incentivos a la internalización de costos ambientales en empresas floricultoras: teniendo en cuenta la estrecha relación que existe entre los recursos naturales, las organizaciones y el ser humano, surge la necesidad de crear

regulaciones ambientales que protejan y propendan por un uso adecuado de estos recursos, pues a partir de ellos se satisfacen las necesidades vitales de la población mundial. En consecuencia, en países como Colombia surgen regulaciones ambientales como el Decreto Ley 2811 de 1974 y la Ley 99 de 1993, a partir de los cuales se logra incluir la variable ambiental como un factor preponderante en la supervivencia de la población. Es importante resaltar la necesidad de crear PP y estrategias de regulación, que permitan disminuir el impacto ambiental negativo que se produce sobre el suelo (consecuencia de diversas actividades que se realizan en los procesos productivos de la industria y demás sectores económicos), y generar una conciencia sobre la importancia de conservar los recursos naturales presentes en el medio.

Orozco & Mendoza, (2003), hace mención sobre la ventaja competitiva en la floricultura la cual se dará a través de la cadena de valor mediante el trabajo humano, la tecnología que se utilice el conocimiento y la información para aplicar conocimientos en la organización, producción y comercialización las cuales van a ser de acuerdo a las tendencias del mercado debido a nuevos productos o preferencias del cliente. La primera variante de la competitividad se relaciona con el ordenamiento territorial, la cual propone cuatro dimensiones de interpretación; la primera es la cultural en cuanto a las formas de organización y representación social, contemplándose el modo de producción y de constitución política; el ambiental por las características del territorio y sus recursos naturales; la económica por las formas en las que se organiza la producción en términos espaciales (centros urbanos, infraestructura, producción y distribución de los bienes y servicios, condiciones de la acumulación y el intercambio en los ámbitos local, regional, nacional e internacional); y el aspecto político-administrativo en cuanto a la organización institucional generada en el marco de un proceso histórico. Existen algunos factores sobre competitividad son la tecnología, capacitación, calidad, precio y distribución. Los resultados más relevantes describen que la capacitación y distribución son factores fundamentales. Cada actividad en la cadena de valor incurre en costos y limita activos, para lograr su debido análisis y consideración permiten mejorar la eficiencia tecno-económica de una empresa, un grupo de empresas o de un determinado sector industrial.

Ellos retoman que los generadores de valores y de costos de acuerdo a Porter (2008), son un conjunto de factores en la cadena de valor que tienen incidencia especial sobre los costos o sobre el valor generado, en las actividades de la cadena de valor. García & León (2006), hacen mención de que los instrumentos económicos son una alternativa de gestión ambiental aplicable al caso colombiano, porque apuntan a generar soluciones reales a problemas crecientes que han causado el deterioro ambiental, ya que la flexibilidad que ofrecen permite a los diferentes agentes que intervienen en el proceso, minimizar tanto el costo de cumplir con la regulación, como el costo total en que la sociedad debe incurrir para lograr sus metas de calidad ambiental. La evaluación del desempeño ambiental de las empresas florícolas se ha basado en la identificación de los impactos ambientales y se complementa con el análisis de información de las diferentes etapas del proceso de producción de la flor. Colombia a finales de la década de los años sesentas y comienzos de los setentas, encontró en la floricultura una buena oportunidad de inversión y por lo tanto un futuro promisorio, debido a las ventajas tanto internas como externas, para dar inicio a uno de los sectores llamados agricultura comercial moderna, mas importantes como generadores de empleo directo al campo, y que actualmente colocan al país en un puesto privilegiado en el ámbito internacional. Para Planet Retail, (2009), la tarea actual del floricultor es escoger el enfoque estratégico adecuado para aprovechar las oportunidades que generan los cambios en hábitos de consumo y desarrollo del Retail, como canal principal de compra en el mundo. Existen formas distintas y mutuamente excluyentes para que una empresa logre ventajas competitivas. Porter, (2008), afirma que un negocio puede gozar de una ventaja competitiva a través de una de las dos estrategias genéricas: el liderazgo en los costos o la diferenciación.

Floricultura en México

Orozco (2007), retoma lo que señala Villarreal & Ramos, (2001a), donde menciona que México basa su potencial florícola en las ventajas climáticas y su cercanía con Estados Unidos, segundo consumidor mundial de flor, los factores de producción para la floricultura serán la tierra, el trabajo y su capital además

de los sistemas de cultivo y el mercado al que se dirigirán o en el que participen. El impulso de la floricultura en el Estado de México ha fortalecido el modelo de economía externa, el cual se encuentra condicionado por la sinergia entre la competitividad local y la competitividad global. Orozco (2007), mencionan que para hablar sobre la competitividad local, está es definida por las propiedades naturales de los lugares de producción, como por los esfuerzos técnicos y humanos para producir las diferentes variedades de flor. Ellos nos mencionan que la integración de varias actividades o la capacidad de diversificar la producción modifica la noción de rentabilidad, ya que al ofertar más variedad se lograrán más ventas o más posibilidades de obtenerlas, además de que se podrán abarcar más sectores en los que se satisfacen más necesidades por la realización de más actividades que complementan la diversificación de la producción. Los problemas que han enfrentado las

Asociaciones se refieren a cuatro aspectos: Carencia de organización para la producción, Medio ambiente, Mercado Atlixco exporta flores anualmente por un monto de \$460,000 dólares a Estados Unidos, Italia y Francia, El uso de la tierra. De las organizaciones entrevistadas sólo tres han tenido apoyos del Gobierno por parte de SAGARPA Y SEDESOL, de los 15 programas que se ofrecen y que se encuentran en el catálogo de apoyos, solo dos son de apoyo directo al floricultor, que representa del 100% de los mismos, solo el 13.33% están enfocados al desarrollo de la floricultura (ver tabla 2). Muchos de los programas del catálogo se han vinculado con la Universidad Autónoma de Chapingo para mejorar las especies de flores y han recibido apoyo técnico de los viveros de Cuautla, Morelos. Al analizar a la Asociación y gestión del conocimiento global: Caso floricultores: entre los problemas que atraviesan las microempresas rurales se pueden mencionar la falta de productividad, la falta de tecnología, el escaso apoyo gubernamental, el deterioro de los recursos naturales, la corrupción, y una gran segmentación de las tierras. Además de los recursos se requiere de la acción de un conjunto de variables que fortalezcan a las Mipyme como el nivel tecnológico, la organización de la producción, el financiamiento, la comercialización y la protección al medio ambiente. Por lo tanto, se propone a la Asociación de Productores como una fuente de innovación que permite administrar el conocimiento y establecer un aprendizaje tecnológico que desembocará en una mejora a nivel micro. A la creación de ventajas competitivas tiende asociarse a los sistemas productivos, y el desarrollo de estos se da por la fuerte vinculación que existen entre las empresas y las relaciones de cooperación que se establecen entre el conjunto de instituciones que operan en un territorio determinado.

Para COMEXFLOR, (2009), el sector florícola se ha convertido en motor de algunas regiones del país, entre ellas el Estado de Puebla, y en especial en el Valle de Atlixco, donde la actividad se desarrolla a partir de pequeñas unidades empresariales (pymes), lo que conforma una fuerte cadena productiva en los municipios circunvecinos al de Atlixco. Agro negocios, (2010), menciona que México tiene una fuerte cultura agropecuaria, un ejemplo es el sector de la floricultura, la gran variedad de climas y la riqueza de sus suelos le permiten obtener una gama amplia de flores, las cuales son comercializadas en los mercados interno y externo, existen aproximadamente 25 mil productores dedicados al cultivo de la flor, tanto en invernaderos, viveros y cielo abierto que generan 362 mil empleos, 162 mil de manera directa y 200 mil de manera indirecta. Entre las entidades más importantes en producción de ornamentales están Baja California, Coahuila, Colima, Chiapas, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Puebla, Querétaro, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Morelos y el Estado de México, destacando en este último, en forma considerable, el municipio de Villa Guerrero.

Tabla 2: Catálogo de Apoyos

Clave SCIAN	Catálogo de Apoyos
11100001	Material vegetativo o semilla para la producción agrícola de oleaginosas, leguminosas, cereales, hortalizas, frutales y nueces, ornamentales y otros cultivos perennes, pastos y zacates.
11100002	Paquetes tecnológicos
11100003	Apoyo directo a productores agrícolas
11100020	Insumos para la producción de productos orgánicos
11100021	Insumos para la producción de bioenergéticos como sorgo, jatropha, yuca caña de azúcar entre otros
11100012	Apoyos a compradores
11142101	Floricultura a cielo abierto
11142900	Otros cultivos no alimenticios en invernadero y vivero
11199301	Actividades agrícolas combinadas con explotación de animales y/o aprovechamiento forestal
11200001	Animales, cría de animales y material genético para la producción de carne, leche, huevo y otros usos pecuarios
11200002	Apoyo directos a productores pecuarios
11210013	Aretes para ganado o placas de identificación de colmenas
11250001	Productos pesqueros y acuícolas
11250002	Proyectos integrales de acuicultura. Maricultura o pesquero (incluye maquinaria y equipo y/o infraestructura)
11250003	Apoyo directo a acuicultores por promover el desarrollo de capacitación técnicas productivas

La tabla muestra el catálogo de programas de apoyo para el sector primario en México. Fuente: SAGARPA (2015)

México, tiene un atraso de más de 100 años en el proceso de cultivo de flores, porque la producción desarrollada es llevada a cabo de forma empírica, donde los estudios de suelo no son tomados en cuenta, además de realizar este proceso a cielo abierto que trae como consecuencia el riesgo al cambio de clima y con ello perder parte de los cultivos. Los Estados más representativos en el cultivo de flores son: Estado de México 73.7%, Sinaloa 3.8%, Baja California 3.8%, y en un menor porcentaje, Morelos 5.4%, Veracruz, Oaxaca, Jalisco, Michoacán y Chiapas que juntos representan un 8%, (ver tabla 3).

Ahora bien, dentro de los programas que ofrece el sector gubernamental basándose en las PP ejecutadas por SAGARPA, se encuentran la existencia de programas de apoyo (ver tabla 2) para la actividad que se realiza, y que efectivamente SI existen programa que apoyan al sector de la floricultura ornamental para el desarrollo nacional, estatal y municipal y está más que comprobado que la floricultura es una actividad que permitiría el desarrollo de la actividad y del municipio, debido a que en el 2013 SAGARPA, en el Boletín de prensa “La floricultura, actividad con gran potencial en el Estado de México”, se menciona que el jefe de Fomento Agrícola y Sanidad Vegetal de la SAGARPA, aseguró que el sector florícola genera más de 70 mil empleos directos y que este sector ha evolucionado y diversificado su producción, también se mencionó que el ayuntamiento de Villa de Guerrero ha avanzado progresivamente y que este sector tiene gran potencial en la entidad, por lo que seguirá apoyando para fortalecer las exportaciones, que son una alternativa viable para su crecimiento, por otra parte el director de cultivos Intensivos de la SEDAGRO Alejandro Orendain destacó que la región del sur del estado (Villas guerrero, Tenancingo, Zumpahuacan, Coatepec Hainas); ha obtenido ganancias de más de 4,500 millones de pesos anualmente y exportan cerca de 30 millones de dólares.

Tabla 3: Participación Porcentual en Producción Florícola en México (2000)

Estados Productores	
Estado	Porcentaje de Producción
Estado de México.	73.7%
Morelos	5.4%
Sinaloa	3.8%
Baja California	3.8%
Otros Estados	8%

En la tabla se muestra de manera porcentual a los estados de mayor producción florícola del país, con una aportación de 2,373 millones de pesos. Fuente: Periódico el Universal, Lunes 28 de marzo de 2005.

A nivel nacional uno de los estados que aportan ingresos representativos, es el estado de Baja California que para el año 2004, aportó poco más de 122 millones de pesos en producción de flor de corte, donde casi el total de producción es de exportación logrando la apertura su mercado local, el cual representó una oportunidad para la introducción de productos de calidad a precios competitivos de empresas nacionales, siendo Mexicali la ciudad más cercana a los Estados Unidos y que representó un incremento en el nivel de ingresos de la población; por lo que Mexicali es considerada una de las principales zonas productoras del país. Por otra parte, en el Sur de Sinaloa donde se produce el alcatraz, se cuenta con excelentes regiones las cuales dan pauta para brindar un alto potencial para la producción de otras plantas de ornamento de calidad, sin embargo, el sistema de producción que predomina en la región está basado en procesos rudimentarios con poca tecnología, sin contar con esquemas organizativos que permita que esta actividad se produzca a gran escala, debido a la falta de conocimiento sobre propagación, el manejo de comercialización y falta de estudios de mercado son algunas causas por las cuales no se cultivan otras variedades de plantas de ornamento.

Floricultura en el Estado de México

Para el 2014, SAGARPA entregó a la asociación de floricultores de Villa de Guerrero (Asflorvi) 10 millones de pesos, dichos recursos económicos pertenecen al programa Fomento a la agricultura 2014, en su componente de Desarrollo de Cluster Agroalimentario (Agrocluster), cuyo objetivo es contribuir al incremento de productividad agrícola mediante incentivos (ver tabla 2). Aunado a esto los productores tienen que lidiar con las enfermedades tales como el *Erwin corotovora*, generada principalmente por el riego con aguas jabonadas de uso doméstico. Para el año 2012 la producción de flores en el estado de México representó el 50%, del cual el 80% de dicha producción se envió a Estados Unidos; realizando un análisis de producción entre el año 2000 y 2012, hubo un decremento en la producción respecto al año 2000 del 23.7%, de acuerdo a datos proporcionados por el Presidente General del Mercado de las Flores y Plantas: Marco Antonio Delgado, que señala que con las Políticas Públicas (PP) basadas en la capacitación, innovación tecnológica y financiamiento, los productores podrían incrementar su producción y volver a participar en mercados nacionales e internacionales. La producción del cultivo de flor en el estado de México, se encuentra distribuida en los siguientes municipios (ver tabla 4).

Tabla 4: Principales Municipios Productores de Flor en el Estado de México

Principales Municipios Productores de Flor en el Estado de México	
1	Villa de Guerrero
2	Tenancingo
3	Ixtapan de la Sal.
4	Temascaltepec
5	Atlacomulco
7	Tonatico
8	Ixtapa del Oro
9	Ocuilan
10	Valle de Bravo
11	Donato Guerra

La tabla muestra los principales municipios productores de flores en el Estado de México. Fuente: Portal Noticias Altavoz a la Hora, El estado de México, principal productor de flor. Pérez (2012).

Como se observa en la tabla 4, el principal productor de flores de corte es Villa Guerrero aportando aproximadamente el 70% de la flor para exportar dentro del Estado de México y el 90% de la producción nacional es comercializada en el mercado nacional, principalmente en la central de abasto y el mercado de Jamaica en el Distrito Federal. En otras ciudades como Monterrey, Torreón, Hermosillo Tijuana, Guadalajara, Oaxaca y Cancún, la demanda de flores es también grande.

Floricultura en el Municipio de Tepetlixpa Estado de México

Por lo tanto, tomando en consideración a la Zona Sur Oriente del Estado de México, y específicamente el Municipio de Tepetlixpa como tema central de la investigación, este ocupa el tercer lugar con el 3.58% del total de la producción dentro del Estado de México, con una producción de temporadas como son Noviembre el “Día de muertos” con la producción de flor de Cempasúchil, aunque este tipo de flor sea la que tiene mayor demanda, y también se cultivan otros tipos tales como: la nube, el alhelí, y terciopelo, entre otras de menor relevancia el ave del paraíso (ver tabla 5).

Tabla 5: Principales Municipios Productores de Flor de Zempoalxocgiti en el Estado de México. (2013)

Principales Municipios Productores de Flor de Zempoalxocgiti en el Estado de México	
1	OZUMBA
2	Texcoco
3	Tepetlixpa
4	Malinalco
5	Atlacomulco

La tabla muestra los principales municipios que cultivan la flor del Zempoalxocgiti en el Estado de México. Fuente: Boletín de Prensa SAGARPA, Listos floricultores para abastecer la demanda de flor en el tradicional “Día de Muertos, 24 de Octubre 2013.

Para lograr el crecimiento y detonación de la producción de flores en el Municipio de Tepetlixpa estado de México, es necesario utilizar los programas diseñados para tal fin, que son generados dentro de la PP en los diferentes niveles de gobierno, que apoyan a los Sistemas Productos Ornamentales. Que de acuerdo a Salazar (s/f), Menciona que la política “es un concepto amplio, que tiene que ver con el poder general, las PP forman parte de todo un sistema de soluciones específicas, concretas y determinadas, destinadas al manejo de ciertos asuntos políticos que se catalogan como situaciones socialmente problemáticas”. Con base a lo mencionado en el párrafo anterior, se argumenta lo siguiente: es de vital importancia hacer llegar ese planteamiento a los distintos sectores de la producción Ornamental y a los actores que están inmersos en este proceso de desarrollo, de otra manera los programas o proyectos destinados para este tipo de sectores no llegaran a difundirse de manera gradual, aquí es donde la PP debe tener participación mediante los diferentes representantes de cada sector de productores que conforman el sistema del proceso de desarrollo y producción ornamental. Por ejemplo en el año 2004 gracias a una buena administración, el manejo la ejecución de la PP se realizó un proyecto en el Zinacantán,

Estado de Chiapas el “Programa Integral para el Desarrollo de la Floricultura en la Región II Altos del Estado de Chiapas” donde se consolido la integradora florícola CONCO FLOR S.A de C.V Consejo de comercialización, el cual estuvo como responsable al Sr. Pedro Ignacio Martínez. El estado de Chiapas presentaba condiciones no muy favorables, que en cuanto se dio la apertura del mercado y producción de flor empezó a crecer, sabiendo que se contaba con buenas condiciones agroclimatológica, experiencia en el cultivo de flor, con oportunidades de mercado, pero con productores individuales sin organizarse; estos y otros factores dieron pie a que se elaborará un proyecto que tenía como fin el de Coadyuvar el fomento y desarrollo florícola de la región II Altos de Chiapas, incrementando fuentes de demanda con mejores condiciones de precio. Dentro del proyecto se hizo uso de un crédito para la infraestructura y equipamiento otorgado por el Fideicomiso de Riesgo Compartido (FIRCO) mediante el FOMAGRO Programa del Fondo de Riesgo Compartido para el Fomento de Agronegocios, años más tarde también tuvo su participación SAGARPA. Los resultados de este proyecto tuvieron impacto en tres niveles:

Social: 205 empleados permanentes, 330 empleos temporales, El arraigo de 535 jefes de familia.

Económico: Se cuenta ahora con un canal de comercialización seguro y creciente que les permite elevar a mediano plazo, el 121% de la capacidad instalada en actividad primaria.

Ambiental: El manejo controlado y bien administrado de los invernaderos contribuye a preservar y conservar las condiciones ambientales de la región al dar un uso adecuado a los recursos naturales.

Otro caso donde se presenta el apoyo de la PP ocurre en el año 2010 donde el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y la Coordinadora Nacional de las Fundaciones Produce (COFUPRO), unieron esfuerzos para ejecutar el “Programa de Documentación de Casos de Éxito”, bajo un esquema metodológico propuesto por el IICA y con la particularidad de centrarse en aquellos que fueron señalados como exitosos, por cada una de las Fundaciones Produce estatales. Ellos observaron que en el sector agropecuario, con frecuencia la información generada en los procesos de innovación en las empresas no era sistematizada, clasificada o valorizada, así se dedicaron a sistematizar esta información los cuales aportaron elementos de análisis sobre los factores que hicieron un caso exitoso basado en la innovación. De acuerdo a lo anterior y a las condiciones que se presentan son similares de manera recurrente con los productores florícolas del Municipio de Tepetlixpa estado de México, en donde las condiciones son similares, donde se invierte de manera aislada con un fin de procesos tales como el de planificación, existencia y participación de intermediarios en la comercialización de la producción, pero no se ha habido la voluntad por algunos sectores que permitan el desarrollo de proyectos productivos, que logren beneficiar al sector, y hay deficiencias en los programas de apoyo determinados por la PP, para lograr detonar el desarrollo local del municipio.

METODOLOGÍA

Considerando la población objetivo a los productores de flores del municipio de Tepetlixpa Estado de México, hubo un acercamiento con los productores de flores de la región quienes amablemente, dieron la oportunidad de observar más de cerca los problemas y las condiciones que enfrentan. Se tomó como marco muestral 1100 floricultores que representan el 100%, de los cuales solo se pudo realizar 45 encuestas que representan el 4.09%, del 100% de los floricultores y se contó con el apoyo de 176 productores que participaron de manera indirecta, representando el 16%, las encuestas se realizaron en un periodo de seis meses, debido a la localización de los productores y poco apoyo del sector gubernamental; se contó con la ayuda de personas que conocen sobre esta actividad dentro del municipio de la cabecera municipal, de los cuales solo 420 productores que representan el 38.18%, del total de productores han sido beneficiados con algún apoyo gubernamental, (no hay datos fidedignos en cuáles programas se han otorgado el apoyo) debido a que las autoridades la han proporcionado de manera informal. Por lo que representan menos de la mitad de los floricultores los que han tenido la oportunidad de aprovechar los apoyos, los cuales han sido para mantener el proceso productivo (Floricultura a cielo abierto, es el más mencionado), más no para mejorar los procesos de producción mediante la innovación tecnológica o apoyo técnico de los programas de PP planteados para el desarrollo. Se tomó en consideración el tipo metodología de Investigación-Acción participativa; para la investigación se aplicaron entrevistas, técnicas de recolección de datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, e interacción e introspección con grupos o comunidades. (Hernández, Fernández, Baptista (2010)).

RESULTADOS

La investigación indicó que se cuenta con las condiciones en cuanto a espacio y clima para una producción exquisita de flores, que hasta la fecha se han venido cultivando especies tales como: cempasúchil, terciopelo, inmortal, casa blanca, monte casino, gerbera y margarita. Los productores manifiestan que su mayor problema es el de realizar su proceso de producción y que los factores que les impiden que la producción sea eficiente, es la falta de apoyo de todos los niveles de gobierno, de igual manera se pudo observar las deficiencias que existen en la articulación con las autoridades municipales, que representa la autoridad inmediata para proporcionar información sobre la situación de este Sector, quienes no pudieron proporcionar ninguna información exacta. Esta actividad no ha podido ser explotada al cien por ciento por

los productores, debido a la deficiente vinculación que existe en la articulación entre los actores y la PP para la aplicación de estrategias que ayuden a los floricultores a manejar dicha actividad, esto trae como consecuencia que se vuelva una actividad secundaria y complementaria en sus ingresos básicos. Los productores no quieren arriesgarse a producir de más, por falta de apoyo y de mercado (ver tabla 6).

Tabla 6: Instrumento Aplicado a los Productores de Flores del Municipio de Tepetlixpa, Estado de México

Ítems	Si	Parcialmente	No
¿Conoce ud., algún programa de apoyo gubernamental para la producción florícola?	0%	0%	100%
¿Está ud., inscrito en algún programa de apoyo gubernamental para la producción florícola?	0%	0%	100%
¿Sabía ud., que existen programas de apoyo gubernamental para la producción florícola?	0%	0%	100%
¿Las autoridades gubernamentales se han acercado a ud., para ofrecerle o comunicarle la existencia de algún programa de apoyo gubernamental para la producción florícola?	0%	0%	100%

La tabla muestra parte de los reactivos aplicados a los floricultores, y muestra el desconocimiento de los programas de apoyo gubernamentales. Fuente: Elaboración propia.

Al cuestionarles a los actores sobre si de PP gubernamental en todos sus niveles para su producción por parte del Municipio de Tepetlixpa la respuesta fue que “NO”, de manera tajante, es sorprendente saber que los productores no tenían idea de si existen estos programas de apoyo hacia el cultivo de flor de ornamento, porqué entonces ¿Qué es lo que sucede?, ¿Qué procesos no se están llevando a cabo, para que los apoyos no lleguen al Municipio de Tepetlixpa?, ¿Qué elementos se están dejando a un lado para que esta articulación entre actores y la PP que no se ejecute de manera estratégica, para que los floricultores obtengan estos apoyos?. Los actores responsables de divulgar y difundir la información sobre los apoyos para este sector, han tenido deficiencias en la ejecución de sus tareas, se puede suponer que tampoco saben cuántos productores están actualmente realizando dicha actividad en el municipio, porque a inicios de la investigación, Desafortunadamente para la investigación los productores presentan un panorama desastroso y que la comunicación con los actores del sector público del Municipio de Tepetlixpa es casi nulo. Los actores del municipio no colaboran lo suficiente para lograr la ayuda que le puede apoyar con la investigación. Los floricultores se encuentran en un escenario un poco incierto y es poca la disposición de algunos floricultores para buscar alternativas y apoyos que les brinden un soporte para su producción por parte de las autoridades gubernamentales.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que el Municipio de Tepetlixpa Estado de México se encuentra solo el 3.6% de la producción del Estado de México, y que aunque cuenta con las condiciones óptimas de clima y espacio para la producción de flores como lo son: cempasúchil, terciopelo, inmortal, casa blanca, monte casino, gerbera y margarita, que son flores consideradas como de temporada y algunas otras con demanda de todo el año, podría estar tener una producción mayor y poderse llevar a cabo estrategias que le permitan posicionarse en el mercado. Con la implementación de los programas que se establecen en las PP mediante la SAGARPA, se lograría tener un mejor desarrollo, control y administración de la floricultura en el Municipio, aprovechando los distintos apoyos que existen en los diferentes niveles de gobierno que se encargan de proveer apoyo a los productores, lo que daría como resultado la generación de empleos, mejores oportunidades de desarrollo, que permita mejorar la calidad de vida de la población a nivel local, y podría ser un alternativa de crecimiento a nivel estatal y nacional, colocando a la floricultura como una actividad primaria para su desarrollo. La floricultura puede ser una actividad que pueda dar para mucho y es muy probable que actividad crezca con el paso de los años. Se debe de considerar la formación de asociaciones o grupos de floricultores que no solo represente mayor compromiso de los productores florícolas para con el municipio y viceversa, sino también representa mejores oportunidades, la oportunidad para un crecimiento que les permita exportar su producto a nivel estatal, federal y nacional. Por otra parte

los organismos municipales asuman la responsabilidad de llevar a cabo las asesorías y trámites de esta asociación y no solo que se comprometan a obtener los apoyos necesarios acordes a este sector florícola, sino que también estén obligados a administrar y vigilar dichas actividades fomentando el mercadeo y la expansión del producto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bautista, M., Fernández, C., Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación. (6ta ed.) (p.17, párr. 34).

Braybrooke David and. Lindblom. Charles E (1963) “A strategy of decisión”. New York: The Free Press.

Brewer y León. (1983). El estudio de las Políticas Públicas: Un acercamiento a la disciplina. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/qdiuris/cont/2/cnt/cnt6.pdf>. (p.32, párr.32)

González, M. (2004). El estudio a las Políticas Públicas: un acercamiento a al disciplina. Recuperado de <http://elocal.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM15mexico/municipios/15094a.html>. (p.34, párr. 96)

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA-COSTA RICA) (2003). Estudio técnico para la elaboración de propuestas de negociación. pág. 60 (3)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, México) (2012), Anuario de estadísticas por entidad federativa 2012 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. – México, Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/aepef/2012/aepef2012.pdf

Morales Sánchez, M. (2011). Construcción de indicadores agregados para la toma de decisiones financieras en el sector de floricultura, en el estado de México. (Tesis inédita de maestría. Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F. (p; 1, 8,5 2, párr. 1, 5, 204)

Mosquera Aldana, V. (2010), Competitividad de la Pequeña Empresa del Sector Ornamentales en Atlixco, México, Entramado, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 26-35 Universidad Libre Cali, Colombia

Orozco, Hernández, M. E.; Mendoza, Martínez M. (2003). Competitividad local de la agricultura ornamental en México. *Ciencia Ergo Sum*, marzo (2003).

Osorio (2003). Las alianzas Municipales y el Desarrollo Local. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/675/67550503.pdf> (p.62, párr. 162).

Paredes V., Percy J., (2001), “Desarrollo Local”, 2001. 3”, Recuperado de www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/7/41417/07_paredes.pdf

Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013 – 2018), Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>

Porter, Michael E. (2008), Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia. En: Harvard Business Review – Boston. Vol. 86 No 1 (Enero, 2008); p. 58-77

Roth, A. (2002). El Estudio de las Políticas Públicas. Recuperado de <http://politicas-y-publicas.blogspot.mx/2011/05/definicion-de-politicas-publicas-5-6-7.html>. (p.32, párr.82)

SAGARPA (2005) El sistema de producción de las flores de ornato. Recuperado de http://www.sagarpa.gob.mx/agronegocios/Documents/Estudios_promercado/ORNAMENTAL.pdf (p.81)

Salazar, C. (s/f), La definición de política pública. Recuperado de http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc209/C_Salazar.pdf. (p.11, párr. 13)

SIAP - Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. (2013), Recuperado de: www.siap.sagarpa.gob.mx (2013).

Vallejo, C. (2007), Desarrollo (Económico) Local y globalización. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357834254002> (p.50, párr.144)

Vázquez, (1999). Desarrollo Económico. Recuperado de <http://abacoenred.com/IMG/pdf/boisier.pdf>(p.51, párr.146)

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Dr. en Admón. Omar Ernesto Terán Varela, Profesor del Centro Universitario UAEM Amecameca, Universidad Autónoma del Estado de México, Km. 2.5 Carretera Amecameca Ayapango, Estado de México, Línea de investigación Desarrollo y Política Pública. Profesor de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), oteranv@hotmail.com

Lic. en Admón. Sandra Saldívar Esteba, Egresada del Centro Universitario UAEM Amecameca, Universidad Autónoma del Estado de México.

Dr. en C.A.R.N. Enrique Espinosa Ayala, Profesor del Centro Universitario UAEM Amecameca, Universidad Autónoma del Estado de México.

Yadira Rocha González, Estudiante del 8vo semestre de la Licenciatura en Administración del Centro Universitario UAEM Amecameca, Universidad Autónoma del Estado de México.

MODELO DE EVALUACIÓN PARA LA EDUCACIÓN EMPRESARIAL CON VISIÓN INTERNACIONAL

Víctor M. Mercader Pomarón, CETYS Universidad

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en el análisis de la educación empresarial y origina un modelo de evaluación y autoevaluación para el desarrollo del estudiante y/o profesional con perspectiva internacional. Considera tres dimensiones fundamentales: Conocimientos, capacidades gerenciales y la ética. Cada una de las dimensiones contiene elementos (competencias) y estas a su vez, contienen variables que se pretende que sean consideradas en la profesión por los estudiantes y educadores y por los profesionales en sus diferentes especialidades, a modo local y global; el modelo es adaptable a todo nivel y a diferentes países. Se formalizó un estudio para descubrir las variables más significativas de cada elemento (competencia). Las variables obtenidas son resultado del análisis de la data de la muestra seleccionada de profesionales y estudiantes de posgrado de la zona del norte de México, estado de Baja California en la ciudad de Tijuana, centro industrial y núcleo de gran desarrollo, el cual colinda con el estado de California en USA. Además, considera las variables resultantes de una triangulación de tres expertos más la del autor. Este modelo o método ayuda a identificar las variables fundamentales del desempeño con el fin de poder corregir, obtener mejoras y crear mayor desarrollo empresarial.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo, Educación, Internacionalización, Conocimiento, Variables de Desempeño, Comportamiento Individual y Organizacional, Procesos, Administración de Empresas, Instituciones, Organizaciones, Metodología, Ética, Modelo de Evaluación, Profesionalismo

ASSESSMENT MODEL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT WITH INTERNATIONAL PERSPECTIVE

ABSTRACT

This research focuses on the analysis of education and professional development. It generates an evaluation and self-assessment model, with an international perspective. It is based on three fundamental dimensions: Knowledge, management capability and ethics. Each dimension contains elements (areas of expertise) and these in turn contain variables that are intended to be considered in the profession for students, educators and professionals in different specialties, be it at a local or global level. The model is adaptable at every level in different countries. The study was formalized to discover the most significant variables of each element (areas of expertise). The variables obtained are the result of analysis of a selected sample of data of graduate students in the city of Tijuana in the northern state of Baja California, Mexico; an industrial and core center of ample development bordering the United States. In addition, the study considers variables resulting from triangulating data of three field experts plus the author. This model or method helps to identify key performance variables in order to correct, obtain improvements and to create further development.

JEL: M12, M53, D83, I25, I26, C51

KEYWORDS: Development, Education, Internationalization, Knowledge, Performance Variables, Individual and Organizational Behavior, Processes, Business Administration, Institutions, Organizations, Methodology, Ethics, Evaluation Model, Professionalism

INTRODUCCIÓN

Este estudio y modelo presentado en pro de la educación empresarial se enfoca y genera, simultáneamente, una amalgama congruente de los temas del conocimiento, desempeño gerencial, globalización, evaluación, variables e indicadores, ética y la calidad a nivel educacional, profesional y organizacional. La visión global va creciendo de manera acelerada y abarca el pivote y apoyo fundamental del desarrollo a todo nivel ¡la Educación! Las mentalidades de todo el planeta se van interrelacionando cada día más en todas las áreas del vivir y el hecho de fomentar un conocimiento integral y participativo con presencia e intercambio internacional se hace cada vez más evidente y necesario. Es así como la educación genera una fuerza de atracción interactiva de sinergia común dependiendo de la visión y tendencias que las autoridades educacionales decidan asumir e impulsar, lo cual es aplicable de forma similar en el sector empresarial.

El ser humano emerge como eje fundamental en todos los ecosistemas y entornos y cada día más con influencia global en sus diferentes roles que ejerce, bien sea como estudiante, trabajador, profesional o dirigente en pro de alcanzar las metas establecidas y realizarse en su vida y trabajo. De allí, que aprender y habituarse a identificar las variables, conocer su influencia y manejarlas cuando emergen de las diferentes situaciones del vivir, va a ayudar a pensar y encontrar soluciones que permitirán y facilitarán una mejor calidad y mayores logros con perspectiva e interrelación internacional. Por ello, el realizar una investigación que muestre un modelo capaz de identificar, examinar y relacionar la presencia, influencia e impacto que ejercen las dimensiones con sus elementos o competencias (término que se considerará análogo en este estudio) y estas con las variables que se determinen, nos ofrece un valioso conocimiento y una ventaja competitiva en cualquier país que se desee considerar. Al aplicar este método en las universidades, empresas, instituciones y organizaciones diversas, nos transformará en impulsores de desarrollo a todo nivel y con una mentalidad factible de trascender con perspectiva internacional.

Propósito

Presentar un modelo de evaluación y autoevaluación para la educación empresarial en base a dimensiones, elementos (competencias) y variables que ayude a realizar mediciones y cuantificar los resultados de la realidad que se vive en las universidades, organizaciones e instituciones con visión internacional con el fin de poder realizar cambios y mejoras necesarias en las áreas pertinentes.

Justificación y a Quién Va Dirigido o Puede Afectar

Si los estudiantes, educadores y profesionales de todo tipo están preparados en las tres dimensiones con sus elementos (competencias) respectivas podrán reconocer mejor las variables que cada elemento contiene y tomar mejores decisiones tanto en su ámbito laboral como personal a modo integral. La presente investigación ha sido orientada en pro de la educación con una visión integradora aplicable a su internacionalización, así como a los profesionales y dirigentes de todo tipo de organizaciones. El hecho de tener un modelo para evaluar la influencia de las variables obtenidas en los resultados de aprendizaje y como profesionales, así como sus factibles efectos, es un privilegio que todo estudiante, profesional y ser humano en general, con visión y perspectivas locales e internacionales, puede aprovechar al utilizarlo. Más allá del país que tratemos de analizar, el ser humano y por lo tanto, educandos, educadores y profesionales se ven identificados y reflejados por las variables de estudio en diferentes momentos y en diferentes facetas de su proceder de vida y de trabajo. El estudio proporciona su propósito y justificación para seguidamente iniciar y analizar un compendio de literatura revisada que es necesaria como soporte a la investigación y

que se enfoca en la educación empresarial que incluye los conocimientos, capacidades gerenciales y ética y en sus elementos que se analizan con sus variables en el estudio resaltando su repercusión internacional. Las variables se obtienen en base a las respuestas que los participantes de la muestra dan al instrumento y/o modelo aplicado y que se explica en la metodología seleccionada.

Posteriormente, el análisis de los resultados identifica las variables y su priorización deduciendo las que son más relevantes para el desarrollo de la educación empresarial y que se presentan en una serie de Tablas, culminando con un ejemplo de aplicación del modelo presentado. Se cierra el estudio con las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La educación es la fuente que nutre el futuro de los países. Sin embargo, los resultados de la misma, dependen de cómo el torrente de conocimientos se dirige y aplica; y ello obedece al hecho de concienciar qué tanto educamos para pensar y encontrar soluciones que no perjudiquen a los demás. Lamentablemente, el conocimiento se ha enfocado acorde a la economía y al poder y se ha confundido con el dominio sobre los demás. A nivel internacional se requiere un cambio consistente y efectivo, y no solo de papel. Los estudiantes deberían tener las bases fundamentales éticas y de solución para que puedan apreciar y alcanzar un criterio propio al conocer diferentes culturas y sistemas educativos de manera global que tiendan a un beneficio integral para todos y de forma equitativa. Si los maestros no tienen esa mentalidad será muy difícil que los estudiantes la obtengan. De allí que la trilogía a inculcar en todos los estudiantes y profesores para generar progreso con equilibrio, puede sustentarse en los Conocimientos (teóricos y prácticos), las capacidades gerenciales para manejar los procesos de modo productivo y efectivo; y la ética como medio y regulador del uso útil de lo que se piensa, se dice y se hace de forma congruente, y que genere beneficio para la mayoría y perjuicio para nadie a modo global. Hayden (2006) señala tres tipos de globalización que pueden enfocarse a la educación, a saber: hiperglobalización, escéptica globalización y transglobalización; esta última aporta lo global a lo local considerando las diferencias culturales mientras se concentra en los beneficios y aprendizajes mutuos, independientemente de fronteras geográficas y políticas.

La autenticidad y productividad a nivel educacional, empresarial y social requiere de la integración de los participantes con perspectiva internacional en pro de optimizar el talento humano para así, poder crear un mejor ambiente de trabajo y una mayor cooperación capaz de generar sincronía a todo nivel y lugar (Arcienaga et al., 2008). Desde los primeros tiempos de la civilización se han manejado las capacidades gerenciales o de dirección en muy diferentes procesos según el conocimiento que en su momento existía. El conocimiento procedía de la experiencia por repetición y costumbre y en el último siglo y el actual se han desarrollado numerosos métodos que muestran innovación en las capacidades gerenciales de dirección y liderazgo aplicables a organizaciones tanto educativas como empresariales (Vega, 2006). Continuos cambios prosiguen cada vez con mayor frecuencia en las instituciones educativas, los cuales han repercutido en la interrelación internacional de la educación. Se acrecienta día a día una mayor visión e influencia global que requiere de una mayor cooperación mutua que trasciende en un ganar-ganar por las partes involucradas. De allí que según Ramírez (2011) las entidades de educación superior deben enfocarse en el crecimiento social, tecnológico y científico tratando de evitar las disparidades socio-económicas para dar acceso de modo global a todos los estudiantes y docentes. Dicho autor indica a su vez los siguientes indicadores: Voluntad política, atención socio-económica integral, valoración de los conocimientos de acuerdo con los contextos, movilidad recíproca e implicación de todos los agentes socioeducativos.

El hecho de que las empresas tiendan a convertirse en centros globales de negociación y producción ha acelerado la iniciativa ineludible en los centros docentes de reformularse y adaptarse a una mentalidad global congruente con la demanda empresarial. De allí que es un reto para las instituciones de educación superior educar con una perspectiva generadora de transformaciones a nivel internacional en la pedagogía y que incluya cambios de actitud ante la diversidad y mejoramiento integral en las sociedades así como una

mayor investigación e interrelación (González, 2007). Se aprecia así de acuerdo a Acosta y Genielbert (2013) que a pesar de los cambios de políticas, reformas educativas universitarias y diferentes paradigmas que rijan los sistemas, la educación debe permanecer bajo un modelo holístico, intercultural, interdisciplinario, con acción y responsabilidad social y no solo sustentado en contenidos sino también en procesos. Lehner y Wurzenberger (2013) ratifican que la educación global debe ser holística e interdisciplinaria orientada al pasado, presente y futuro con un sentido personal de modelo de vida dentro de un marco de unidad como humanidad. Por otra parte, Witt (2011) señala la enseñanza sin fronteras o global, dependiente de los avatares económicos y del comercio mundial que se manifiesta como una competencia creciente de proveedores internacionales de enseñanza que en múltiples ocasiones es con fines lucrativos. Así, García (2005) insiste en el incremento que la educación internacional está pasando a tener por el impacto dinámico y lucrativo creado por empresas e instituciones de todo tipo; de allí que se deba centrar la educación como un bien público en pro de un desarrollo social sustentable donde la cooperación pase a ser el eje principal para encontrar equilibrio global y ciudadanos responsables en todos los ámbitos y a nivel de planeta. Encontrar equilibrio en los cambios sociales y económicos pasa a ser un reto. O'Flaherty et al. (2011) presenta la posibilidad de una educación que integre a la Educación con desarrollo sustentable (ESD), iniciativa de conocimiento comunitario (CKI) y jóvenes innovadores sociales (YSI) en pro de inculcar en los estudiantes un programa de justicia social y de razonamiento ético donde se practique el pensamiento crítico, el aprendizaje activo y participativo, el desarrollo y aplicación del conocimiento y una mentalidad de justicia social.

La transformación de la educación, congruente con el desarrollo de los países y con una mentalidad global, está en manos de cada institución educacional en particular. Ahora bien, si los gobiernos ayudan a dicho cambio con políticas que consideren la equidad, la ética y la aplicación de los conocimientos en beneficio de las mayorías, los resultados se verán reflejados en una sociedad mejor preparada y más productiva. (Donnelly, 2004). Se podrá hablar entonces del ciudadano global con una base de responsabilidad social y de ética profesional que piensa en las consecuencias que sus acciones generan en los demás a modo local y global (Lilley et al. 2014). De suma importancia es poder mantener en la internalización educativa los índices de calidad que se establezcan ya que factores como el idioma, aprendizaje, costos, visas, posibilidades de trabajo, costumbres y adaptabilidad pasan a ser barreras a verificar (Lenn, 2000; Urias, 2015). Así es como Anderberg et al. (2009) propone mayor investigación para conocer las realidades y resultados al respecto y crear un aprendizaje y desarrollo global sustentable. A la vez, insiste en la comprensión del conocimiento, aun siendo complejo, bajo un marco holístico y perspectiva global. Es por ello que Suarez-Orozco (2005) explica como los estudiantes y profesionales internacionales tienen que esforzarse para poder adaptarse a los diferentes modelos de cultura y forma de comportamiento en relación no solo a los estudios sino a los prejuicios y a veces discriminación de toda índole. Es importante como propone Trubek et al. (2001) cinco pilares de la educación internacional, a saber: interés en relación a los temas internacionales, soporte por parte de las autoridades educacionales, trabajo creativo y sustentable por parte de los educadores, apoyo mutuo entre lo tradicional y los ejes nuevos interdisciplinarios, convicción y soporte para la internalización de la educación.

Se puede decir que ya no existen fronteras entre las sociedades de aprendizaje, las cuales buscan oportunidades a nivel global, preparándose a la competitividad con estudios específicos y de soporte enfocados en temas acordes a las necesidades actuales y emergentes (Bolanle et al., 2008). Sin embargo, depende de la calidad del profesorado y su visión de calidad a nivel internacional. Hay que preparar con iguales oportunidades a los educadores con el fin de que puedan ser efectivos con los educandos para que aquellos en más precarias situaciones económicas y sociales tengan posibilidades similares (Gabriel y Allington, 2015). Knight, J. (2010) nos nombra lo que denomina el entrenamiento del cerebro para la educación internacional pero también el impacto que ejercen los valores e innovación responsable a aplicar por parte de los centros de educación para que no se conviertan en fábricas de títulos sin sustento suficiente y no pasen a jugar el rol de comerciantes de la educación como prioridad e incentivo. Bolívar (2011) insiste en un aprendizaje de conocimiento aplicado que combine el espíritu de colaboración con la toma de

decisiones frente a diferentes circunstancias de tipo educacional, empresarial, social e incluso familiar que demuestre las capacidades gerenciales y la gestión directiva en todo tipo de ambiente, cultura, contexto y situación, y más allá del país que se refiera. De modo similar, Ramos y Díaz (2010) se concentran en una conducción visionaria que incluye variables con una plataforma ética factible de aplicarse a las capacidades gerenciales en pro de encontrar soluciones al mundo educacional, empresarial y social que forman una tríada indivisible. Citan dichos autores la necesidad de realzar la participación, la confianza, la igualdad de poder, el apoyo y el respeto mutuo. Se busca en la educación que los estudiantes se acoplen de forma prominente al sistema laboral y social una vez concluidas sus carreras. Por ello, Akins, R. et al. (2013), presenta diez condiciones que potencian el desarrollo sustentable, las cuales se citan a continuación: Aprendizaje, empoderamiento, adaptación, sustentabilidad, desarrollo, acoplamiento, reflexión, humildad, integridad y práctica. En este caso la ética está bien representada al hacer énfasis en la humildad, la integridad y el acoplamiento o adaptabilidad. La incorporación de la visión internacional pasa a ser necesaria. Por otra parte, Barahona (2004) menciona que las características de un director o líder están regidas por el dominio, la gran energía, la confianza en sí mismo, locus de control y estabilidad.

Aplicar valores es fundamental para progresar con responsabilidad de los resultados alcanzados (Freeman, 2011) los cuales resultan también ser la evidencia del aumento de la confianza. Sin confianza hay un desgaste muy alto y un esfuerzo innecesario a nivel local y global. Como individuo o como parte de equipo, se requiere de confianza mutua con los demás integrantes y en sí mismo para poder generar mejor desempeño y empoderamiento, lo cual aplica a cualquier país. Esa confianza se adquiere de forma paulatina con la aplicación de valores éticos (Graham, 2005). Hernández et al. (2014) afianza variables como: comunicación, retroalimentación, empatía, confianza, principios éticos, espíritu de superación y reto, empoderamiento y aumento de la autoestima personal y de los equipos de trabajo mientras que Joseph y Sailakshmi (2011) se enfoca en variables que facilitan los procesos de decisión y cambio como son el aprendizaje, las relaciones interpersonales, la comunicación y el equilibrio del recurso humano.

Asumir la responsabilidad frente a la sociedad con un comportamiento ético pasa a ser el reto prioritario de la educación. Para ello se tiene el apoyo del conocimiento adquirido y aplicado con una perspectiva de la organización humana capaz de crear un balance social (Ferrer, 2007). Ramírez, Sánchez y Quintero (2005) por su parte, considera variables a nivel profesional, como son: el aprendizaje, el sentimiento de pertenencia, la divulgación de la información, el conocimiento práctico y aplicable y la mentalidad proactiva a fin de surgir más allá de las fronteras de acción. Internacionalizar la educación implica poder tener estudiantes y consecuentemente, profesionales que estén involucrados en redes activas de cooperación transcultural y conscientes del comportamiento e interrelación social de las organizaciones (Vohra, N. & Sheel, R., 2012). A nivel educacional e internacional existe la obligación a un cambio y reto de superación constante en el mejoramiento de los estándares y modelos de calidad educativa y de productividad, los cuales deben repercutir adicionalmente con la calidad de trabajo y de vida de las personas (Rodríguez, A. & Aguilera, J. C., 2005). Prada (2013) exhorta al ajuste y adaptación de estrategias de cambio innovadoras que generen compromiso, desarrollo personal y profesional y cooperación mutua y sinérgica en la educación y a nivel institucional o corporativo para crear desarrollo sustentable. Todo este bagaje de información literaria integra numerosas variables que influyen y afectan en positivo o negativo la educación internacional y el desempeño de los profesionales en sus respectivos trabajos.

METODOLOGÍA

Este estudio y modelo ha sido aplicado a una muestra de estudiantes de posgrado del MBA, localizados en Tijuana (estado de Baja California, México) para poder comparar y conjugar las variables que decidan seleccionar con las propuestas por el autor y tres colegas expertos en el tema, a fin de determinar las variables definitivas del modelo. El estudio consiste en tres etapas principales, como se expresa a continuación: En primer lugar, la teórica que refuerza la necesidad de análisis de la educación con perspectiva de internacionalización y que proporciona soporte a las dimensiones de estudio y a sus

elementos con sus variables respectivas. Se consolida así, una educación con visión en pro del conocimiento aplicable y con mentalidad global, capaz de brindar calidad en cualquier lugar y con indicadores producto de evaluación que sean adaptables a nivel educacional y profesional. En segundo lugar, la determinación de las variables factibles de cada uno de los elementos (competencias) por parte de los participantes de la muestra. Estas variables influyen en el desempeño, desarrollo y posibilidades de logro de los estudiantes, educadores y profesionales cuando se proyecta y procura una preparación con raíces y esencia internacional. En tercer lugar, dar un ejemplo de forma breve y simple de cómo se podría aplicar el método con factores de ponderación para poder cuantificar los resultados, si así se quisiera. Los elementos (competencias) para cada dimensión han sido producto del análisis realizado por tres expertos con experiencia internacional tanto en educación como en trabajo en la industria, como una triangulación de apoyo a la del autor, quien consolidaría el diseño final de las mismas. Ver Tabla 1.

Tabla 1: Dimensiones y Elementos (Competencias)

	Capacidades Gerenciales	Conocimientos	Ética
1	Planeación	Sistema Organizacional	Intuición
2	Organización	Producto / Servicio	Actitud
3	Ejecución	Manejo de recursos	Valores
4	Dirección	Tipo de Conocimiento	Leyes / Normas
5	Control	Razonamiento crítico	Sensibilidad humana
6	Coordinación	Cultura del medio	Armonía productiva / Proactiva
7	Comunicación	Calidad / Nivel	
8	Motivación		

Los elementos (competencias) se muestran para cada dimensión, siendo 8 los elementos en Capacidades gerenciales, 7 elementos en la dimensión Conocimientos y 6 elementos en la dimensión Ética.

La muestra de estudiantes de posgrado seleccionada para definir las variables se muestra en la Tabla 2. Estos estudiantes tienen experiencia como profesionales y además conocimiento de la vida en el exterior o al menos con Estados Unidos, California, al vivir en la frontera, lo que les otorga noción internacional.

Tabla 2: Equipos de Trabajo Para Determinación de Variables

Equipos	No. de Participantes Por Equipo	No. de Elementos	No. de Variables	Elementos X Variables
1	4	21	8	168
2	4	21	7	147
3	4	21	8	168
4	4	21	8	168
5	4	21	8	168
5	20	21	39	819
Total de equipos	No. Total de participantes	No. de elementos	No. de Variables por elemento	Elementos x Variables

La Tabla 2 nos da a conocer el número de participantes que fueron 20 en total distribuidos en 5 equipos. Cada participante seleccionó las variables para cada elemento y luego en equipo por consenso llegaron a su selección de variables.

Se resume de modo simple el procedimiento llevado a cabo en diferentes pasos. Primero: El estudio analiza tres Dimensiones fundamentales en la Educación y en el desempeño profesional con visión internacional: Capacidades gerenciales, Conocimientos y Ética. Segundo: La dimensión Capacidades gerenciales reúne 8 Elementos, a saber: Planeación, Organización, Ejecución, Dirección, Control, Coordinación, Comunicación y Motivación. Tercero: La dimensión Conocimientos reúne 7 Elementos, a saber: Sistema organizacional, Producto/servicio, Manejo de recursos, Tipo de conocimiento, Razonamiento crítico, Cultura del medio, Calidad/Nivel. Cuarto: La dimensión Ética reúne 6 Elementos, a saber: Intuición, Actitud, Valores, Leyes/Normas, Sensibilidad humana y Armonía productiva/Proactiva. Quinto: Cada participante selecciona las 8 variables más importantes que tienen influencia en cada elemento (competencia) presentado; y

posteriormente, en equipos por consenso seleccionan las 8 variables más importantes que tienen influencia en el elemento (competencia) analizado de forma similar.

Se puede observar en lo recién expresado que en el modelo desarrollado, los elementos (competencias) de las dimensiones suman 21 elementos (competencias). Si estos los multiplicamos por las 8 variables seleccionadas para cada elemento (competencia) de las dimensiones en estudio, se puede deducir que se han considerado 168 variables por 4 equipos, lo cual da 672; al adicionarle las 147 variables del equipo que seleccionó solo 7 variables, da un resultado total de 819 variables consideradas como se muestra en la Tabla 2. Se eligieron las variables que obtuvieron mayor preferencia y que generalmente han sido las de mayor frecuencia o repetidas por elemento (competencia) de los cinco equipos. Se obtienen así, las variables más importantes de los elementos (competencias) que contienen Capacidades gerenciales en Tabla 3, Conocimientos en Tabla 4 y Ética en Tabla 5. Las variables seleccionadas que se repiten por los alumnos y por los expertos y el autor (VM) han sido mostradas en negrilla y las que están en itálica son las que no se repiten pero fueron prioritarias bien sea por alumnos o por los expertos/autor.

Se puede decir que esta es la primera etapa de la investigación analizada en este estudio donde se obtienen las variables más importantes según la percepción de los estudiantes de la muestra y que se combina con las del autor y los expertos. La segunda etapa consistiría en colocar en primer lugar, factores de ponderación a cada variable (1 a 10, pudiéndose repetir el número) según la importancia de cada una de las variables de acuerdo a la percepción particular de las personas o equipos que evalúen el caso o situaciones que se quieran analizar. Seguidamente, se da un porcentaje (%) o puntaje (1 a 10) a cada variable como calificación de la realidad que se vive en cada variable según el escenario, área o situación que se aplique o se quiera cuantificar. Posteriormente, se multiplican el factor de ponderación por la calificación y nos dará el resultado final para cada variable, lo cual se presenta en este estudio solamente a modo de ejemplo y que se muestra como síntesis en la Tabla 8.

RESULTADOS

Las variables de cada elemento que los cinco equipos mostraron con mayor frecuencia fueron seleccionadas en base a los datos provenientes de los participantes de los equipos quienes trabajaron en primer lugar de forma individual y a posteriori en cinco equipos como se indicó en la Tabla 2 en la metodología. Cada equipo estaba formado en general por cuatro participantes, quienes determinaron las variables que predominaban para cada elemento (competencia) según su criterio propio. Una vez hecha esta selección de variables se compararon y conjugaron con las variables propuestas por los expertos y el autor, y de allí se crearon las variables definitivas a utilizar como muestra del modelo que se muestran en las diferentes Tablas que contienen Capacidades gerenciales en Tabla 3, Conocimientos en Tabla 4 y Ética en Tabla 5.

El autor no ha encontrado ningún estudio de otros investigadores similares al aquí desarrollado, excepto el de Mercader (2015) done se analizan dos dimensiones, Procesos y Factores en un modelo de evaluación del liderazgo. La única coincidencia de ambos es en la dimensión Procesos que viene a ser similar a la de Capacidades gerenciales que considera los mismos elementos. En otras investigaciones como se señalan en la revisión de la literatura, se toman en consideración para el estudio una o varios elementos o variables en términos generales o a algún caso en específico. Sin embargo, el hecho de considerar en este estudio 21 elementos y 819 variables en un principio, no es muy común y crea una diferencia innovadora con mayores perspectivas. Al comenzar con el elemento Capacidades gerenciales en la Tabla 3, se puede apreciar que surgen algunas variables significativas a considerarse como prioritarias, a saber: Metas / Objetivos, y Estrategias en la Planeación; Recursos, Comunicación, y Estructura Organizacional en la Organización; Plan de acción / Acciones en la Ejecución; Liderazgo, Comunicación, Toma de decisiones, y Motivación en la Dirección; Evaluación / Indicadores, y Medición / Métricas en el Control; Trabajo en equipo, e Información / Comunicación en la Coordinación; Idiomas, y Valor / Valores en la Comunicación; y por último, Incentivos en la Motivación. Es importante citar que estas variables son las seleccionadas tanto por

los estudiantes de Posgrado como por los expertos y autor; también, que afectan tanto al empresario como al empleado y que algunas variables pueden coincidir con algunos elementos como sucede con Comunicación y Motivación.

Tabla 3: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Capacidades Gerenciales del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Planeación			Organización		
1			2		
Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo
Metas - Fines	<i>Visión y Misión</i>	Metas y Objetivos	<i>Jerarquías</i>	Recursos	Recursos
Estrategias	Metas y Objetivos	Estrategias	<i>Capital humano</i>	<i>Trabajo en equipo</i>	Comunicación
Objetivos	<i>Actividades</i>	Visión y Misión	Comunicación	Comunicación	Estructura organizacional
Administración	<i>Conocimientos</i>	Actividades	Recursos	Estructura organizacional	Jerarquías
<i>Tiempo</i>	<i>Información</i>	Conocimiento	Orden	<i>Logística</i>	Capital humano
<i>Liderazgo</i>	Medición del riesgo	Tiempo	<i>Cantidad</i>	Valores	Trabajo en equipo
Medios	Estrategias	Información	Estructura	Presupuestos	Logística
Control	Fortalezas y Debilidades	Liderazgo	Dirección	Prioridades	Cantidad
	Valores			Roles y Responsabilidades	
	Oportunidades				
	Tiempos				

Ejecución			Dirección		
3			4		
Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y expertos	Definitivo
<i>Motivación</i>	Plan de acción/ Acciones	Plan de acción/ Acciones	Comunicación	Liderazgo	Liderazgo
<i>Decisión</i>	<i>Actitud</i>	Motivación	Liderazgo	Toma de decisiones	Comunicación
Acción	<i>Procedimiento</i>	Actitud	Toma de decisiones	<i>Valores / Ética</i>	Toma de decisiones
<i>Presupuesto</i>	<i>Valores /Servicio/ Disciplina</i>	Decisión	<i>Determinación</i>	Comunicación	Valores / Ética
<i>Estrategia</i>	Compromiso / Responsabilidad	Procedimiento	<i>Orientación</i>	Motivación	Motivación
Administración	Flexibilidad y Motivación	Valores /Servicio/ Disciplina	Jerarquía	<i>Delegación</i>	Determinación
Supervisión	Seguimiento	Presupuesto	Delegación	Conocimientos	Delegación
Objetivos	Trabajo en equipo	Estrategia	Motivación	Experiencias	Orientación
	Entrenamiento y capacidades			Autoridad	
	Metodología				
	Tecnología y Herramientas				

Control			Coordinación		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Evaluación	Medición / Métricas	Evaluación/ Indicadores	Organización	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Análisis	Supervisión	Medición / Métricas	Control	Integración	Integración
Equilibrio	Evaluación/ Indicadores	Supervisión	Planeación	Soporte	Organización
Medición	Metas y Parámetros	Análisis	Dirección	Solución de problemas	Control
Estructura	Seguimiento	Equilibrio	Trabajo en equipo	Valores	Soporte
Retroalimentación	Validación	Metas y Parámetros	Disposición	Seguimiento	Planeación
Resultados	Calidad	Estructura	Comunicación	Información/ Comunicación	Solución de problemas
Tiempo	Estándares y especificaciones	Retroalimentación	Reglas		Información/ Comunicación
	Revisión de tiempos				

Comunicación			Motivación		
7			8		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Idioma	Veracidad/Honestidad	Idioma	Metas	Incentivos	Incentivos
Pensamiento	Medios, canales y redes	Veracidad/Honestidad	Cultura	Confianza	Metas
Objetividad	Retroalimentación	Pensamiento - Información	Organización	Reconocimiento	Confianza
Conocimiento	Asertividad	Medios, canales y redes	Felicidad	Valores	Reconocimiento
Durabilidad - Permanencia	Idioma	Retroalimentación	Incentivos	Entusiasmo	Cultura
Procesos	Información	Objetividad	Autoestima	Aspiraciones	Organización
Valor	Congruencia	Valor - Valores	Interés	Oportunidades	Valores
Retroalimentación	Valores	Asertividad	Justicia		Felicidad
	Enfoque y claridad				

La Tabla 3 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Capacidades gerenciales, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Al analizar el elemento Conocimientos en la Tabla 4, los resultados nos muestran que las variables tienen mayor congruencia entre estudiantes y expertos / autor que lo tenían en la dimensión previa de Capacidades gerenciales, tal como se puede apreciar con las variables siguientes: Liderazgo, Recursos, Comunicación, y Cultura en el Sistema Organizacional; Calidad, Mercadotecnia / Ventas, Producción, Costo, y Cliente en el Producto / Servicio; Eficacia / Efectividad, Organización, y Recurso Humano en el Manejo de Recursos; Ideas / Aplicabilidad, Experiencia, Acceso / Uso / Cultura, e Interiorización en el Tipo de Conocimientos; Evaluación, y Lógica en el Razonamiento crítico; Costumbres / Hábitos, Valores, Diversidad / Tolerancia, y Formas de comunicarse en la Cultura del medio; y por último, Satisfacción, Producto – Servicio, y Control en Calidad / Nivel. Nuevamente, se aprecia una gama amplia de variables digna de tomar en cuenta y que los profesionales viven en su día a día en sus diferentes labores de trabajo aun cuando no siempre se piense en ellas de forma directa.

Tabla 4: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Conocimientos del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Sistema Organizacional			Producto / Servicio		
1			2		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Liderazgo - Alta dirección	Liderazgo	Liderazgo	Calidad	Calidad	Calidad
Comunicación	<i>Misión y Visión</i>	Recursos	<i>Garantía</i>	Costo	Mercadotecnia y ventas
Dirección intermedia	<i>Comportamiento organizacional</i>	Comunicación	Mercadotecnia	Producción	Producción
<i>Optimización</i>	<i>Valores</i>	Misión y Visión	Producción	Mercadotecnia y ventas	Costo
Procedimientos	Recursos	Comportamiento organizacional	Prestigio	Tipo de cliente	Cliente
Administración	Estructura organizacional	Valores	Cliente	<i>Cantidad</i>	Garantía
Recursos	Comunicación	Cultura	Marca	<i>Ubicación</i>	Cantidad
Cultura	Cultura	Optimización	Costo	Conocimiento	Ubicación

Manejo de Recursos			Tipo de Conocimientos		
3			4		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Eficiencia - Eficacia	<i>Dirección- Liderazgo</i>	Eficacia -Efectividad	Ideas y conocimientos	Aplicabilidad y práctica	Ideas y aplicabilidad
<i>Administración</i>	Recurso humano	Organización	<i>Exteriorización</i>	<i>Aprendizaje</i>	Experiencia
Organización	<i>Logística</i>	Recurso humano	Experiencia	<i>Necesidad y deseo</i>	Aprendizaje
<i>Tecnología</i>	<i>Conocimiento</i>	Dirección- Liderazgo	<i>Sujeto y objeto</i>	Posibilidad de enseñar	Exteriorización
Estrategias	Eficacia - Efectividad	Logística	Interiorización	Acceso y uso	Necesidad y deseo
Producción	Organización	Administración	Cultura	Experiencia	Acceso, uso y cultura
Ahorro	Tipo de Recursos	Tecnología	<i>Combinación de conocimientos</i>	Nivel académico	Interiorización
Recurso humano	Tiempo	Conocimiento	<i>Información</i>	Interiorización	Sujeto y objeto

Razonamiento Crítico			Cultura del Medio		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Evaluación	<i>Beneficios</i>	Evaluación	Diversidad y Tolerancia	Costumbres y hábitos	Costumbres y hábitos
<i>Análisis</i>	<i>Consecuencias</i>	Beneficios	<i>Recursos Humanos</i>	Valores	Valores
<i>Competencias</i>	<i>Logro / esfuerzo</i>	Consecuencias	Comunicación	Diversidad y discriminación	Diversidad y Tolerancia
Cognición	<i>Facilidad y practicidad</i>	Análisis	Valores	<i>Lenguajes - Idiomas</i>	Formas de comunicarse
Investigación	Tiempo	Lógica	<i>Retroalimentación</i>	Formas de comunicarse	Recursos Humanos
Reflexión	Sensibilidad humana	Competencias	Costumbres	<i>Posibilidades de superación</i>	Lenguajes - Idiomas
Lógica	Lógica	Logro / esfuerzo	Medio político	Apertura a cambios	Posibilidades de superación
Proactividad	Evaluación	Facilidad y practicidad	Mejora continua	<i>Visión global o local</i>	Retroalimentación

Calidad / Nivel		
7		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Productos	Satisfacción	Satisfacción
Satisfacción	Producto - Servicio	Producto - Servicio
Servicio	<i>Auto-Exigencia</i>	Auto- Exigencia
<i>Eficacia - Efectividad</i>	<i>Recurso humano</i>	Recurso humano
Procesos	Control	Eficacia - Efectividad
Valor	Materia prima	Control
Control	Sentido de logro	Procesos
Recursos materiales	Espíritu de reto	Materia prima

La Tabla 4 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Conocimientos, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Por último, al examinar las variables seleccionadas de los elementos que componen la dimensión Ética, se pueden resumir en: Percepción, Actitud, Deducción, y Observación en la Intuición; Conducta, Valores / Ética, y Socialización en la Actitud; Felicidad, Integridad, Respeto, Honestidad, y Responsabilidad en Valores; Reglamentos, Justicia, Seguimiento, Conducta, y Derechos en Leyes / Normas; solo Valores en la Sensibilidad Humana; y por último, en el elemento Armonía Productiva / Proactiva, no había ninguna variable que coincidieran los estudiantes con los expertos /autor. Es interesante citar que una gran mayoría de las variables relacionadas con la dimensión Ética y sus elementos, son de carácter intangible y a la vez, muy necesarias para que las otras dos dimensiones, Conocimientos y Capacidades gerenciales resulten positivos y más equilibrados.

Tabla 5: Variables Seleccionadas en los Elementos (Competencias) de la Dimensión Ética del Incorporado de Equipos de Alumnos y de Expertos/Autor

Intuición			Actitud		
1			2		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
<i>Razonamiento</i>	Percepción	Percepción	<i>Razonamiento</i>	Conducta	Conducta
Percepción	Actitud positiva	Actitud	<i>Creencia</i>	Valores - Ética	Valores - Ética
<i>Decisión</i>	Equilibrio interior	Razonamiento	Socialización	<i>Ejemplo de familia</i>	Socialización
Actitud	Deducción	Deducción	Conducta	<i>Autoestima</i>	Razonamiento
Análisis	Confianza en sí mismo	Observación	Cognición	Socialización	Creencia
Observación	Observación	Equilibrio interior	Compromiso	Espíritu de superación	Ejemplo de familia
Deducción	Sentido extrasensorial	Confianza en sí mismo	Afección	Circunstancias externas	Autoestima
Conocimiento	Experiencia	Decisión	Ética	Fuerza de voluntad	Espíritu de superación

Valores			Leyes / Normas		
3			4		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
Respeto	<i>Educación</i>	Felicidad	Reglas	<i>Legalidad</i>	Reglamentos
Honestidad	Felicidad	Integridad	Justicia	Justicia	Justicia
Felicidad	<i>Familia</i>	Educación	Seguimiento	<i>Educación</i>	Legalidad
Integridad	<i>Amor al ser humano</i>	Familia	Constancia	Reglamentos	Seguimiento
Entrega	Integridad	Respeto	Derechos	Conducta	Conducta
Responsabilidad	Respeto	Honestidad	Respeto	<i>Necesidades</i>	Educación
Ser humano	Honestidad	Responsabilidad	Conducta	Seguimiento	Derechos
Plenitud	Responsabilidad	Amor al ser humano	Puntualidad	Equidad	Necesidades

Sensibilidad Humana			Armonía Productiva / Proactiva		
5			6		
Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo	Promedio alumnos	VM y Expertos	Definitivo
<i>Ayuda</i>	Valores	Valores	<i>Equilibrio</i>	<i>Valores</i>	Valores
<i>Solidaridad</i>	<i>Amor al prójimo</i>	Ayuda	<i>Medición</i>	<i>Espíritu de logro</i>	Equilibrio
Valores	<i>Ponerse en el lugar del otro</i>	Solidaridad	<i>Responsabilidad</i>	<i>Metas</i>	Espíritu de logro
Empatía	Trato humano	Amor al prójimo	Liderazgo	<i>Deseos de hacer</i>	Medición
Percepción	Saber decir las cosas	Ponerse en el lugar del otro	Actitud	Plan	Metas
Compartir	Sentimiento de amistad	Empatía	Motivación	Equilibrio	Responsabilidad
Tolerancia	Espíritu de servicio	Percepción	Segmentación	Entusiasmo	Deseos de hacer
Sinceridad	Compasión	Trato humano	Dedicación	Orden	Plan

La Tabla 5 muestra las Variables seleccionadas en cada uno de los elementos (competencias) que componen la dimensión Ética, considerando el resultado derivado de la selección de los 5 equipos de alumnos más la de los expertos/autor, lo que origina un listado definitivo de variables para cada elemento.

Una vez que se han analizado los resultados que presentan las Tablas precedentes 3, 4 y 5 penetramos en las Tablas 6 y 7 creadas donde se muestran las variables que se repiten en cada dimensión y en el total de dimensiones respectivamente. Es de allí que se observa el hecho de que son pocas las variables que se repiten, excepto la variable Valores que además aparece en las tres dimensiones y en dos de ellas, Capacidades gerenciales y Ética, de forma prioritaria.

Tabla 6: Variables Que se Repiten en Cada Dimensión y en los Diferentes Elementos

Capacidades Gerenciales	Variables	Conocimientos	Variables	Ética 6 Elementos	Variables
8 Elementos	Repetidas	7 Elementos	Repetidas		Repetidas
Valores / Ética	5	Recursos Humanos	3	Valores	3
Metas y Objetivos	3	Eficacia - Efectividad	2	Amor al ser humano	2
Comunicación	2	Valores	2	Conducta	2
Estrategias	2			Educación	2
Estructura	2			Equilibrio	2
Liderazgo	2			Espíritu de superación	2
Motivación	2			Percepción	2
Organización	2			Razonamiento	2
Retroalimentación	2			Responsabilidad	2
Trabajo en equipo	2				
No. de variables que se repiten	10 variables		3 variables		9 variables

La Tabla 6 indica que solo 10 variables se repiten en la dimensión Capacidades gerenciales, mientras tan solo 3 variables en Conocimientos y 9 variables en Ética. De todas ellas, solo tres variables lo hacen más de dos veces, Valores, Metas /Objetivos, y Recursos Humanos.

Por otra parte, la Tabla 7, nos indica el total de veces que se repiten al menos dos veces, las diferentes variables que surgieron en el estudio. Es significativo señalar que la variable Valores se repitió 10 veces en un total de 21 elementos, que incluye el modelo, casi el 50% y muy por encima del siguiente que fue Metas / Objetivos que se repitió 4 veces. Variables con tres repeticiones fueron 7, a saber: Comunicación, Equilibrio, Liderazgo, Organización, Planeación, Recurso Humano y Retroalimentación. Las siguientes que se repitieron dos veces fueron en total 27 variables. Si se considera este número de variables que se repiten, 27, sobre el total de variables factibles de 168 que vendrían dadas al multiplicar las 21 elementos por las 8 variables seleccionadas al final en cada elemento, se puede decir que el porcentaje de variables repetidas dos veces es de solo el 16.07%

Tabla 7: Variables Que Se Repiten en el Total de las Tres Dimensiones

Resumen 21 Elementos	Total	Variables Repetidas	Variables Repetidas	Variables Repetidas	
Valores	10	Actitud	2	Estructura	2
Metas y Objetivos	4	Amor al ser humano	2	Evaluación	2
Comunicación	3	Análisis	2	Felicidad	2
Equilibrio	3	Cantidad	2	Información	2
Liderazgo	3	Conducta	2	Logística	2
Organización	3	Confianza	2	Medición / Métricas	2
Planeación	3	Conocimiento	2	Motivación	2
Recurso humano	3	Control	2	Necesidades	2
Retroalimentación	3	Cultura	2	Percepción	2
		Decisión	2	Razonamiento	2
		Educación	2	Recursos	2
		Eficacia - Efectividad	2	Responsabilidad	2
		Espíritu de superación	2	Trabajo en equipo	2
		Estrategias	2		

La Tabla 7 considera el número de variables que se repiten en total que llegan a ser 36 (bien sea 10, 4, 3 o 2 veces). Este número de variables que se repiten pasa a significar un 21.42% del total de variables referenciadas como definitivas. La variable más significativa ha sido la de Valores.

Es así como se ha creado el modelo de Evaluación que contiene las tres dimensiones con sus respectivos elementos y cada uno de ellos con las variables determinadas en este estudio, mostradas en las Tablas 3, 4 y 5 como Definitivo. Tanto investigadores, empresarios, profesionales, académicos como cualquier persona en general u organización están invitados a utilizar el modelo pero también se recuerda y motiva a aquellos que quisieran probar con otras muestras de personas para constatar si los resultados de variables en escenarios diferentes resultan relativamente similares o muy distintos.

Tabla 8: Síntesis de Variables Con Factor de Ponderación, Calificación y Resultado

Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total	Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total	Variables	Factor Ponderación	Calificación	Total
Valores / Ética	9	8	72	Recursos Humanos	8	7	56	Valores	9	8	72
Metas y Objetivos	9	7	63	Eficacia - Efectividad	9	6	54	Amor al ser humano	8	6	48
Comunicación	9	5	45	Valores	9	8	72	Conducta	8	8	64
Estrategias	6	7	42	Calidad	8	7	35	Educación	7	7	49
Estructura	8	8	64	Evaluación	6	5	30	Equilibrio	6	6	36
Liderazgo	9	6	54	Lógica	7	6	42	Espíritu de superación	7	6	42
Motivación	7	5	35	Producto-Servicio	9	8	72	Percepción	5	5	25
Organización	7	7	49	Cultura - Costumbres	7	6	42	Razonamiento	6	6	36
Retroalimentación	6	4	24	Cliente - Personal	8	7	56	Responsabilidad	8	7	56
Trabajo en equipo	7	7	49	Ideas - Aplicabilidad	7	7	49	Integridad	8	6	48
10 variables			10 variables				10 variables				s

La Tabla 8 muestra un ejemplo tomando las variables más seleccionadas para cada dimensión y colocando a cada una de las variables un factor de ponderación o importancia de 1 a 10 que queda al criterio de cada quien. Seguidamente, si se da una calificación de cómo está en realidad el desempeño o la situación en un dado caso o estudio (escenario) que se analice, bien sea empresa, departamento, institución, etc. de 1 a 10 y se multiplica el factor de ponderación por la calificación se habrá cuantificado cada una de las variables y se conocerá lo que hay que mejorar o hay que congratularse según sean los resultados.

Adicionalmente y a modo de ejemplo, como se comentó anteriormente, se muestra la Tabla 8, donde se indican a manera de síntesis las variables más seleccionadas en cada dimensión con los factores de ponderación asumidos como ejemplo según su importancia, de 1 a 10 y la calificación, también asumida de 1 a 10, para un dado escenario o caso. El producto de la multiplicación de ambos se da como resultado total.

El hecho de poder cuantificar los resultados como se ha hecho en el ejemplo con las variables más seleccionadas en cada dimensión o bien con mayor detalle, (lo cual no se muestra en este artículo) en cada una de las variables de cada uno de los elementos nos dará resultados que son más congruentes con la realidad que se vive en cada caso de estudio aplicado (Mercader, 2015). Se forja una ventaja competitiva en cada estudiante o profesional que tenga las herramientas para poder cuantificar y analizar los resultados expresados en variables que afectan a toda empresa y organización e incluso a cada individuo como tal o trabajando en equipo.

CONCLUSIONES

La investigación realizada, como consecuencia del análisis de la literatura considerada y de los resultados aplicados con la muestra de estudio y el modelo aplicado, concluye: A modo general: Primero: Las tres dimensiones analizadas en este estudio, Capacidades gerenciales, Conocimientos y Ética están inmersas en la vida cotidiana del individuo a todo nivel y ayudan al desarrollo y mejoramiento de la educación y organizaciones de todo tipo, a modo local y global. Segundo: La internacionalización en la educación pasa a ser una necesidad en un mundo global donde la interacción de culturas y países es más significativa día a día. Los cambios en esta era dinámica y sujeta a innovación representan un reto a todo estudiante, profesor y organización. Si los cambios se conciben con conocimiento de las dimensiones, los elementos y las variables analizadas en el estudio, se podrán prever oportunidades y amenazas que nos permitan anticipar soluciones y correcciones factibles más productivas e integrales. Tercero: Se requiere preparar a los estudiantes con experiencia de intercambios, estudios y prácticas combinados en otros países donde puedan evidenciar las diferencias pero a la vez, percatarse de las similitudes existentes que hay al utilizar las dimensiones, elementos y variables en diferentes lugares y estilos de educación y de desempeño laboral.

De este modo, la educación inducirá a los estudiantes y profesores una visión y mentalidad orientada al aprendizaje con cimientos y perspectivas internacionales y los ayudará a estar mejor preparados para participar como ciudadanos del planeta incluyendo lo intangible pero necesario de la ética. Cuarto: El tener patrones de variables que están presentes en la vida profesional en cualquier país otorga una ventaja competitiva al poder apreciar una gama más amplia de oportunidades y opciones en la toma de decisiones. Adicionalmente, se pueden modificar ciertas variables según los cambios y mejoras deseadas o por adaptación a nuevas realidades de vida y de trabajo. Quinto: Es conveniente y fundamental preparar a los estudiantes y profesionales sobre la importancia de ser más analistas y previsivos al momento de tomar decisiones; de allí que el hecho de evaluar más variables y con porcentajes y factores de ponderación, o de otro modo que se prefiera, les hará formarse de una manera más preventiva, beneficiosa, equilibrada y ética.

A modo particular o específico producto del estudio realizado: Primero: La variable Valores aparece con significativa relevancia sobre las otras y en muchos de los elementos analizados. Se considera de prioritaria necesidad fomentar los valores a nivel internacional en la educación para poder aplicarlos en la vida cotidiana como una forma de vida. Numerosos autores ratifican y consideran indispensable la presencia y necesidad de aplicación de valores en el liderazgo educacional y global (Azanza et al., 2013; Chen, C. & Yang, C. 2012; De Sendagorta E., 2008; Elango, B et al., 2010; Ferrer, J., 2010; Joseph, C. y Sailakshmi, S., 2011; Michaelson, C., 2010). Segundo: En general no hay muchas variables que se repitan en diferentes elementos (competencias) como se aprecia en las tablas 6 y 7 y cuando lo hacen en su mayoría solo dos veces. Las variables seleccionadas en la dimensión de Conocimientos es la más variada y solo tres variables se repiten. Tercero: El hecho de tener una variedad de variables tan amplias y no tan repetidas, implica que tenemos que estar conscientes de ellas y conocerlas ya que el ignorarlas, repercute directamente en el

desempeño profesional y productivo individual y de las empresas. Cuarto: Al tomar las variables que más se repiten en las tres dimensiones y sus 21 elementos en estudio, se puede apreciar que las 9 variables que más se repiten, son parte fundamental del desarrollo y de la educación empresarial y que están presentes en toda actividad gerencial y administrativa, lo cual nos puede indicar que: Si la educación se concentra en la formación e importancia de estas variables los estudiantes a egresar estarán mejor preparados para afrontar la realidad que se vive dentro de las empresas. Y que si cualquier empresa, institución u organización se concentra en la mejora de estas variables, las posibilidades de mejorar y progresar serán más probables a todo nivel.

RECOMENDACIONES

El método presentado en este estudio genera algunas recomendaciones. Primero: Podría aplicarse a todo tipo de institución educativa o de otra índole, tanto públicas como privadas, con fines de lucro o no, pequeñas, medianas o corporaciones, y al igual, a equipos de trabajo, grupos, familias, sociedad e incluso proyectarlo a nivel de región o país. Segundo: El efectuar estudios similares con diferentes muestras y en distintos países para validar y consolidar el método, pasa a ser un reto para poder efectuar comparaciones y análisis que ampliarán las perspectivas de aplicación y conocimiento útil. Tercero: El aplicar el instrumento de investigación a directivos de centros educacionales, empresariales y de otra índole es muy recomendable para que puedan encontrar y constatar la situación real de las mismas, considerando las variables que afectan el desempeño educacional, empresarial e internacional.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2013) Globalización e internacionalización de la educación superior: un enfoque epistemológico. *Omnia*. 19, 75-85.
- Anderberg, E., Nordén, B. and Hansson, B. (2009). Global learning for sustainable development in higher education: Recent trends and a critique. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 10, (4) 368-378.
- Akins, R., Bright, B., Brunson, T., & Wortham, W. (2013). Effective Leadership for Sustainable Development. *E Journal of Organizational Learning & Leadership*. 11 (1) 29-36.
- Arcienaga, L., Woehr, D. y Poling, T. (2008). El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempeño de la tarea. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 40 (3) 523-538.
- Azanza, G., Moriano, J., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 29 (2) 45-50.
- Barahona, J. (2004). Estilos de liderazgo y Valores. *PHP NUKE Sistemas de portales profesionales – Open Source*.
- Bolanle, A., Olaniran, M, and Agnello, F. (2008). Globalization, educational hegemony, and higher education. *Multicultural Education & Technology Journal*. 2 (2) 68-86.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*. 47 (2) 253- 275.
- Chen, C. & Yang, C. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*. 105, 107-114.

- De Sendagorta E. (2008). El Humanismo en el Liderazgo Empresarial. *Journal de Empresa y Humanismo*. 11 (2) 11-32.
- Donnelly, R. (2004). Critical evaluation of the impact of global education reform: an Irish perspective. *International Journal of Education Management*. 18 (6) 351-359.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S., Paudel, S. (2010). Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision- Making. *Journal of Business Ethics*. 97, 543-561.
- Ferrer, J. (2007). Eficacia en organizaciones humanas: reto en la construcción de un balance social de futuro. *Multiciencias*, 7 (3) 319-328.
- Freeman, G.T. (2011). Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*. Vol. 4 (1) 120-140.
- Gabriel, R. y Allington, R. (2015). Constructing and Measuring Teacher Effectiveness in Global Education Reform. In *Education Strategy in the Developing World: Revising the World Bank's Education Policy*. Published online. 203-228.
- García, C. (2005). Complejidades de la globalización e internacionalización de la educación superior: interrogantes para América Latina. *Cuadernos del CENDES*. 22, 1-22.
- González, J.H. (2007). Internacionalización de la educación superior. *Universidades*. 33, 3-10.
- Graham, S. (2005). Doing what comes naturally? Why we need a practical ethics of teamwork. *The international Journal of Human Resource Management*. 16 (2) 202-218.
- Hayden, M. (2006). *Introduction to International Education: International Schools and Their Communities*. New York. USA: Sage Publications Inc.
- Hernández, J., De Jesús, J., & Aguilar, M. (2014). Influencia del comportamiento del líder en el desarrollo de los recursos humanos. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 7 (6) 75-90
- Joseph, C. y Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP journal of Soft skills*. 21-27.
- Knight, J. (2010). Internacionalización de la educación superior: Nuevos desarrollos y consecuencias no intencionadas. *Boletín Iesalc informa de educación superior*. 211.
- http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2418%3Ainternacionalizacion-de-la-educacion-superior-nuevos-desarrollos-y-consecuencias-no-intencionadas&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Lehner, D. and Wurzenberger, J. (2013). Global education- an educational perspectives to cope with globalization. *Campus-Wide Information Systems*. 30 (5) 358-368.
- Lenn, M. P. (2000). Higher Education and the Global Marketplace: A Practical Guide to Sustaining Quality. *On the Horizon*. 8 (5) 7-10.
- Lilley, K., Barker, M. and Harris, N. (2014). Education global citizen in business schools. *Journal of international education in business*. 7 (1) 72-84.

- Mercader, V. (2015). Modelo de evaluación para el liderazgo empresarial. Ponencia en el *XIX Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. ACACIA* – Durango, Edo. de Durango, México. 22 al 25 de Abril del 2015.
- Michaelson, C. (2010). Revisiting the Global Business Ethics Questions. *Business Ethics Quarterly*. 20 (2) 237-251.
- O’Flaherty, J., Liddy, M., Tansey, L. and Roche, C. (2011). Education engaged citizens: four projects from Ireland. *Education + Training*. 55 (4) 267-283.
- Prada, R., (2013). La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones. *Revista de estudios avanzados de Liderazgo*. 1 (2) 45-50.
- Ramírez A. (2011). Condiciones para la internalización de la educación superior: entre la inclusión y la exclusión en un mundo globalizado. *Universities and Knowledge Society Journal*. 8, 152-164.
- Ramírez F., Sánchez M. y Quintero, H. (2005). El papel de los valores en la identidad corporativa. *Revista Negotium*. 1 (1) 35-54.
- Ramos, L. & Díaz, B. (2010). Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional. *Impacto científico*. 5, 137-153.
- Rodríguez, A. y Aguilera, J.C. (2005). Persona ética y organización: Hacia un nuevo paradigma organizacional. *Cuadernos de Difusión*. 10 (18-19) 61-77.
- Suarez-Orozco, M. (2005). Rethinking education in the global era. *Phi Delta Kappan*. 87 (3) 209-212.
- Trubek, D., O’mera, P., Mehlinger, H. y Newman, R. (2001). Changing perspectives on international education. *Indiana University Press*. 298-319.
- Urias, D. (2015). International education in a global context. *Power, voice and the public good: schooling an education in global societies*. 307-340.
- Vega, J.M. (2006). ¿Por qué deben seguirme como líder? *The Anahuac Journal*, 6 (2).
- Vohra, N. & Sheel, R. (2012). Corporate Social Responsibility: Practice Theory, and Challenges. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 37, 73-76.
- Witt, H. (2011). Globalización e internacionalización de la educación superior. *Universities and Knowledge Society Journal*. 8, 77-84.

BIOGRAFÍA

Víctor M. Mercader es profesor investigador, Doctor en Liderazgo Educativo por University of South Florida y académico en CETYS Universidad en Baja California, México con amplia experiencia en docencia, investigación y consultoría a nivel internacional. victor.mercader@cetys.mx y victormercader@msn.com

REVIEWERS

The IBFR would like to thank the following members of the academic community and industry for their much appreciated contribution as reviewers.

Haydeé Aguilar, Universidad Autónoma De Aguascalientes
Bustamante Valenzuela Ana Cecilia, Universidad
Autonoma De Baja California
María Antonieta Andrade Vallejo, Instituto Politécnico
Nacional
Olga Lucía Anzola Morales, Universidad Externado De
Colombia
Antonio Arbelo Alvarez, Universidad De La Laguna
Hector Luis Avila Baray, Instituto Tecnológico De Cd.
Cauahatemoc
Graciela Ayala Jiménez, Universidad Autónoma De
Querétaro
Albanelis Campos Coa, Universidad De Oriente
Carlos Alberto Cano Plata, Universidad De Bogotá Jorge
Tadeo Lozano
Alberto Cardenas, Instituto Tecnológico De Cd. Juarez
Edyamira Cardozo, Universidad Nacional Experimental De
Guayana
Sheila Nora Katia Carrillo Incháustegui, Universidad
Peruana Cayetano Heredia
Emma Casas Medina, Centro De Estudios Superiores Del
Estado De Sonora
Benjamin Castillo Osorio, Universidad Pontificia
Bolívariana UPB-Seccional Montería
María Antonia Cervilla De Olivieri, Universidad Simón
Bolívar
Cipriano Domingo Coronado García, Universidad Autónoma
De Baja California
Semei Leopoldo Coronado Ramírez, Universidad De
Guadalajara
Esther Eduvigis Corral Quintero, Universidad Autónoma
De Baja California
Dorie Cruz Ramirez, Universidad Autonoma Del Estado
De Hidalgo /Esc. Superior De Cd. Sahagún
Tomás J. Cuevas-Contreras, Universidad Autónoma De
Ciudad Juárez
Edna Isabel De La Garza Martinez, Universidad Autónoma
De Coahuila
Hilario De Latorre Perez, Universidad Autonoma De Baja
California
Javier De León Ledesma, Universidad De Las Palmas De
Gran Canaria - Campus Universitario De Tafira
Hilario Díaz Guzmán, Universidad Popular Autónoma Del
Estado De Puebla
Cesar Amador Díaz Pelayo, Universidad De Guadalajara,
Centro Universitario Costa Sur
Avilés Elizabeth, Cicese
Ernesto Geovani Figueroa González, Universidad Juárez
Del Estado De Durango
Ernesto Geovani Figueroa González, Universidad Juárez
Del Estado De Durango
Carlos Fong Reynoso, Universidad De Guadalajara
Ana Karen Fraire, Universidad De Gualdalajara
Teresa García López, Instituto De Investigaciones Y
Estudios Superiores De Las Ciencias Administrativas
Helbert Eli Gazca Santos, Instituto Tecnológico De Mérida
Denisse Gómez Bañuelos, Cesues
María Brenda González Herrera, Universidad Juárez Del
Estado De Durango
Ana Ma. Guillén Jiménez, Universidad Autónoma De Baja
California
Araceli Gutierrez, Universidad Autonoma De
Aguascalientes
Andreina Hernandez, Universidad Central De Venezuela
Arturo Hernández, Universidad Tecnológica
Centroamericana
Alejandro Hernández Trasobares, Universidad De Zaragoza
Alma Delia Inda, Universidad Autonoma Del Estado De
Baja California
Carmen Leticia Jiménez González, Université De Montréal
Montréal Qc Canadá.
Gaspar Alonso Jiménez Rentería, Instituto Tecnológico De
Chihuahua
Lourdes Jordán Sales, Universidad De Las Palmas De Gran
Canaria
Santiago León Ch., Universidad Marítima Del Caribe
Graciela López Méndez, Universidad De Guadalajara-
Jalisco
Virginia Guadalupe López Torres, Universidad Autónoma
De Baja California
Angel Machorro Rodríguez, Instituto Tecnológico De
Orizaba
Cruz Elda Macias Teran, Universidad Autonoma De Baja
California
Aracely Madrid, ITESM, Campus Chihuahua
Deneb Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma De
Tabasco
Carlos Manosalvas, Universidad Estatal Amazónica
Gladys Yaneth Mariño Becerra, Universidad Pedagógica Y
Tecnológica De Colombia
Omaira Cecilia Martínez Moreno, Universidad Autónoma
De Baja California-México
Jesus Carlos Martinez Ruiz, Universidad Autonoma De
Chihuahua
Alaitz Mendizabal, Universidad Del País Vasco
Alaitz Mendizabal Zubeldia, Universidad Del País Vasco/
Euskal Herriko Unibertsitatea
Fidel Antonio Mendoza Shaw, Universidad Estatal De
Sonora
Juan Nicolás Montoya Monsalve, Universidad Nacional De
Colombia-Manizales
Jennifer Mul Encalada, Universidad Autónoma De Yucatán

Gloria Muñoz Del Real, Universidad Autonoma De Baja California
Alberto Elías Muñoz Santiago, Fundación Universidad Del Norte
Bertha Guadalupe Ojeda García, Universidad Estatal De Sonora
Erika Olivas, Universidad Estatal De Sonora
Erick Orozco, Universidad Simon Bolivar
Rosa Martha Ortega Martínez, Universidad Juárez Del Estado De Durango
José Manuel Osorio Atondo, Centro De Estudios Superiores Del Estado De Sonora
Luz Stella Pemberthy Gallo, Universidad Del Cauca
Andres Pereyra Chan, Instituto Tecnológico De Merida
Andres Pereyra Chan, Instituto Tecnológico De Merida
Adrialy Perez, Universidad Estatal De Sonora
Hector Priego Huertas, Universidad De Colima
Juan Carlos Robledo Fernández, Universidad EAFIT-Medellin/Universidad Tecnológica De Bolivar-Cartagena
Natalia G. Romero Vivar, Universidad Estatal De Sonora
Humberto Rosso, Universidad Mayor De San Andres
José Gabriel Ruiz Andrade, Universidad Autónoma De Baja California-México
Antonio Salas, Universidad Autonoma De Chihuahua
Claudia Nora Salcido, Universidad Juarez Del Estado De Durango
Juan Manuel San Martín Reyna, Universidad Autónoma De Tamaulipas-México
Francisco Sanches Tomé, Instituto Politécnico da Guarda
Edelmira Sánchez, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Deycy Janeth Sánchez Preciado, Universidad del Cauca
María Cristina Sánchez Romero, Instituto Tecnológico de Orizaba
María Dolores Sánchez-fernández, Universidade da Coruña
Luis Eduardo Sandoval Garrido, Universidad Militar de Nueva Granada

Pol Santandreu i Gràcia, Universitat de Barcelona, Santandreu Consultors
Victor Gustavo Sarasqueta, Universidad Argentina de la Empresa UADE
Jaime Andrés Sarmiento Espinel, Universidad Militar de Nueva Granada
Jesus Otoniel Sosa Rodriguez, Universidad De Colima
Edith Georgina Surdez Pérez, Universidad Juárez Autónoma De Tabasco
Jesús María Martín Terán Gastélum, Centro De Estudios Superiores Del Estado De Sonora
Jesus María Martín Terán Terán Gastélum, Centro De Estudios Superiores Del Estado De Sonora
Jesús María Martín Terán Gastélum, Centro De Estudios Superiores Del Estado De Sonora
Maria De La Paz Toldos Romero, Tecnológico De Monterrey, Campus Guadalajara
Abraham Vásquez Cruz, Universidad Veracruzana
Angel Wilhelm Vazquez, Universidad Autonoma Del Estado De Morelos
Lorena Vélez García, Universidad Autónoma De Baja California
Alejandro Villafañez Zamudio, Instituto Tecnológico de Matamoros
Hector Rosendo Villanueva Zamora, Universidad Mesoamericana
Oskar Villarreal Larrinaga, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
Delimiro Alberto Visbal Cadavid, Universidad del Magdalena
Rosalva Diamantina Vásquez Mireles, Universidad Autónoma de Coahuila
Oscar Bernardo Reyes Real, Universidad de Colima
Ma. Cruz Lozano Ramírez, Universidad Autónoma de Baja California
Oscar Javier Montiel Mendez, Universidad Autónoma De Ciudad Juárez
Daniel Paredes Zempual, Universidad Estatal de Sonora

REVIEWERS

The IBFR would like to thank the following members of the academic community and industry for their much appreciated contribution as reviewers.

Hisham Abdelbaki, University of Mansoura - Egypt
Isaac Oluwajoba Abereijo, Obafemi Awolowo University
Naser Abughazaleh, Gulf University For Science And Technology
Nsiah Acheampong, University of Phoenix
Vera Adamchik, University of Houston-Victoria
Iyabo Adeoye, National Horticultural Research Institute, Ibadan, Nigeria.
Michael Adusei, Kwame Nkrumah University of Science And Technology
Mohd Ajlouni, Yarmouk University
Sylvester Akinbuli, University of Lagos
Anthony Akinlo, Obafemi Awolowo University
Yousuf Al-Busaidi, Sultan Qaboos University
Khaled Aljaaidi, Universiti Utara Malaysia
Hussein Al-tamimi, University of Sharjah
Paulo Alves, CMVM, ISCAL and Lusofona University
Ghazi Al-weshah, Albalqa Applied University
Glyn Atwal, Groupe Ecole Supérieure de Commerce de Rennes
Samar Baqer, Kuwait University College of Business Administration
Susan C. Baxter, Bethune-Cookman College
Nagib Bayoud, Tripoli University
Ahmet Bayraktar, Rutgers University
Kyle Brink, Western Michigan University
Giovanni Bronzetti, University of Calabria
Karel Bruna, University of Economics-Prague
Priyashni Chand, University of the South Pacific
Wan-Ju Chen, Diwan College of Management
Yahn-shir Chen, National Yunlin University of Science and Technology, Taiwan
Bea Chiang, The College of New Jersey
Te-kuang Chou, Southern Taiwan University
Shih Yung Chou, University of the Incarnate Word
Caryn Coatney, University of Southern Queensland
Iyanna College of Business Administration,
Michael Conyette, Okanagan College
Huang Department of Accounting, Economics & Finance,
Rajni Devi, The University of the South Pacific
Leonel Di Camillo, Universidad Austral
Steven Dunn, University of Wisconsin Oshkosh
Mahmoud Elgamal, Kuwait University
Ernesto Escobedo, Business Offices of Dr. Escobedo
Zaifeng Fan, University of Wisconsin whitewater
Perrine Ferauge University of Mons
Olga Ferraro, University of Calabria
William Francisco, Austin Peay State University

Peter Geczy, AIST
Lucia Gibilaro, University of Bergamo
Hongtao Guo, Salem State University
Danyelle Guyatt, University of Bath
Zulkifli Hasan, Islamic University College of Malaysia
Shahriar Hasan, Thompson Rivers University
Peng He, Investment Technology Group
Niall Hegarty, St. Johns University
Paulin Houanye, University of International Business and Education, School of Law
Daniel Hsiao, University of Minnesota Duluth
Xiaochu Hu, School of Public Policy, George Mason University
Jui-ying Hung, Chatoyang University of Technology
Fazeena Hussain, University of the South Pacific
Shilpa Iyanna, Abu Dhabi University
Sakshi Jain, University of Delhi
Raja Saquib Yusaf Janjua, CIIT
Yu Junye, Louisiana State University
Tejendra N. Kalia, Worcester State College
Gary Keller, Eastern Oregon University
Ann Galligan Kelley, Providence College
Ann Kelley, Providence college
Ifraz Khan, University of the South Pacific
Halil Kiyamaz, Rollins College
Susan Kowalewski, DYouville College
Bamini Kpd Balakrishnan, Universiti Malaysia Sabah
Bohumil Král, University of Economics-Prague
Jan Kruger, Unisa School for Business Leadership
Christopher B. Kummer, Webster University-Vienna
Mei-mei Kuo, JinWen University of Science & Technology
Mary Layfield Ledbetter, Nova Southeastern University
John Ledgerwood, Embry-Riddle Aeronautical University
Yen-hsien Lee, Chung Yuan Christian University
Shulin Lin, Hsiuping University of Science and Technology
Yingchou Lin, Missouri Univ. of Science and Technology
Melissa Lotter, Tshwane University of Technology
Xin (Robert) Luo, Virginia State University
Andy Lynch, Southern New Hampshire University
Abeer Mahrous, Cairo university
Gladys Marquez-Navarro, Saint Louis University
Cheryl G. Max, IBM
Romilda Mazzotta, University of Calabria
Mary Beth Mccabe, National University
Avi Messica, Holon Institute of Technology
Scott Miller, Pepperdine University

Cameron Montgomery, Delta State University
Sandip Mukherji, Howard University
Tony Mutsue, Iowa Wesleyan College
Cheedradevi Narayanasamy, Graduate School of Business,
National University of Malaysia
Dennis Olson, Thompson Rivers University
Godwin Onyeaso, Shorter University
Bilge Kagan Ozdemir, Anadolu University
Dawn H. Percy, Eastern Michigan University
Pina Puntillo, University of Calabria (Italy)
Rahim Quazi, Prairie View A&M University
Anitha Ramachander, New Horizon College of Engineering
Charles Rambo, University Of Nairobi, Kenya
Prena Rani, University of the South Pacific
Kathleen Reddick, College of St. Elizabeth
Maurizio Rija, University of Calabria.
Matthew T. Royle, Valdosta State University
Tatsiana N. Rybak, Belarusian State Economic University
Rafiu Oyesola Salawu, Obafemi Awolowo University
Paul Allen Salisbury, York College, City University of
New York
Leire San Jose, University of Basque Country
I Putu Sugiarta Sanjaya, Atma Jaya Yogyakarta
University, Indonesia
Sunando Sengupta, Bowie State University
Brian W. Sloboda, University of Phoenix
Smita Mayuresh Sovani, Pune University
Alexandru Stancu, University of Geneva and IATA
(International Air Transport Association)
Jiří Strouhal, University of Economics-Prague
Vichet Sum, University of Maryland -- Eastern Shore
Qian Sun, Kutztown University
Diah Suryaningrum, Universitas Pembangunan Nasional
Veteran Jatim
Andree Swanson, Ashford University
James Tanoos, Saint Mary-of-the-Woods College
Jeannemarie Thorpe, Southern NH University
Ramona Orastean, Lucian Blaga University of Sibiu
Alejandro Torres Mussatto Senado de la Republica &
Universidad de Valparaíso
Jorge Torres-Zorrilla, Pontificia Universidad Católica del
Perú
William Trainor, East Tennessee State University
Md Hamid Uddin, University Of Sharjah
Ozge Uygur, Rowan University
K.W. VanVuren, The University of Tennessee – Martin
Vijay Vishwakarma, St. Francis Xavier University
Ya-fang Wang, Providence University
Richard Zhe Wang, Eastern Illinois University
Jon Webber, University of Phoenix
Jason West, Griffith University
Wannapa Wichitchanya, Burapha University
Veronda Willis, The University of Texas at San Antonio
Bingqing Yin, University of Kansas
Fabiola Baltar, Universidad Nacional de Mar del Plata
Myrna Berrios, Modern Hairstyling Institute
Monica Clavel San Emeterio, University of La Rioja
Esther Enriquez, Instituto Tecnológico de Ciudad Juarez
Carmen Galve-górriz, Universidad de Zaragoza
Blanca Rosa Garcia Rivera, Universidad Autónoma De
Baja California
Carlos Alberto González Camargo, Universidad Jorge
Tadeo Lozano
Hector Alfonso Gonzalez Guerra, Universidad Autonoma
De Coahuila
Claudia Soledad Herrera Oliva, Universidad Autónoma De
Baja California
Eduardo Macias-Negrete, Instituto Tecnológico De Ciudad
Juarez
Jesús Apolinar Martínez Puebla, Universidad Autónoma
De Tamaulipas
Francisco Jose May Hernandez, Universidad Del Caribe
Aurora Irma Maynez Guaderrama, Universidad Autonoma
De Ciudad Juarez
Linda Margarita Medina Herrera, Tecnológico De
Monterrey. Campus Ciudad De México
Erwin Eduardo Navarrete Andrade, Universidad Central
De Chile
Gloria Alicia Nieves Bernal, Universidad Autónoma Del
Estado De Baja California
Julian Pando, University Of The Basque Country
Eloisa Perez, Macewan University
Iñaki Perriñez, Universidad Del Pais Vasco (Spain)
Alma Ruth Rebolledo Mendoza, Universidad De Colima
Carmen Rios, Universidad del Este
Celsa G. Sánchez, CETYS Universidad
Adriana Patricia Soto Aguilar, Benemerita Universidad
Autonoma De Puebla
Amy Yeo, Tunku Abdul Rahman College
Vera Palea, University of Turin
Fabrizio Rossi, University of Cassino and Southern Lazio
Intiyas Utami , Satya Wacana Christian University
Ertambang Nahartyo, UGM
Julian Vulliez, University of Phoenix
Mario Jordi Maura, University of Puerto Rico
Surya Chelikani, Quinnipiac University
Firuza Madrakhimov, University of North America
Erica Okere, Beckfield College
Prince Ellis, Argosy University
Qianyun Huang, City University of New York-Queens
College
Daniel Boylan, Ball State University
Ioannis Makedos, University of Macedonia
Erica Okere, Education Management Corp.

COMO PUBLICAR EN NUESTRA REVISTA

TEMÁTICA

Trabajos de investigación teóricos, empíricos o aplicados en administración de empresas, finanzas, economía, contabilidad, gerencia, turismo, mercadeo, estadísticas, producción, sistemas de información, derecho laboral, planeamiento estratégico, política empresarial, teoría monetaria, comercio internacional, derecho comercial, temas en educación superior, avances en técnicas de educación y apoyo didáctico, acreditación o certificación, promoción y desarrollo académico, administración pública y disciplinas afines.

INSTRUCCIÓN PARA EL ENVIO DE SU MANUSCRITO

Investigadoras(es) pueden enviar su trabajo de investigación en forma directa. Visite nuestro sitio: TheIBFR.com/RIAF.htm para enviar su trabajo. Nombre su archivo apellido-DS.doc (ejemplo garcía-DS.doc). El archivo puede estar en MS Word.

IDIOMA

Revista Internacional Administración & Finance esta diseñada para aquellos trabajo escrito en el idioma español. Si su investigación esta escrita en el idioma ingles visite nuestro sitio www.theibfr.com/journal.htm para información sobre tipo de journal, temática y requisitos.

PROCESO DE REVISIÓN

Todo trabajo de investigación enviado para consideración es sujeto a un *blind-review process*. La revisión inicial oscila entre 100 y 120 días. Si el autor necesita su revisión rápida, el IBFR ofrece un proceso de Revisión Expedita. En nuestro sitio encontrará información sobre este proceso expedito.

Al enviar su manuscrito para consideración en nuestros Journals o Revistas, el autor garantiza que el trabajo sometido es original, no ha sido sometido para consideración o publicado en otra revista, journal, o ha sido publica en su totalidad o en forma parcial en un revista, journal, compendio o memorias.

COSTO DE PUBLICACIÓN

Trabajos de investigación aceptados para publicación debe de cubrir el costo de publicación por página. En nuestro sitio web www.THEIBFR.org encontrará los detalles.

SUBSCRIPCION

Información detallada sobre el proceso de subscripción a nuestras revista esta disponible en nuestro sitio web: www.THEIBFR.org.

COMO CONTACTARNOS

Mercedes Jalbert, Managing Editor
Revista Internacional Administracion & Finanzas
The IBFR
P.O. Box 4908
Hilo, HI 96720
editor@theIBFR.com

WEBSITE

www.theIBFR.org, www,theIBFR.com

PUBLICATION OPPORTUNITIES

REVIEW of BUSINESS & FINANCE STUDIES

Review of Business & Finance Studies

Review of Business & Finance Studies (ISSN: 2150-3338 print and 2156-8081 online) publishes high-quality studies in all areas of business, finance and related fields. Empirical, and theoretical papers as well as case studies are welcome. Cases can be based on real-world or hypothetical situations.

All papers submitted to the Journal are blind reviewed. The Journal is listed in Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print and through EBSCO*Host*, SSRN and RePEc.

Business Education & Accreditation

Business Education and Accreditation (BEA)

Business Education & Accreditation publishes high-quality articles in all areas of business education, curriculum, educational methods, educational administration, advances in educational technology and accreditation. Theoretical, empirical and applied manuscripts are welcome for publication consideration.

All papers submitted to the Journal are blind reviewed. BEA is listed in Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print and through EBSCO*Host*, SSRN and RePEc.

Accounting & Taxation

Accounting and Taxation (AT)

Accounting and Taxation (AT) publishes high-quality articles in all areas of accounting, auditing, taxation and related areas. Theoretical, empirical and applied manuscripts are welcome for publication consideration.

All papers submitted to the Journal are blind reviewed. AT is listed in Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print and through EBSCO*Host*, SSRN and RePEc.

REVISTA GLOBAL de NEGOCIOS

Revista Global de Negocios

Revista Global de Negocios (RGN), a Spanish language Journal, publishes high-quality articles in all areas of business. Theoretical, empirical and applied manuscripts are welcome for publication consideration.

All papers submitted to the Journal are blind reviewed. RGN is distributed in print, through EBSCO*Host*, SSRN and RePEc.

RGN will be submitted to Ulrich's Periodicals Directory, *colciencia*, etc. The Journal is distributed in print and through EBSCO*Host*, SSRN and RePEc.
