
REVISTA

R GLOBAL *de* NEGOCIOS

Volumen 5

Número 8

2017

CONTENIDO

Un Modelo de Perfil Para Gestión de Personal: “Diez Competencias del Docente de Posgrado”	1
Azucena Leticia Herrera Aguado	
Análisis del Sistema de Pensiones de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca	29
Rosendo Martínez Jiménez, Ana Luz Ramos Soto, Guillermo Trejo Carbajal & Mauro Alberto Sánchez Hernández	
La Innovación en los Centros Comerciales y Su Impacto en el Desarrollo Regional	51
José Julio Carpio Mendoza	
El Uso de Las Tecnologías de Información y Comunicación en el Turismo: Evidencia Desde Playas de Rosarito, México	63
Martha Ofelia Lobo Rodríguez, Carlos Alberto Flores Sánchez, Isaac Cruz Estrada & Jorge Quiroz Félix	
Competitividad Por el Uso de la Energía Eléctrica en Gasolineras de la Franja Fronteriza Mexicali – Calexico	75
César Sánchez Ocampo, Miriam Arlyn Tong Delgado, José Gabriel Canela González & Jorge Ignacio Anguiano Lizaola	
Necesidades de Tecnologías de la Información de los Profesionales en Contaduría	87
José Manuel Valencia-Moreno & Clementina García Martínez	

UN MODELO DE PERFIL PARA GESTIÓN DE PERSONAL: “DIEZ COMPETENCIAS DEL DOCENTE DE POSGRADO”

Azucena Leticia Herrera Aguado, Universidad Tecnológica De Puebla, México

RESUMEN

El presente artículo expone resultados innovadores en materia de gestión de personal docente en Instituciones de Educación Superior (IES). El trabajo integra un mapa internacional de requisitos de perfil para el puesto “docente universitario”, previo estudio de políticas, programas, normativas federales, manuales de categorización, convocatorias de reclutamiento, estatutos y reglamentos internos que aplican IES en España, República Serbia, Estados Unidos de América, Botswana y México, considerando también recomendaciones de BM, OCDE, UNESCO y ONU, y fundamentos del EEES. Partiendo de esa definición de perfil, se diseñan competencias (habilidades, destrezas, conocimientos y comportamientos) que estructuran un modelo de perfil para gestión de personal: “Diez Competencias del Docente de Posgrado”. El modelo puede aplicarse a cualquier IES (o grupo de ellas) interesada en apoyar su gestión de personal docente en parámetros objetivos, uniformes y medibles, en concordancia con estándares internacionales y sustentados en bases científicas. Su flexibilidad radica en fragmentación en unidades de competencia y su amplitud de cobertura resulta de la particularización a procesos, funciones y sub funciones de la gestión de personal docente, así como de la posibilidad de implementación por administradores de recursos humanos o directivos a cargo del diseño e implementación de políticas y programas de fomento a la calidad de educación superior.

PALABRAS CLAVE: Modelo, Administración, Competencias, Docente Posgrado

A MODEL FOR PERSONNEL MANAGEMENT: TEN COMPETENCES FOR POSTGRADUATE TEACHERS

ABSTRACT

This article explains innovative results in the management of teaching staff in Higher Education Institutions (IES). This work integrates an international map of profile requirements for the position of "university professor." Previous studies include policies, programs, federal regulations, manuals for categorization, recruitment, statutes and internal regulations that apply IES in Spain, Serbia Republic, United States of America, Botswana and Mexico. These studies also consider recommendations of the World Bank, OECD, UNESCO and UN and fundamentals of the EHEA. Starting from this definition of profile, competencies (abilities, skills, knowledge and behaviors) are designed that later help structure a profile model for personnel management. The model can be applied to any IES (or group of them) interested in supporting the management of teaching staff. We use objective parameters that are unified, measurable and consistent with international standards and sustained on scientific evidence. Their flexibility resides in fragmentation in units of competence and a range of coverage resulting from the individualization processes, functions and sub functions of personnel management, as well as the possibility of implementation by human resources department or executives in charge of design and implementation of policies and programs.

JEL: M510, M120

KEY WORDS: Management Model, Competencies, Postgraduate Professor

INTRODUCCIÓN

En las Instituciones de Educación Superior (IES), desde la perspectiva de la Administración de Personal (AP), se distinguen dos tipos de funciones, las sustantivas (enfocadas a docencia, investigación y extensión) y de apoyo (administrativas, jurídicas, de mantenimiento, por citar). En ese entendido, la función de gestión de personal al interior de la institución corresponde al administrador de recursos humanos (administrador o gestor de personal o del capital humano), quien tiene a su cargo actividades de apoyo a las sustantivas, como reclutamiento, selección, inducción, contratación, capacitación, desarrollo, compensación, evaluación al desempeño, estímulos o promoción, por mencionar las más comunes, para las cuales, teóricamente debe apoyarse en perfiles diseñados expresamente para cada puesto de la estructura administrativa de la organización.

En ese sentido, y previa consideración de investigaciones del área educativa sobre competencias del docente (que no especifican competencias del docente por niveles educativos), la autora de este trabajo ha detectado que en México hay carencia de políticas de carácter federal, con su respectiva normativa, que definan un perfil uniforme o estandarizado para el puesto de docente de educación superior, lo cual ha generado políticas de exigencias desarticuladas a nivel nacional, las cuales propician que la práctica docente universitaria, que incluye el posgrado, se lleve a cabo en un entorno de menor nivel cualitativo que los normados e impartidos en instituciones homólogas en otros puntos geográficos externos a México; afirmación derivada del análisis de documentos, criterios, políticas y programas, coincidiendo con el propio Consejo de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2007), el cual apunta que: “México necesita de un modelo de desarrollo para crecer y competir globalmente”.

A decir de Graciela Bar (1999), las instituciones de educación deben contar con estructuras de gestión de personal que contemplen el establecimiento de estándares, que constituyan un conjunto de parámetros interrelacionados con base en los cuales es posible evaluar el nivel académico de los profesores de las distintas disciplinas, no sólo en lo conceptual, sino en lo procedimental y actitudinal, de manera estandarizada, ya sea de cobertura regional o en la totalidad del territorio mexicano. Con lo expuesto se pone de manifiesto la necesidad de desarrollar un modelo de administración (gestión) por competencias que pueda aplicar el área de recursos humanos de la IES, al personal docente que imparte en posgrado, permitiendo que la gestión de personal docente se lleve a cabo con sustento científico.

Así, procesos como integración (contratación) de personal docente, organización (estructura orgánica, puestos, perfiles, funciones, evaluación al desempeño) para docentes, retención o mantenimiento de personal, desarrollo del personal y su formación continua, y auditoría (entendida como controles) puedan ser aplicadas bajo un modelo de gestión de personal que rinda en mayores indicadores y estándares de calidad en la IES que lo aplique apropiadamente. Asentados los antecedentes de las líneas previas, se presenta la estructura que guarda el presente trabajo. En la sección de revisión literaria se comenta sobre las teorías de la gestión de personal docente, y teorías de competencias profesionales que debe poseer este actor bajo diferentes perspectivas de expertos; se analiza el perfil del docente universitario en México, a través de políticas y programas de carácter federal; para finalmente exponer la ausencia de parámetros estandarizados en el perfil del docente de educación superior en México que permitan realizar una gestión de personal con bases científicas. En el apartado de metodología, se define que el tipo de estudio que sustenta este trabajo es cualitativo, aleatorio y correlacional; en su desarrollo se analizan fuentes documentales relativas a las competencias profesionales, perfil del docente y al proceso de administración de personal en las organizaciones; continúa con la consideración de diagnósticos emitidos por organismos internacionales (BM, OCDE, UNESCO y ONU) quienes recomiendan a México diversas acciones en

materia de educación, competencias y perfil del docente; acto seguido, se eligen para estudio en materia de gestión de personal docente en México a la UNAM y la BUAP analizando sus normativas institucionales, en tanto que cuatro IES externas a este país (ubicadas en EUA, España, República Serbia y Botswana) son seleccionadas como referentes de comparación para la realización del mismo proceso de gestión de personal basado en el perfil docente.

En la sección de resultados, se determina un mapa internacional para el perfil del docente de posgrado con parámetros de IES nacionales e internacionales, recomendaciones de organismos y tomando en cuenta políticas y programas vigentes en México, siempre basándose en competencias (habilidades, destrezas, conocimientos y comportamientos) que permiten la estructuración de un modelo que apoya el proceso de gestión de personal académico en IES bajo esa teoría; culmina con la presentación de la exposición de las Diez Competencias del Docente de Posgrado y la definición de cada una de ellas, siendo el presentado un modelo de perfil para gestión de personal diseñado con parámetros objetivos, uniformes y medibles, en concordancia con estándares internacionales y sustentados en bases científicas. Se exponen los aspectos que le otorgan relevancia al modelo y se comenta sobre la amplitud de su cobertura. En las conclusiones se retoma la información más relevante de la investigación, para finalizar con una breve exposición relativa a limitaciones del estudio y expectativas para futuras investigaciones.

REVISIÓN LITERARIA

Gestión de Personal Docente en las IES

Acorde a Lillo (*et al.*, 2007), la ventaja competitiva de una organización está positivamente relacionada con las capacidades de los recursos humanos. Uriel (*et. al.*, 2001) sostiene que cualquier empresa moderna ha interiorizado la importancia que llegan a representar los recursos humanos en el pleno desarrollo de su actividad. La Administración de Recursos Humanos (ARH), según Arias Galicia (*et. al.*, 1999), se apoya en cinco subsistemas cruciales en la competitividad organizacional: a) reclutar a las personas y seleccionarlas; b) integrarlas y orientarlas; c) hacerlas trabajar y desarrollarlas; d) recompensarlas y evaluarlas; y, e) controlarlas (entendidas como revisión o auditoría). Ninguna de estas cinco funciones puede realizarse adecuadamente si no se cuenta con un perfil de puesto adecuado y definido de antemano. Y conforme a Lindgren (*et al.* 2004), las competencias laborales son responsabilidad de los procesos de gestión de recursos humanos. En efecto, es McClelland (1973) quien atribuyó el éxito de los individuos en su trabajo más a características propias de la persona (competencias) que a sus conocimientos. De esa manera, definió que las competencias aparecen vinculadas a un perfil que causa un rendimiento superior en el trabajo. Con Cuesta (2005) se incluye a la gestión de competencias en el marco de actuación de la gestión de los recursos humanos.

Para los recursos humanos que laboran en las IES, la autora del presente ha identificado dos tipos de perfiles: personal académico (docente) y personal administrativo. La diferencia deriva de la clasificación de las funciones propias de su puesto: el personal académico de educación superior tiene a su cargo las funciones sustantivas de la organización: docencia, investigación y extensión (vinculación, gestión académica, etc.); mientras que el personal administrativo se encarga de funciones de apoyo a la organización: servicios administrativos, contables y jurídicos, servicios generales (mantenimiento, limpieza, etc.), así como representación y dirección de la institución, incluyendo, por supuesto, la gestión de personal académico. En ese sentido, Medina (*et al.*, 2012) afirma que la implementación de modelos de gestión por competencias en las organizaciones es un factor que garantiza el éxito y la supervivencia; siendo el área de recursos humanos la más beneficiada, fundamentalmente en sus políticas de selección de personal, formación y desarrollo, evaluación del desempeño y estimulación. Y finalmente, lo estratégico del servicio al cliente (interpretando como clientes en el ámbito de las IES a alumnos y sectores productivo, científico, social, etc.) demanda identificar competencias y unificar criterios para propiciar acciones de mejora orientadas al cierre de brechas de calidad (Zárraga *et al.* 2010).

De allí surge la necesidad de proporcionar a los administradores de personal en IES las guías que les permitan realizar de manera óptima la gestión del personal docente.

Las Competencias y el Rol del Docente.

Es importante definir Competencia como la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada (Zabala y Arnau, 2008). Perrenaud (2004) define competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizando a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento. Según Zabala (2005), una competencia es un conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de habilidad. Obviamente cada actividad suele exigir la presencia de un número variado de competencias que pueden posteriormente ser desglosadas en unidades más específicas de competencia, en las que se especifican las tareas más concretas que están incluidas en la competencia global. Un aspecto importante de las competencias profesionales es que la capacidad de actuación no surge de manera espontánea ni por una vía puramente experiencial (por la simple práctica) sino que precisa de conocimientos especializados. Marín (2002) indica que se requiere con urgencia diseñar competencias para que el docente universitario cumpla en su ingreso a la IES y desarrolle, con la capacitación y formación continua, un perfil para actuar en los procesos de extensión académica, que permitan conectar el desarrollo académico a las necesidades coyunturales del desarrollo económico, cultural y tecnológico del entorno. Según Tejedor y Jornet (2008), no pueden darse recetas de valor universal, pero sí afirmar que determinados comportamientos docentes pueden asociarse claramente con la consecución de objetivos deseables.

Competencias Profesionales del Docente Bajo Diversas Perspectivas.

Son abundantes y variadas las definiciones de las competencias (o grupos de ellas) que según los expertos (Comellas, 2002; Perrenaud, 2004; Zabala, 2005; Cano, 2005; Bain, 2007; y Rueda, 2008 y 2009), deben poseer los docentes en general. Por lo anterior, para su análisis y manejo, la autora considera necesario concentrar y clasificar en la Tabla 1 aquellas competencias del docente que son pertinentes al presente trabajo de investigación, para luego enfocarlo al docente universitario.

Cabe precisar que ninguno de los expertos en competencias mencionados en la Tabla 1 se enfoca de manera particular al docente que imparte en posgrado. Por su parte Medina (2009), considera que el docente universitario debe poseer competencias básicas, genéricas y específicas, afirmando el propio Medina (*et al.* 2008) que definir las competencias de un docente ayuda a orientar la función de formar integralmente al alumnado y lograr una educación de calidad. A su criterio, en las definiciones de competencias del docente universitario hay una inclinación muy pronunciada hacia los temas de la parte didáctica y disciplinar, y poca relación con el entorno socio laboral y práctico en que se desenvuelve tanto el docente como sus estudiantes, por lo que recomiendan que se incluya la competencia que implique el dominio de un entorno global y competitivo (aprendizaje continuo, autonomía y responsabilidad). Afirma que en la actualidad se demanda un profesional docente (sea cual fuere su especialidad) que incluya en su perfil competencias relacionadas con calidad ISO, dominio de las TIC, responsabilidad social, trabajo en contexto de la ciencia, técnica, valores y sociedad, así como la capacidad para construir ambientes donde se desarrolle la reflexión, la crítica y la autocrítica.

Tabla 1: Comparativo de Competencias del Docente con Diversas Perspectivas

Comellas (2002)	Perrenaud (2004)	Zabalza (2005)	Cano (2005)	Bain (2007)	Rueda (2008 y 2009)
Planificar su puesta a punto, teniendo presentes todos los agentes.	Organizar y animar situaciones de aprendizaje.	Ser capaz de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios programas).	De comunicación.	Preparar la clase.	Planear el curso de la asignatura.
Dirigir su aplicación modulando los posibles cambios.	Gestionar la progresión de los aprendizajes.	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje.	De trabajar en equipo	Conocer sobre el proceso de aprendizaje.	Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase).
Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.	Seleccionar y presentar los contenidos disciplinares.	De utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación	Dirigir la clase	Utilizar formas de comprensión adecuadas para apoyar el trabajo académico.
Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.	Implicar (involucrar) a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.	De planificación y organización del propio trabajo.	Tratar adecuadamente a sus estudiantes.	Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula.
Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derechos (equidad, libertad, etc.).	Trabajar en equipo.	Relacionarse constructivamente con los alumnos.	De autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad.	Cómo se evalúan a sí mismos.	Utilizar formas adecuadas para valorar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como su impacto.
Dominar las propias emociones, valores, simpatías, entre otras.	Participar en la gestión de la escuela.	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.	De disponer de un auto concepto positivo.	Cómo evalúan a sus estudiantes.	
Identificar los obstáculos o los problemas.	Informar e implicar a los padres.	Involucrarse institucionalmente (sintiendo que uno forma parte de un equipo, jugando como miembro, participando de la definición de la misión institucional, de los objetivos que se proponen, del plan formativo de la facultad).	De establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.	Expectativas de aprendizaje de sus estudiantes.	
Entrever diferentes estrategias realistas.	Utilizar las nuevas tecnologías.	Estar alfabetizado tecnológicamente y dominar el manejo de las TIC.			
Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.			
	Organizar la propia formación continua.				

Esta Tabla muestra en forma clara y comparable las teorías de competencias que señalan los expertos como necesarias en el docente (Comellas, 2002; Perrenaud, 2004; Zabalza, 2005; Cano, 2005; Bain, 2007; y Rueda, 2008 y 2009. En el encabezado de cada columna se identifica el nombre del autor, precisando el año de su obra que da origen a tal información, seguido de sus ideas. Cabe mencionar que de los seis autores que se exponen, únicamente Bain (2007) refiere específicamente su obra al docente universitario, el resto de los autores no especifica el nivel educativo en el que enseña el docente que muestran como modelo. Fuente: elaboración propia.

Habiendo abordado el tema de competencias del docente, es importante mencionar que la UNESCO, basada en las teorías de Morín (1999) orienta la reflexión educativa y pedagógica comentando que para las IES, el elemento esencial es una enérgica política de formación de personal. Sugiere el establecimiento de directrices claras sobre los docentes de educación superior, con competencias adecuadas en materia de investigación, pedagogía, formación continua, innovación en planes de estudio, métodos de enseñanza y aprendizaje, bajo una concepción más amplia y humana. Por su parte, Henry Marín (2002) considera que en las universidades sigue prevaleciendo la enseñanza orientada a la adquisición fragmentada y acumulada de conocimientos, más que el uso estratégico e innovador; el trabajo individual, más que el desarrollo de competencias de trabajo interdisciplinario y en equipo; de igual manera, la formación sigue siendo pobre en desarrollos aptitudinales y actitudinales para potenciar el liderazgo que están demandando las organizaciones sociales en los nuevos ambientes. Plantea también que las universidades están limitadas para desarrollar profesionales con competencias investigativas y estratégicas y, por supuesto, así contribuyen poco al desarrollo de organizaciones empresariales con esas competencias, precisamente porque los docentes que lideran estos procesos de formación en las universidades no las poseen.

Desde la percepción de la autora, en diversos documentos que refieren a la normativa aplicable al personal docente en las IES, se detectan algunas ideas que pudieran equipararse a las competencias que, de acuerdo a las innovadoras currículas, deben generar los docentes en los alumnos. Sin embargo, esas cualidades, destrezas o habilidades del docente de educación superior, no son clarificadas en cuanto a su definición e implementación práctica, puesto que los requisitos para ingreso y principalmente para promoción de un docente en el ámbito de la educación superior, se enfocan en antigüedad en la función docente frente a grupo (no necesariamente en nivel superior), en cursos de actualización disciplinar y pedagógica poco profundos, en años de experiencia en el desempeño de la profesión (disciplinaria en “la práctica” de su profesión como arquitecto, ingeniero, contador, etc.) y, finalmente, en el grado académico, y el área de especialidad en la cual lo obtuvo. En el sentido de las competencias del docente, Marín (2002) asegura que las que posee el docente, podrá desarrollarlas en sus estudiantes; pero si no las tiene, representa un reto casi imposible de lograr. Por su parte, Tejada (2005) refiere que la formación basada en competencias nos introduce de manera sistemática en la descripción de las actividades que se aplican en la resolución de problemas vinculados a un perfil profesional determinado, en los resultantes esperados y en los conocimientos que se vinculan en ellos.

El Perfil Docente Universitario en México

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) se apoya en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2007) en lo tocante a desarrollo científico, tecnológico, innovación y formación de recursos humanos en posgrado (principalmente), siendo este Consejo el responsable de elaborar las políticas de ciencia y tecnología nacionales. El CONACYT, para cumplir los fines de su creación, en su vertiente de apoyo a los recursos humanos adscritos a centros de investigación (CI) e IES, se apoya en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI, 2010), creado en 1984. Las políticas generales de administración de SNI/CONACYT, así como los lineamientos de ingreso y mantenimiento de la membresía SNI (que implica el otorgamiento mensual de una beca al investigador) han constituido parámetros (perfiles de puestos) a seguir por el personal académico de las IES y CI mexicanos.

Los académicos que concursan y logran obtener el reconocimiento de alguno de los cuatro niveles de membresía SNI (2012), categorías que inician con el nombramiento de Candidato SNI, y siguen con los niveles SNI I, SNI II y SNI III, cumplen los perfiles que les señala el Sistema más por convicción personal y por la beca que reciben, que por obligatoriedad, puesto que la mayoría de sus instituciones de adscripción, sobre todo las IES, no consideran (ni para contratación ni para promoción) esos perfiles que señala un programa federal, en sus procesos de gestión de personal (reclutamiento, selección, contratación, evaluación al desempeño, estímulos, capacitación, etc.), dado que consideran que la

autonomía universitaria o la pertenencia a subsistemas dependientes de la Secretaría de Educación Superior donde les dictan sus políticas de gestión (por citar a la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas –CGUTyP-), es el fundamento para realizar una gestión de personal docente, independiente a las políticas, programas y necesidades tanto nacionales como internacionales en materia de educación superior, de investigación o de ciencia, tecnología e innovación. Por otra parte, y atendiendo el sentir de aquellos docentes y gestores de IES que reclamaban apoyo para aquellos docentes que realizan sus labores con una ponderación mayoritaria hacia la docencia y producción de materiales académicos más que investigativos, la SEP (1997), con el apoyo del Consejo Nacional de Tecnología (CONACYT) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000), creó en 1996 el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP, 2006), el cual a partir de 2014 cambia su nombre por el de Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP), y continúa con sus mismas funciones.

Este programa es sumamente importante en el medio académico universitario, pues representa la instancia que otorga, a través del concurso en convocatorias, el principal financiamiento para estimular el incremento de la habilitación académica, la producción académica e investigativa (artículos, libros, memorias, manuales, informes técnicos), la formación y dirección de estudiantes con efectos de titulación, la gestión institucional, formación de grupos de trabajo y redes interinstitucionales. Sumando a los esfuerzos de SNI y principalmente de PRODEP, se encuentra el programa federal de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), regulado por los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior bajo el cual la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP, 2002) otorga recursos financieros a las universidades mexicanas autónomas para estimular el desempeño de personal académico (profesores, profesores investigadores y técnicos académicos, de tiempo completo y medio tiempo, definitivos en las categorías de titular o asociado, con grado mínimo de licenciatura), se sustenta en la evaluación de tres rubros: permanencia (antigüedad), 20%; dedicación a la docencia (clase pizarrón), 30%; calidad en el desempeño de las actividades académicas: en la docencia, generación y aplicación del conocimiento (investigación), tutelaje y participación en actividades colegiadas (gestión institucional), 60%. Este programa de alguna manera, sea por reconocimiento, otorgamiento de beca (o ambos) y siempre mediante concurso apegado a una convocatoria diseñada por personal administrativo de cada IES, con sub rubros, criterios y ponderaciones diversas en cada institución (sin atender, en su diseño y ponderación de cada indicador de desempeño, a resultados de investigación de modelos de administración de personal docente), procura estimular el desempeño docente destacado. La cobertura de este programa es exclusiva de IES autónomas y, por tanto, excluyente de IES públicas diferentes a las autónomas y a todas las privadas.

Ausencia de Parámetros Estandarizados en el Perfil del Docente de Educación Superior en México

Cabe mencionar que la pertenencia tanto a PRODEP, como al SNI (entendida como el fomento al desempeño docente bajo ciertos indicadores de calidad), no implica obligatoriedad ni para el docente ni para la institución educativa, puesto que se obtiene únicamente a solicitud personal del docente interesado en concursar por el reconocimiento (y la beca), siempre y cuando se encuentre adscrito a una IES o CI, contratado en alguna categoría de tiempo completo (o medio tiempo a partir de 2012 únicamente para convocatoria del SNI) y cumplimente los perfiles indicados por la política nacional correspondiente (SEP-CONACYT-SNI-PRODEP). En cuanto a la contratación de profesores, las IES, tanto públicas como privadas, tienen la opción de hacerlo mediante contratación de profesores de tiempo completo (PTC) que se dedican a las funciones docentes propias de la educación superior (docencia, investigación y extensión); sin embargo, la mayoría de IES prefieren apoyarse en la contratación de profesores de asignatura (PA), quienes sólo imparten clase frente a grupo y su remuneración se basa en las horas-clase-pizarrón prestadas. La mayoría de los PA se ven en la necesidad de colaborar en múltiples instituciones educativas para “completar” un salario que les permita llevar una vida digna, económicamente hablando,

sin que haya una regulación federal aplicable, sobre el máximo de horas diarias laborables, autorizadas para un docente por asignatura. En México no existe ninguna normativa de cobertura federal que señale y obligue a las IES a cumplir con un porcentaje mínimo de PTC que deben tener contratados en su plantilla académica, ni el máximo de PA, tampoco la relación de uno y otro respecto de la matrícula inscrita, a efectos de que la SEP les otorgue los Registros de Validez Oficial de Estudios (REVOES) para sus programas educativos (PE). Por otra parte, en lo que respecta a las convocatorias del PRODEP sólo aplica a docentes que comprueben contratación en el puesto de PTC y que laboren en IES públicas, quedando también excluidos de este apoyo los docentes de tiempo completo que laboran en IES privadas y todos los PA que presten sus servicios docente en IES.

En materia de investigación, el Estado otorga beca SNI al 100% a docentes que comprueben contratación en el puesto de PTC y que laboren en IES públicas, siempre que cubran los parámetros de desempeño que señala su convocatoria anual. Para aquellos PTC que laboran en IES privadas ha implementado una estrategia política para involucrar el apoyo financiero del capital generado en el sector educativo privado para desarrollar ciencia y tecnología en México: el SNI otorga el reconocimiento y el 50% de la beca de investigación y la IES privada entrega el 50% restante de la beca lograda por su docente en concurso. Sin embargo, el apoyo gubernamental que amplió el SNI a estos profesores contratados en instituciones privadas se ha convertido más en una limitante que en un factor de crecimiento, puesto que desde la perspectiva de los administradores de las IES privadas, un profesor con el perfil idóneo y de calidad garantizada por SNI, resulta muy “caro”, pues además de su salario normal tendrá que entregarle mensualmente el 50% de beca SNI y, por si fuera poco, asignarle una carga máxima en el rango de 8 a 12 horas semanales frente a grupo dependiendo de su nivel de reconocimiento (puesto que la legislación que rige al SNI y a las IES afiliadas, establece que los profesores con este perfil deberán tener una carga máxima frente a grupo de 12 horas para el docente con reconocimiento de “candidato SNI” hasta 8 horas semanales para el docente con reconocimiento “SNI nivel IIP”). El resto de las horas de su contratación para completar 40 o 20 semanales (según sea tiempo completo o medio tiempo) se compromete a dedicarlas a la investigación y extensión (entendidas como gestión, tutorías, asesorías, diseño curricular), lo cual les resulta muy poco costeable a las IES privadas, en relación al costo de la nómina que les implica contratar al docente PA al cual se le remunera en relación directa por cada hora frente a grupo.

Este modo de organización en las IES mexicanas les permite establecer su normativa interna, de manera que se encuentran en libertad total de establecer categorías, perfiles docentes, tabuladores salariales, sistemas de evaluación y estímulos al desempeño, promoción y otras funciones de administración o gestión de personal (reclutamiento, selección, contratación y promociones, por citar algunas), que son objeto de estudio de este trabajo. Entonces aunque hay programas federales de apoyo a los docentes universitarios, las Instituciones de Educación Superior (IES) en México no cuentan con modelos de gestión de personal por competencias, que guíen a su personal a cargo de la Administración de Recursos Humanos (ARH) para aplicarse a los procesos de gestión o administración de sus académicos o docentes. Aun cuando el tema del docente de calidad es un tema muy trillado y casi siempre abordado desde el área de la educación, poco se ha investigado desde la perspectiva del área del conocimiento de la ARH, particularmente para el docente de posgrado. Por tal razón, esta investigación se concreta en un modelo de gestión del docente de posgrado por competencias (determinación del perfil del docente de posgrado con estándares internacionales), para establecer una propuesta de perfil por competencias.

METODOLOGÍA

El tipo de estudio que sustenta este trabajo es cualitativo y correlacional, y en los siguientes párrafos de este apartado se detalla la metodología seguida para su desarrollo. Primeramente, como parte de su vertiente cualitativa, se analizaron exhaustivamente fuentes documentales relativas a las competencias profesionales en general, para luego estudiar fuentes documentales relativas al perfil del docente en general y al proceso de administración de personal en las organizaciones en general. Posteriormente se

consideraron diagnósticos de organismos internacionales como Banco Mundial (BM), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización de las Naciones Unidas (ONU), quienes han dirigido a México diversas recomendaciones en materia de educación, competencias y perfil del docente, para luego sumar el análisis de las Declaraciones de Bolonia (EEES, 1999), puesto que afirman que para referirse a educación superior, siempre se deben considerar dimensiones intelectuales, culturales, sociales, científicas y tecnológicas. Acto seguido, se realizó una profunda búsqueda de parámetros estandarizados en la definición del perfil del docente universitario en México, entre los cuales se contemplan políticas de organismos mexicanos como SEP y CONACYT principalmente, y de sus programas relacionados al tema, como SNI, PRODEP y ESDEPED, los cuales señalan de manera implícita un gran número de los requerimientos del perfil docente universitario, referente sólido para realizar investigación que aporte información a este trabajo.

Como complemento a las políticas y programas nacionales que definen el perfil del docente en IES, se eligieron como referentes a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), ambas IES Mexicanas. El criterio de elección radica en que la primera es la universidad pública de México con mayor reconocimiento nacional e internacional y, la segunda, una universidad pública autónoma con una de las matrículas más altas a nivel nacional y con amplia diversidad de Programas Educativos (PE) que oferta, situada en el Estado de Puebla y con amplia cobertura para los estados del sur del país y Centroamérica. Cabe mencionar que en ella se están llevando a cabo por la autora, estudios más profundos sobre el modelo de gestión de personal docente presentado en este trabajo, en sus etapas posteriores. Previo análisis del Estatuto de Personal Académico de la UNAM (1988) y del Reglamento de Ingreso Permanencia y Promoción de Personal Académico (RIPPPA) de la BUAP (2014), se identificaron nueve categorías de docentes relevantes para este estudio, agrupadas en bloques de tres, en los que la categoría “C” es superior al resto de su bloque: Profesor Investigador Titular C, Profesor Investigador Titular B, Profesor Investigador Titular A, Profesor Titular C, Profesor Titular B, Profesor Titular A, Profesor Asociado C, Profesor Asociado B y Profesor Asociado A.

A efectos de ser congruentes con las categorías de profesor y los requisitos que señalan IES en el extranjero, se acotará en este apartado al análisis de características para las categorías Profesor Investigador Titular A, Profesor Investigador Titular B y Profesor Investigador Titular C, para contratación o promoción en la UNAM y la BUAP según lo señalan su Estatuto del personal académico (Capítulo IV de los Profesores e Investigadores de Carrera, artículos 42, 43 y 44 y Reglamento de ingreso, permanencia y promoción (Título Cuarto Procedimiento de Ingreso, artículos 57, 58 y 59), respectivamente, ya mencionados en el párrafo anterior. A manera de compendio, se presenta en la Tabla 2 un comparativo de los requisitos de perfil con efectos de ingreso y promoción, aplicables a categorías de Profesor investigador Titular A, Profesor investigador Titular B y Profesor investigador Titular C en UNAM y BUAP.

Tabla 2: Comparativo de Requisitos de Perfil Docente Para Ingreso y Promoción a Categorías de Profesor Investigador Titular A, Profesor Investigador Titular B y Profesor Investigador Titular C en UNAM y BUAP.

Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 1988). Capítulo IV. de los Profesores e Investigadores de Carrera		Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP, 2014). Título Cuarto. Procedimiento de Ingreso	
Artículo 42.- Para ingresar a la categoría de profesor o investigador titular nivel A	<p>Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes.</p> <p>Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación.</p> <p>Tener publicaciones originales en la materia o área de su especialidad.</p> <p>Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.</p>	Artículo 57. Los requisitos mínimos para ocupar una plaza de Profesor Investigador Titular "A", son: II. Para el nivel superior:	<p>Contar con Grado de doctor y/o especialidad troncal y con certificación, en el caso de Medicina. Deberá presentar cédula profesional, en los casos que sea un requisito para el ejercicio de la profesión.</p> <p>Con experiencia profesional o en funciones académicas de dos años, en la disciplina pertinente a la formación requerida por los alumnos del programa educativo correspondiente.</p> <p>Acreditar su competencia en la docencia o en la investigación por la evaluación integral de su trayectoria.</p> <p>Contar con la certificación del dominio del idioma inglés o de alguna otra lengua extranjera en el nivel B1 o su equivalente.</p>
Artículo 43.- ...para ingresar o ser promovido a titular nivel B, es necesario:	<p>Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes</p> <p>Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación.</p> <p>Tener publicaciones originales en la materia o área de su especialidad.</p> <p>Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.</p> <p>Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.</p>	Artículo 58. Los requisitos mínimos para ocupar una plaza de Profesor Investigador Titular "B" son: II. Para el nivel superior:	<p>Contar con Grado de doctor y/o especialidad troncal y con certificación, en el caso de Medicina. Deberá presentar cédula profesional, en los casos que sea un requisito para el ejercicio de la profesión.</p> <p>Con experiencia profesional o en funciones académicas de tres años, en la disciplina pertinente a la formación requerida por los alumnos del programa educativo correspondiente.</p> <p>Acreditar su competencia en la docencia o en la investigación por la evaluación integral de su trayectoria.</p> <p>Contar con la certificación del dominio del idioma inglés o de alguna otra lengua extranjera en el nivel B1 o su equivalente.</p>
Artículo 44.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador titular nivel C...es necesario:	<p>Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes</p> <p>Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad.</p> <p>Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas.</p> <p>Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina.</p> <p>Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación.</p> <p>Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma.</p>	Artículo 59. Los requisitos mínimos para ocupar una plaza de Profesor Investigador Titular "C" son: II. Para el nivel superior:	<p>Contar con Grado de doctor y/o especialidad troncal y con certificación, en el caso de Medicina. Deberá presentar cédula profesional, en los casos que sea un requisito para el ejercicio de la profesión.</p> <p>Con experiencia profesional o en funciones académicas de cinco años, en la disciplina pertinente a la formación requerida por los alumnos del programa educativo correspondiente.</p> <p>Acreditar su competencia en la docencia o en la investigación a través de evaluaciones realizadas por organismos externos reconocidos.</p> <p>Contar con la certificación del dominio del idioma inglés o de alguna otra lengua extranjera en nivel B1 o su equivalente.</p>

En esta Tabla se relacionan los requisitos de perfil del personal para ser contratados o promovidos en las categorías (puestos) de Profesor Investigador Titular A, Profesor Investigador Titular B y Profesor Investigador Titular C en UNAM y BUAP, las cuales son IES mexicanas de referencia para este estudio. La primera y tercera columnas enlistan el fundamento legal aplicable para profesores e investigadores en el Estatuto del personal académico de la UNAM y el ingreso, permanencia y promoción en el RIPPFA de la BUAP, respectivamente; mientras que en la segunda y cuarta columnas se muestran los requisitos de perfil para los puestos señalados. Fuente: elaboración propia.

Asentado el perfil de ingreso de profesores en UNAM y BUAP (los cuales no incluyen las funciones a realizar por el docente), fue necesario remitirse a estudiar algunas IES situadas fuera de México, para analizar la manera que emplea el personal a cargo de gestión de recursos humanos para realizar los subprocesos de administración de personal docente, como son reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación, promoción, desarrollo, motivación, etc. Esas actividades que constan los subprocesos mencionados y sus fuentes documentales son referente importante sobre la manera indirecta en que se dicta el perfil docente que se considera idóneo en esas instituciones. En este punto cabe mencionar que esta selección de IES externas a México para ser objeto de estudio fue cualitativa y aleatoria, ya que en la mayoría de los casos, su elección atendió al contacto personal que se tuvo con algunos docentes que imparten en los posgrados de estas IES, quienes proporcionaron, a solicitud expresa de la autora, el documento fuente o guiaron la búsqueda electrónica del mismo, además de apoyar con interpretaciones y aclaraciones, e incluso con traducciones al castellano de aquellos idiomas diferentes a éste o al inglés (ver apartado de reconocimientos). Desafortunadamente, la ausencia de recursos financieros y descarga académica limitó la visita física a tales universidades u organismos internacionales. Con esos antecedentes, y considerando que las IES mexicanas de referencia (UNAM y BUAP) se localizan geográficamente en la región continental conocida como Latinoamérica, se proyectó la inclusión de las IES que se muestran a continuación en la Tabla 3 y que se detallarán de manera posterior a ella.

Tabla 3: Relación de IES Externas a México Por Región, País y Periodo de Estudio de Documentos Fuente.

Región	Unión Europea (Europa Occidental)	Europa del Este	Africa	América	Latinoamérica		
País	España	República Serbia	Botswana	EUA	México		
Organismo o Universidad	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)	Diario Oficial de la Federación (Ministerio de Educación)	Universidad de Nis	Universidad de Botswana	Universidad de Iowa	UNAM	BUAP
Documento Fuente	Programa Academia. Principios y Orientaciones para la Aplicación de los Criterios de Evaluación	Ley de Educación	Reglamento sobre requisitos de perfil aplicables al personal docente universitario de la República Serbia.	Convocatorias publicadas en su página web http://www.ub.bw/jobs/Galleries >> Job Opportunities	Manual de categorización docente o Handbook: Faculty Appointments & Review. Criteria for Faculty Rank	Estatuto de Personal Académico	Reglamento de Ingreso Permanencia y Promoción de Personal Académico (RIPPPA)
Puestos De Referencia (de mayor a menor jerarquía)	Catedrático de Universidad y Profesor Titular de Universidad	Catedrático, Profesor asociado y Docente	Profesor, Profesor asociado y Profesor ayudante	Profesor, Profesor asociado y profesor asistente	Profesor Investigador Titular C, Profesor Investigador Titular B y Profesor Investigador Titular A		
Fecha inicial de análisis	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
Fecha final de revisión de información	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Aclaraciones	El documento fuente de cada región tuvo adiciones y actualizaciones que no alteraron la información consultada en la fecha inicial de análisis, respecto de la revisión a la fecha final de análisis para elaboración del presente trabajo.						

En esta Tabla se relacionan los documentos fuente analizados por región y país, relativos a la gestión de personal académico en IES. Se destaca la mención de los puestos docentes por institución/región que se eligieron como referente para análisis, comparación y determinación de un mapa de perfil docente internacional. La primera consulta documental se inició en 2010 y la revisión documental final en 2016, encontrándose que en el caso de modificaciones a las fuentes, el apartado de perfil y requisitos y funciones para los puestos de referencia no fueron alterados. Fuente: elaboración propia.

Cabe señalar que la inclusión de IES puede ser tan amplia como se quiera, sin embargo esta investigación, por razones financieras, de delimitación de cobertura y tiempo, incluye únicamente dos nacionales y cuatro extranjeras, ya mencionadas. La gestión de personal docente que se desarrolla en las seis IES seleccionadas, tanto nacionales como extranjeras, es observable a través de sus manuales de contratación, reglamentos de promoción, certificaciones para el desempeño de la profesión docente o desde un sencillo anuncio para reclutamiento y posterior selección, hasta llegar a aquellos parámetros que sirven de base a evaluación del desempeño, para luego recompensar al docente de posgrado. Con el análisis de los documentos proporcionados se identificaron los requisitos que de manera explícita o implícita son considerados idóneos y necesarios para que los posea un docente de posgrado. A manera de refuerzo al fundamento metodológico que sustenta el presente trabajo, se muestra un breve apartado para cada una de las cuatro regiones que se incluyen en este trabajo como referentes de estudio externos a México, mencionando el país y nombre de la institución de educación superior u organismo de carácter estatal que es fuente de documentos donde se desglosan categorías docentes de referencia y otras precisiones y particularidades propias de cada caso. Se inicia con la región Norteamérica, seguida de Unión Europea (Europa occidental), Europa del este y finaliza con África.

Norteamérica: Manuales de categorización docente en IES de Estados Unidos de América. En Estados Unidos de América, el sistema de educación superior, a través de Institutos y Universidades, emplea un Modelo de Perfil Docente, que constituye la base para la administración de su personal, concretamente para la contratación de primera vez, así como para promociones de docentes ya adscritos a la institución. Este modelo se fundamenta en la evaluación del perfil de los aspirantes a cierta categoría en apego a sus Manuales de Categorización Docente, función a cargo de órganos colegiados internos (integrados por docentes que ocupan las máximas categorías y cuentan con los perfiles más altos de su academia) quienes aportan a la normativa institucional ciertos criterios particulares que consideran necesarios en los perfiles del personal que será adscrito o promovido en su academia. Bajo este esquema de gestión de personal docente que se presenta en EUA, se seleccionó a la Universidad de Iowa, Estados Unidos de América (EUA) por las facilidades otorgadas por el Vicerrector Asociado Ejecutivo (*Executive Associated Dean*) de esa Universidad, Dr. Raúl Curto, para orientar la localización electrónica del Manual de categorización docente. Así, de su Manual de categorización docente o *Handbook*, se extrajeron y tradujeron al castellano los requisitos para los puestos de *Assistant Professor*, *Associate Professor* y *Professor*, encontrados en el documento *Faculty Appointments & Review, Criteria for Faculty Rank (University of Iowa, 2010)*.

Unión Europea (Europa Occidental): Evaluación y Acreditación Docente Por la ANECA en España.

Por otra parte y con la finalidad de ampliar la selección geográfica y diversidad de instituciones extranjeras y, atendiendo a la reforma educativa universitaria normada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en España (ubicada en Europa occidental), se eligió a esta fundación estatal creada en 2002 para contribuir a la mejora de la educación superior, ante la inminente necesidad de encontrarse en condiciones requeridas para mantenerse como miembro de la Unión Europea, en el marco del EEES y cuyos objetivos son la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones (ANECA, 2007). El programa de evaluación del profesorado por ANECA tiene dos vertientes: contratación y acreditación, ambas de cobertura y obligatoriedad nacional en España. La primera vertiente (contratación) evalúa la actividad docente e investigadora y la formación académica de los solicitantes para el acceso a las figuras de profesor universitario contratado (profesor contratado doctor, profesor ayudante doctor, profesor colaborador y profesor de universidad privada) establecidas en la Ley Orgánica de Universidades (LOU). La segunda (acreditación nacional) evalúa el perfil de los solicitantes para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios (Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad).

Derivado de lo expuesto y previa consulta del documento denominado Programa Academia. Principios y Orientaciones para la Aplicación de los Criterios de Evaluación (ANECA, 2008), es que se toma a la acreditación nacional y los puestos de Profesor Titular y Catedrático como referentes de este estudio. Es recomendable consultar el extenso del Programa si se desea conocer el detalle de sus categorías, criterios de evaluación y acreditación, los cuales son un vivo ejemplo de un programa de gestión de personal docente basado en perfiles de puesto normados como requisito para laborar en las universidades españolas, tanto para nacionales y extranjeros a ese país.

Europa del Este: Ley de Educación y Reglamento Sobre Requisitos de Perfil Aplicables al Personal Docente Universitario de la República Serbia

Derivado de las facilidades, apoyo y labores de traducción brindadas por el Dr. Slavisa Djordjevic profesor de tiempo completo, quien es reconocido internacionalmente por su trayectoria académica y científica, formado en la Universidad de Nis, con amplia experiencia en esa institución y en otras mexicanas entre las que puede contarse un Centro de Investigación de CONACYT y la BUAP, es que se elige a la República Serbia y la Universidad de Nis (segunda institución pública reconocida por su calidad e importancia en ese país), como representante de Europa del este, para analizar los requisitos de perfil aplicables al personal docente universitario. En ese contexto, el citado país cuenta con un Modelo de Perfil Docente Universitario y, a diferencia de muchos otros Estados, se fundamenta en una legislación de cobertura nacional y de observación obligatoria, la Ley de Educación Superior (*ZAKON O VISOKOM OBRAZOVANJU, Sl. glasnik RS, br. 76/2005, 100/2007*), publicada por el Diario Oficial de la Federación de la República Serbia (2007), la cual se mantiene vigente al 2016 con algunas actualizaciones. Esta Ley contempla en su cláusula 64 los Requisitos legales mínimos y las Recomendaciones del Consejo Nacional para la Educación Superior para el perfil de cada categoría docente establecida. De manera complementaria a esta Ley, cada IES de la República Serbia elabora su propio Reglamento Universitario, siempre alineado con la Ley de Educación Superior vigente, en el cual se establece un perfil de puesto más detallado para cada categoría, siendo el cumplimiento de las “Condiciones para nombramiento a docentes”, desglosadas en sus apartados de Perfil de Contratación (criterios mínimos de contratación de profesores universitarios) y Criterios de Evaluación al Desempeño Docente (indicadores de desempeño en docencia, investigación y vinculación; métodos; y fuentes de evaluación), un requisito estricto para nombramiento y posterior contratación.

Como caso concreto de Reglamento Universitario se analizó para la realización del presente estudio el Reglamento para nombramiento y contratación de docentes en la Universidad de Nis (2010) (*ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ СТИЦАЊА ЗВАЊА И ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА НАСТАВНИКА УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ*), considerando sus actualizaciones hasta el 2016. Para fines prácticos, únicamente se ha extraído del Reglamento Universitario información para las categorías denominadas Docente, Profesor asociado y Catedrático, que guardan correspondencia con aquellas que son referencia en México para el caso particular, Profesor-investigador Titular A, B y C, respectivamente.

África: Perfil del docente universitario como base de gestión de personal en la Universidad de Botswana. Tratando de incluir las prácticas de gestión de personal en otras universidades y ya teniendo a Norteamérica, Latinoamérica, Europa occidental y Europa del este, es que se opta por una IES de otro punto geográfico que otorgue un equilibrio a las ya elegidas, surgiendo así la elección aleatoria de la Universidad de Botswana, África. En esta Universidad, el proceso de administración de personal docente (reclutamiento, selección, contratación, evaluación al desempeño, salarios, capacitación, etc.) se basa en el diseño de perfiles estructurados para puestos de personal docente, que luego le permiten realizar, entre otras funciones y sub funciones, la publicación de convocatorias (reclutamiento) dirigidas a quienes deseen concursar para ser contratados (contratación) en el supuesto de cumplimentar lo requerido (selección). La convocatorias son publicadas en su página *web* (University of Botswana, 2010), bajo la liga Galería, seguida de Oportunidades de trabajo (*Galleries>> Job Opportunities*), y en ellas se detalla el

nombre de la categoría vacante, la Facultad o área académica convocante, el departamento responsable del proceso (que regularmente es Recursos Humanos), las fechas de publicación y cierre de convocatoria, así como las funciones y deberes, requisitos, salario y datos adicionales que el aspirante deba considerar.

Ese modelo de gestión de personal ha sido tomado como referente de este trabajo de investigación, de manera que los perfiles de puesto que maneja para categorías como Profesor ayudante, Profesor Asociado y Profesor, puedan ser comparados con los de Profesor investigador Titular A, B y C, respectivamente. Retomando la metodología de investigación descrita hasta este momento, puede decirse que ésta tiene la característica de ser cualitativa en la selección de referencias documentales en torno de las competencias para el docente de niveles diferentes al de posgrado, principalmente por la ausencia de referencias específicas para el de posgrado, como puede corroborarse en la revisión literaria en su apartado de competencias docentes. Metodológicamente puede mencionarse que este estudio es también correlacional porque establece la relación entre el perfil idóneo del docente de posgrado con la teoría de las competencias: el modelo que se propone, representa en lenguaje de competencias profesionales (habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos) las consideraciones para diseño de un perfil docente, mismo que luego permitirá realizar apropiadamente los procesos de administración o gestión de personal en cualquier institución de educación superior.

RESULTADOS

Determinación de un Perfil Para Docente de Posgrado Con Parámetros de IES Nacionales e Internacionales

Teniendo en cuenta la diversidad de formación de un docente universitario de posgrado, sus áreas de desempeño, políticas nacionales vigentes (y ausencia de otras) sumado a otros factores, es urgente comparar el perfil de los docentes de posgrado en México, con los perfiles docentes que en la actualidad se encuentran vigentes a nivel internacional, para diseñar un modelo de gestión de personal docente de posgrado por competencias, de aplicación a las IES de México, que a la vez cumpla con las recomendaciones realizadas a las autoridades de este país por organismos internacionales cuya función es, entre otras, la regulación de calidad en la educación. En ese tenor, es conveniente referir en el presente a *“Las políticas y tendencias dominantes en el contexto nacional e internacional que influyen en la educación superior”*, que forma parte del documento denominado Modelo Universitario Minerva (MUM), empleado por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP, 2006) para sustentar la implementación de un modelo educativo que le rigiera a partir de esa fecha. El mencionado plasma las posturas de BM, OCDE, UNESCO Y ONU en relación a la educación superior y los docentes. En este contexto, tales posturas son entendidas como referentes a gobiernos de los países que agrupan, entre ellos el mexicano, al cual, por cierto, han emitido recomendaciones.

El BM considera que una acción urgente para expandir la cantidad y mejorar la calidad de la educación superior es verla como una de las más altas prioridades en el desarrollo de un país, señalando acciones en cuatro grandes áreas: financiera, tecnológica, gobierno, desarrollo curricular (flexible, enfatizando en ciencia y tecnología). En su apartado gobierno sugiere su intervención con la introducción de políticas diseñadas para dar prioridad a las funciones de calidad y equidad en educación superior. La OCDE propone hacer énfasis en ciertos aspectos de la relación educación superior-desarrollo social, insistiendo en el vínculo entre ciencia, tecnología y educación. Para el nivel de educación superior su diagnóstico arroja que la mitad de la matrícula egresada no se titula, la mayor parte de los programas profesionales se encuentran en instituciones públicas, un buen número de posgrados son profesionalizantes, no de formación para la docencia o la investigación, y existe poca continuidad de políticas.

Por su parte, la UNESCO considera tres criterios orientados a la educación superior: pertinencia en el ejercicio integral de las funciones sustantivas de las IES (docencia, investigación y extensión y difusión

de la cultura y los servicios); calidad en el logro de objetivos educativo-académicos teniendo a la evaluación como su mejor herramienta; y, la internacionalización como universalidad del aprendizaje y de la investigación. LA ONU identificó en el año 2000 algunos de los problemas y retos más urgentes a los que se enfrenta la humanidad, llamándolos Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En cuanto a educación superior los compromisos a cumplir para el año 2015 por los gobiernos agrupados en esta organización son: garantizar que se forme a un número suficiente de profesores para satisfacer las necesidades de cada país; y promover la igualdad de género en todas las actividades docentes, de investigación y de proyección exterior.

Por otra parte, las Declaraciones de Bolonia que sentaron el marco de actuación en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES, 1999), consideran que para referirse a educación superior, no se debe remitir únicamente a la normativa y situación particular de un país o región y se deben considerar dimensiones intelectuales, culturales, sociales, científicas y tecnológicas. Entre sus objetivos se encuentra el incremento de la competitividad internacional del sistema de enseñanza superior sustentado en: desarrollo curricular; movilidad para profesores, investigadores y personal técnico-administrativo; reconocimiento y valorización de periodos de investigación relacionados con la docencia y la formación; y, colaboración interinstitucional. También en el marco internacional generado en el EEES (2009), es importante mencionar la Declaración de *Leuven and Louvain-la-Neuve*, puesto que, en su apartado de educación, investigación e innovación, solicita a las instituciones de educación superior pertenecientes a su sistema la mejora de la calidad de la enseñanza de sus programas de estudio y el incremento en el número de personal docente con competencias de investigación.

Mapa Internacional de Requisitos de Perfil Para el Docente de Posgrado

Previo estudio de posturas de organismos internacionales y otras instancias de la misma naturaleza en materia de educación superior, IES mexicanas de referencia (UNAM y BUAP) y las cuatro IES sujetas de estudio en el extranjero (EUA, España, República Serbia y Botswana) definidas y detalladas en el apartado de metodología, la autora elabora tres Tablas en las cuales se concentran, a manera de mapa internacional de requisitos de perfil para el docente de posgrado. Primeramente se presenta la Tabla 4 en la cual se relacionan los requisitos de perfil del docente de posgrado aplicables a todas las IES en España y República Serbia, en la Universidad de Botswana y en la Universidad de Iowa en EUA para la categoría o puesto docente que en las IES de referencia mexicanas se denomina “Profesor Investigador Titular C”.

Tabla 4: Mapa Internacional de Perfil Docente Para el Puesto Denominado Profesor-Investigador Titular C.

Requisitos	Unión Europea	Europa del Este	África	América	Latinoamérica	
	España	Serbia	Botswana	E U A	México UNAM	BUAP
Categoría De Referencia	Catedrático De Universidad	Catedrático	Professor	Professor	Profesor Investigador, Titular "C"	
Título de doctor	X	X	X	X	X (o experiencia equivalente)	X (o especialidad para Medicina)
Experiencia docente en licenciatura y posgrado	X	X	X (8 años)	X	X (5 años)	X
Dirección de tesis	X	X (mínimo 5; 2 de posgrado)	X	X (de posgrado)	X	X
Publicación de artículos, libros y capítulos de libros con ISBN y publicados en editoriales de reconocido prestigio y alto impacto científico	X	X (al menos 10 artículos SCI o JCR y 10 citas).	X (al menos 24 publicaciones de investigación)	X	X	X
Participación en congresos, conferencias y seminarios, preferentemente plenarios y por invitación	X	X (al menos 10 ponencias)				
Líder y evaluador de proyectos de investigación, artículos y otras actividades similares	X	X	X	X	X	
Movilidad	X					
Actividades de gestión y vinculación	X		X	X		
Proyectos de investigación y elaboración de material didáctico en docencia	X		X			

En esta Tabla se relacionan los requisitos de perfil del docente que imparte en posgrado en las IES de referencia en España, República Serbia, EUA y Botswana, las cuales son equivalentes a la categoría de contratación o puesto que en las IES mexicanas de referencia (UNAM y BUAP) se denomina "Profesor Investigador Titular C". La primera columna enlista el grado académico requerido, así como las funciones que debe realizar el docente; las siguientes 6 columnas tienen como encabezado el país de origen de las IES que se comparan, señalando con "X" en cada renglón (y aclaraciones adicionales si es necesario), si el grado o función enlistados son requeridas para el docente que se contrata en cada IES. Fuente: elaboración propia.

Enseguida, en la Tabla 5 se relacionan los requisitos de perfil del docente de posgrado aplicables a todas las IES en España y República Serbia, en la Universidad de Botswana y en la Universidad de Iowa en EUA para la categoría o puesto docente que en las IES de referencia mexicanas se denomina "Profesor Investigador Titular B". Finalmente, en la Tabla 6 se relacionan los requisitos de perfil del docente de posgrado aplicables a todas las IES en España y República Serbia, en la Universidad de Botswana y en la

Universidad de Iowa en EUA para la categoría o puesto docente que en las IES de referencia mexicanas se denomina “Profesor Investigador Titular A”.

Tabla 5: Mapa Internacional de Perfil Docente Para el Puesto Denominado Profesor-Investigador Titular B.

Requisitos	Unión Europea	Europa del Este	África	América	Latinoamérica	
	España	Serbia	Botswana	E U A	México	
Categoría de Referencia	Profesor Titular De Universidad	Associate Professor	Associate Professor	Associate Professor	UNAM Profesor Investigador Titular "B"	BUAP
Título de doctor	X	X	X	X	X (o experiencia equivalente)	X (o especialidad para Medicina)
Experiencia docente en licenciatura y posgrado	X	X	X (5 años).	X	X (5 años)	X (3 años)
Dirección de tesis	X (de posgrado).	X (mínimo 2)	X	X (de posgrado)		
Publicación de artículos, libros y capítulos de libros con ISBN y publicados en editoriales de reconocido prestigio y alto impacto científico	X	X (mínimo 5 SCI o JCR)	X (al menos 12 publicaciones de investigación)	X	X	X (competencia en investigación)
Participación en congresos, conferencias y seminarios, preferentemente plenarias y por invitación	X	X (al menos 5 ponencias)				
Líder y evaluador de proyectos de investigación, artículos y otras actividades similares	X	X			X	
Movilidad	X					
Actividades de gestión y vinculación	X		X	X		
Proyectos de investigación y elaboración de material didáctico en docencia	X		X			

En esta Tabla se relacionan los requisitos de perfil del docente que imparte en posgrado en las IES de referencia en España, República Serbia, EUA y Botswana, las cuales son equivalentes a la categoría de contratación o puesto que en las IES mexicanas de referencia (UNAM y BUAP) se denomina “Profesor Investigador Titular B”. La primera columna enlista el grado académico requerido, así como las funciones que debe realizar el docente; las siguientes 6 columnas tienen como encabezado el país de origen de las IES que se comparan, señalando con “X” en cada renglón (y aclaraciones adicionales si es necesario), si el grado o función enlistados son requeridas para el docente que se contrata en cada IES. Fuente: elaboración propia.

Tabla 6: Mapa Internacional de Perfil Docente Para el Puesto Denominado Profesor-Investigador Titular A.

Requisitos	Unión Europea	Europa del Este	África	América	Latinoamérica	
	España	Serbia	Botswana	E U A	México	
					UNAM	BUAP
Categoría De Referencia	No Existe El Puesto	Docente	Senior Lecturer	Assistant Professor	Profesor Investigador Titular "A"	
Título de doctor	El perfil de puesto para esta categoría de profesor en México, no existe en España, dado que considera que es un perfil tan bajo, que la mínima contratación pertinente, es la de Profesor Investigador Titular B.	X	X	X	X (o experiencia equivalente)	X (o especialidad para Medicina)
Experiencia docente en licenciatura y posgrado		X (excepto en caso de primera contratación)	X (3 años)	X (habilidad para impartir)	X (4 años)	X (2 años)
Dirección de tesis			X			
Publicación de artículos, libros y capítulos de libros con ISBN y publicados en editoriales de reconocido prestigio y alto impacto científico		X (al menos 1 artículo SCI o JCR)	X (al menos 6 publicaciones de investigación).	X (solo encaminado en trabajos de investigación prometedores)	X	X (competencia en investigación)
Participación en congresos, conferencias y seminarios, preferentemente plenarias y por invitación		X (al menos 1 ponencia)				
Líder y evaluador de proyectos de investigación, artículos y otras actividades similares						
Movilidad						
Actividades de gestión y vinculación			X			
Proyectos de investigación y elaboración de material didáctico en docencia						

En esta Tabla se relacionan los requisitos de perfil del docente que imparte en posgrado en las IES de referencia en España, República Serbia, EUA y Botswana, las cuales son equivalentes a la categoría de contratación o puesto que en las IES mexicanas de referencia (UNAM y BUAP) se denomina "Profesor Investigador Titular A". La primera columna enlista el grado académico requerido, así como las funciones que debe realizar el docente; las siguientes 6 columnas tienen como encabezado el país de origen de las IES que se comparan, señalando con "X" en cada renglón (y aclaraciones adicionales si es necesario), si el grado o función enlistados son requeridas para el docente que se contrata en cada IES. Fuente: elaboración propia.

Cabe mencionar que no se realizaron comparativos de requisitos para perfil del docente de posgrado para categorías inferiores a la de “Profesor Investigador Titular A”, puesto que el primer hallazgo de este análisis comparativo es que en IES externas a México sólo se contrata a docentes con perfiles que en México corresponden a profesor investigador y superiores. El segundo hallazgo derivado del análisis de información que dio origen a las Tablas previas es que en muchas de las IES mexicanas, especialmente en aquellas que ofrecen Programas Educativos (PE) que no pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), reconocimiento de calidad otorgado por el CONACYT (2012), realizan contratación por honorarios para los docentes que imparten en posgrado, los cuales pueden ser los mismos docentes que tienen contratados para PE de pregrado (pero con una segunda contratación y consecuente pago adicional) o inclusive docentes externos a las IES, los cuales sólo prestan sus servicios en ese nivel en una o más IES, privadas o públicas. Mientras que en México acontece lo referido, en IES externas, no se hace distinción ni precisión alguna en el momento de la contratación de un docente, en cuanto al nivel educativo en el cual laborará (pregrado o posgrado), puesto que la universidad extranjera siempre supone que quien enseña en IES, debe contar con un perfil que le permita desempeñarse en programas educativos de pre y posgrado, ya que esa es la naturaleza de enseñanza y funciones de una institución de ese tipo, incluyendo, lógicamente el parámetro o requisito de contratación inicial para el candidato a docente, que es el de poseer necesariamente el grado de doctor y contar además con el resto de los requisitos del puesto, adicionales a la formación académica.

Diez Competencias del Docente de Posgrado: un Modelo de Perfil Para Gestión de Personal

Cuando en el apartado de Metodología se mencionó la característica del presente trabajo en cuanto a ser correlacional, se refería a que establece la relación entre el perfil idóneo del docente de posgrado con la teoría de las competencias, lo cual constituye una aportación innovadora desde el punto de vista científico. Puede decirse entonces que, con la revisión literaria y análisis de información previos, habiendo comparado y determinado el perfil del docente, el resultado de investigación que se propone representa, en el lenguaje de competencias profesionales (habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos), la estructuración correlacionada de un modelo de administración o gestión de personal académico por competencias, de aplicación a cualquier institución de educación superior, nacional o internacional. En este punto es momento preciso para presentar en la Tabla 7, como resultado de investigación del presente trabajo, a las Diez Competencias del Docente de Posgrado: un modelo de perfil para gestión de personal.

Tabla 7: Diez competencias del perfil docente de posgrado.

Diez Competencias del Perfil Docente de Posgrado	
I	Gestionar dinámicamente la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje.
II	Realizar planes de materia considerando la diferenciación/inclusión de alumnos.
III	Elaborar dispositivos de evaluación acordes a objetivos planeados y expectativas de aprendizaje de sus estudiantes.
IV	Comunicación eficiente y eficaz respetando derechos y valores.
V	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.
VI	Fomentar en la formación de los alumnos principios éticos, valores, inclusión y ecología.
VII	Utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
VIII	Fomentar situaciones de auto aprendizaje y trabajo en equipo.
IX	Participar en la gestión de la institución.
X	Autoevaluación permanente y desarrollo continuos.

En esta Tabla se muestran las Diez Competencias del Docente de Posgrado: un modelo de perfil para gestión de personal. Este modelo constituye la principal aportación de este trabajo de investigación a la teoría de la administración o gestión de personal docente basada en competencias (habilidades, destrezas, conocimientos y comportamientos). Constituye un trabajo innovador que aporta una posibilidad a cualquier IES (o grupo de ellas) interesada en apoyar su gestión de personal docente en parámetros objetivos, uniformes y medibles, en concordancia con estándares internacionales y sustentados en bases científicas. Fuente: elaboración propia.

El modelo de perfil para gestión de personal: “Diez Competencias del Docente de Posgrado” es una propuesta innovadora que puede aplicarse a cualquier IES (o grupo de ellas) interesada en apoyar su gestión de personal docente en parámetros objetivos, uniformes y medibles, en concordancia con estándares internacionales y sustentados en bases científicas. Su flexibilidad radica en fragmentación en unidades de competencia y su amplitud de cobertura resulta de la particularización a procesos, funciones y sub funciones de la gestión de personal docente, así como de la posibilidad de implementación por administradores de recursos humanos o directivos a cargo del diseño e implementación de políticas y programas de fomento a la calidad de educación superior.

Definición de las Diez Competencias del Perfil del Docente de Posgrado.

En las siguientes líneas se muestra la definición general de cada una de las diez competencias que debe poseer el docente de posgrado, desde la percepción de la autora del Modelo, con el sustento que le otorga la investigación expuesta en el presente. Competencia I. Gestionar dinámicamente la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje por el docente de posgrado. Esta competencia del docente de posgrado le implica la posesión de habilidades, destrezas y conocimientos relacionados al dominio de los contenidos de la asignatura que imparte (además de comprobar formación académica en esa disciplina), realizar la planeación y preparación de materiales y recursos que le permitan impartir la clase adecuadamente, además de tener disposición para atender las dudas e inquietudes de los estudiantes dentro de la clase o en los periodos previstos en su carga horaria para ello (asesorías), ajustando todo lo anterior a las características y necesidades que detecte en el alumno y el grupo. Esta competencia supone una disciplina y consistencia de la labor docente, entendida como asistencia y puntualidad, dado que el docente ausente, no podrá ejercer la competencia I a cabalidad.

Competencia II: Realizar planes de materia considerando la diferenciación/inclusión de los alumnos. Se define como el grado de atención que el docente de posgrado brinde a sus alumnos, recomendando que se atienda de manera individual y personalizada a cada alumno, siempre con buena actitud y disposición para brindarle lo mejor de sí mismo. El docente de posgrado que posee la competencia II además de diseñar materiales didácticos acorde a contenidos, incluirá en sus planes de clase comentarios y ejemplos, casos y prácticas, considerando siempre la diversidad de ideologías, preferencias sexuales y principios de equidad de género, que le impriman a su manera de conducirse tolerancia, respeto e inclusión. Competencia III. Elaborar dispositivos de evaluación acordes a objetivos planeados y expectativas de aprendizaje de sus estudiantes. Está dada por las habilidades del docente de posgrado para elaborar dispositivos de evaluación acordes a objetivos planeados y expresos en su programa y planes de clase, incluyendo la destreza para comunicarlos oportunamente a sus estudiantes tanto en indicadores de expectativas de aprendizaje, como de criterios de evaluación claros. Esta competencia debe incluir la retroalimentación a la evaluación con fines de mejora.

Competencia IV: Comunicación eficiente y eficaz, respetando derechos y valores. Esta competencia requiere que el docente de posgrado posea un amplio conocimiento del idioma en el que se comunica con un alumno o grupos de ellos, así como del lenguaje técnico; tanto en su comunicación verbal como escrita, debe ser claro en la exposición de ideas, objetivos, expectativas de aprendizaje y parámetros de evaluación, entre otros, con apego al plan de clase y contenidos de asignatura. El docente de posgrado hará saber a sus estudiantes que está abierto a escucharlos, atenderlos, criticarlos y recibir críticas (entendido como retroalimentación o simple posturas ideológicas), para luego servirles como guía o facilitador de información que requieran. Sus habilidades de comunicación se refuerzan con un lenguaje corporal congruente.

Competencia V: Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes. Esta competencia se define por la función de un docente de posgrado adicional a la impartición de clases frente a grupo, pero que le implica el contacto con sus estudiantes. En ella, el docente debe realizar funciones de tutoría y asesoría, entre las

cuales se encuentran: consejería o guía general a un estudiante o grupo de ellos; seguimiento a su desempeño académico en una o más asignaturas, alentando a la mejora, proporcionando información y canalizando a otras instancias que brinden apoyo especializado; apoyo académico con atención individual en horario diferente al de clase; apoyo y guía durante estadías académicas o de investigación que realicen los estudiantes en empresas, organizaciones gubernamentales u otras IES; dirección o codirección de trabajos de investigación que concluyan en titulación u otros productos de investigación; participación como miembro de comités que regulen las actividades que definen la competencia V.

Competencia VI: Fomentar en la formación de los alumnos, principios éticos, valores, inclusión y ecología. Es aquel conjunto de habilidades y destrezas del docente de posgrado que impregnan su comportamiento cotidiano y desempeño de su labor con principios éticos y valores universales, considerando la inclusión de individuos o grupos con ideologías y culturas diversas, siempre consciente de la responsabilidad de cada individuo en el cuidado del medio ambiente.

Competencia VII: De utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Se define por el grado de alfabetización tecnológica que debe poseer el docente de posgrado, el cual debe considerar en el diseño de materiales, recursos didácticos y comunicación que aplicará en clase y en otras funciones docentes, el uso de equipo visual, audiovisual, plataformas educativas, fuentes de información electrónicas y manejo de paquetería de software.

Competencia VIII: Fomentar situaciones de auto aprendizaje, vinculación y trabajo en equipo. Se pone de manifiesto que en tanto el docente de posgrado motive a sus alumnos a reflexionar y aprender por sí mismos, fomente el trabajo en equipo al incluir actividades que les permitan prepararse para esa modalidad de trabajo, los impulse a vincularse con los sectores productivos, sociales o educativos (para realizar servicio social, estancias de investigación o académicas, intercambios, estadías prácticas, etc.), el propio docente comprueba que posee esas destrezas que conforman esta competencia.

Competencia IX: Participar en la gestión de la institución. Se refiere a las actividades de extensión, conocidas también como funciones de gestión que realiza el docente de posgrado en su IES de adscripción, definen a la competencia IX. En ésta se agrupan habilidades y conocimientos que derivan en participación del docente en: programas educativos pregrado y posgrado (participación simultánea, preferentemente en programas de continuidad y siempre de la misma IES); revisión y actualización de planes y programas de estudio del área del conocimiento de su especialidad; coordinación de programa educativo, de academia, de tutores; revisión de tesis, dirección de tesis o de trabajos de investigación de alumnos; jurado de exámenes de pre y posgrado como modalidad de titulación; liderazgo o participación en proyectos de investigación o académicos (en los que fomente la participación de alumnos); organización de eventos académicos y de investigación con participación de alumnos; consejería de unidad académica y consejerías de niveles superiores en su IES; otras actividades de extensión o difusión en las que involucre la participación de sus estudiantes, con resultados contundentes como formador de recursos humanos.

Competencia X: Autoevaluación permanente y desarrollo continuos. Se define al agrupar aquellas habilidades y destrezas que derivan en conocimientos observables a través de comportamientos del docente de posgrado que le llevan a comprobar: el dominio de uno o más idiomas alternos al materno; formación y actualización continua; gestión de proyectos académicos o de investigación; generación y aplicación del conocimiento (impartición de talleres, ponencias, conferencias, publicación de memorias, artículos, capítulos de libro o libros, por citar los productos más representativos); participación en comités editoriales y de arbitraje científico. Todos estos comportamientos del docente se miden por su impacto en el ámbito local, regional, nacional e internacional, comprobando su disposición para estar actualizado, a la vanguardia y siempre en pro de su IES de adscripción y su estudiantado.

Relevancia y Cobertura de un Perfil Por Competencias Para el Docente de Posgrado

El modelo de gestión de personal docente de posgrado por competencias en IES brinda condiciones de eficacia, uniformidad y objetividad, en concordancia con estándares internacionales, para que el personal dedicado a la administración del recurso humano cuente con elementos sustentados en bases científicas para realizar sus labores, fomentando a la par la calidad educativa. Este modelo tiene un ámbito de aplicación muy amplio, ya que su carácter general le permite su aplicación a cualquier institución de educación superior, en todo México o, inclusive, en cualquier IES internacional. El modelo de gestión de personal docente de posgrado tiene la ventaja de que puede particularizarse para cada uno de los procesos, funciones y sub funciones empleados en la gestión administración de personal docente de posgrado. Cabe mencionar que puede ser tomado como referencia por aquellas personas que participan en el desarrollo de programas federales en México; para establecer programas federales que definan perfiles docentes, categorías, evaluaciones, promociones, tabuladores salariales homogéneos; y, para otros subprocesos de la administración de personal que son necesarios de implementación o mejora en todas las IES del país. Sin embargo, aún si no se considera de obligatoriedad federal, el modelo puede ser tomado, y en su caso adecuado, a las necesidades que surjan en torno a la administración de personal docente por cualquier área de recursos humanos o personal directivo que realice sus funciones en ámbitos universitarios.

CONCLUSIONES

Los recursos humanos que laboran en las IES pueden clasificarse en dos tipos de perfiles: el personal académico y el personal administrativo. Conforme a lo anterior, la función de gestión de personal docente al interior de la institución corresponde al administrador de recursos humanos (administrador o gestor de personal o del capital humano), quien debe apoyarse para la realización de su labor en perfiles diseñados exprofeso para cada puesto de la estructura administrativa de la organización. Por otra parte, en México la Secretaría de Educación Pública (SEP) fomenta ciertos comportamientos en los docentes de IES a través de sus programas federales como el PRODEP y el ESDEPED, además de la política de apuntalamiento de ciencia y tecnología que realiza CONACYT a través del SNI. A pesar de esa política federal y programas de la misma naturaleza, se detecta una ausencia de parámetros estandarizados, consistentes, pertinentes, de cobertura federal y con parámetros de calidad internacionales, para el perfil del docente de educación superior. Se nota también que se dejan de lado (o no se atienden en su totalidad) las recomendaciones que dictan a México los organismos regulatorios de los perfiles docentes universitarios como BM, OCDE, UNESCO y ONU, para orientarle en la procuración de un sistema de educación superior de calidad para los estudiantes universitarios.

Este modo de organización en las IES mexicanas les permite establecer su normativa interna, de manera que se encuentran en libertad total de establecer categorías, perfiles docentes, tabuladores salariales, sistemas de evaluación y estímulos al desempeño, promoción y otras funciones de administración o gestión de personal como mejor les convenga. Y pese a los programas federales de apoyo individual al docente universitario ya mencionados, las IES en México no cuentan con modelos de gestión de personal por competencias, que guíen a su personal a cargo de la Administración de Recursos Humanos (ARH) para aplicarse a los procesos de gestión o administración de sus académicos o docentes. En ese sentido, las políticas y programas de exigencias desarticuladas a nivel nacional, propician que la práctica docente universitaria, incluyendo la de posgrado, se lleve a cabo en un entorno de menor nivel cualitativo que los normados e impartidos en instituciones homólogas en otros puntos geográficos externos a México.

Frente a esta situación, Marín (2002), indica que se requiere con urgencia diseñar competencias para que el docente universitario cumpla en su ingreso a la IES y desarrolle, con la capacitación y formación continua, un perfil para actuar en los procesos de extensión académica, que permitan conectar el desarrollo académico a las necesidades coyunturales del desarrollo económico, cultural y tecnológico del entorno. Conforme a lo expuesto, se analizaron las competencias profesionales del docente en general (ya

que para el docente de posgrado no se encontraron) bajo las perspectivas de destacados investigadores, (principalmente Comellas, 2002; Perrenaud, 2004; Zabalza, 2005; Cano, 2005; Bain, 2007; y Rueda, 2008 y 2009), para establecer un marco de referencia para la presente investigación, además de tener siempre presente a Tejedor y Jornet (2008), quienes afirman que “no pueden darse recetas de valor universal, pero sí afirmar que determinados comportamientos docentes pueden asociarse claramente con la consecución de objetivos deseables” y a Medina (2008, 2009 y 2012).

La metodología de esta investigación cualitativa, iniciada con el marco de referencia de las competencias del docente en general, del proceso de administración de personal en las organizaciones; de posturas de instancias y organismos nacionales e internacionales frente a la educación superior y el perfil del docente; de parámetros estandarizados en la definición del perfil del docente universitario en México, continuaron las investigaciones con el análisis del perfil del docente requerido en posgrado en instituciones de educación superior en México (UNAM y BUAP); continuando con la investigación de casos concretos sobre administración de recursos humanos (personal docente) en IES de diversos puntos geográficos aleatorios (EUA, España, República Serbia y Botswana), externos a México; finaliza con la propuesta de un modelo correlacionado de la teoría de competencias con el mapa internacional de perfil para el docente de posgrado. En ese orden de ideas, se eligieron como referente en México UNAM y la BUAP. La elección atendió a que la primera es la universidad pública de México con mayor número de PE y matrícula, además de reconocimiento nacional e internacional y, la segunda, por ser una IES autónoma con una de las matrículas más altas a nivel nacional y con amplia diversidad de PE que oferta, situada en el Estado de Puebla y con amplia cobertura para los estados del sur del país y Centroamérica. De ellas se analizó el Estatuto de Personal Académico (1988) de la UNAM y el RIPPPA (2014), documentos de los cuales se tomaron como referencia de estudio los puestos de profesor investigador titular A, B y C, siendo el último en mención el de mayor jerarquía.

Para el acceso a información documental relativa a los procesos de gestión de recursos humanos docentes que emplean en algunas IES externas a México, la autora se apoyó principalmente en docentes que laboran en esas instituciones para orientar la búsqueda e interpretación de las fuentes siguientes: Manual de Categorización Docente de la Universidad de Iowa de Estados Unidos de América (EUA); el Programa Academia, Principios y Orientaciones para la Aplicación de los Criterios de Evaluación y Acreditación Docente por la ANECA (2008) en España; la Ley de Educación Superior y el Reglamento federal que emite el Consejo Nacional de Educación Superior Docente, aplicable al personal docente en la República Serbia; y, las prácticas de gestión de personal en la Universidad de Botswana. Cabe comentar que la inclusión de referentes de IES externas a México puede ser tan amplia como se quiera, sin embargo, por razones financieras, de delimitación de cobertura y espacio, se acotó el estudio a las mencionadas.

Después del análisis exhaustivo de los anteriores documentos, se elaboró un mapa de los requisitos de perfil para el docente de posgrado basado en comparativos y políticas internacionales, para las categorías mexicanas de referencia, denominadas profesor investigador titular A, B y C. El primer hallazgo relevante de este análisis es que en IES externas a México sólo se contrata a docentes con perfiles que en México corresponden a profesor investigador titular A y superiores. El segundo hallazgo es que en muchas de las IES mexicanas, especialmente en aquellas que ofrecen Programas Educativos (PE) que no pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), reconocimiento de calidad otorgado por el CONACYT (2012), realizan contratación por honorarios para los docentes que imparten en posgrado, los cuales pueden ser los mismos docentes que tienen contratados para PE de pregrado (pero con una segunda contratación y consecuente pago adicional) o inclusive docentes externos a las IES, los cuales sólo prestan sus servicios en ese nivel en una o más IES. Mientras que en México acontece lo referido, en IES externas, no se hace distinción ni precisión alguna en el momento de la contratación de un docente, en cuanto al nivel educativo en el cual laborará (pregrado o posgrado), puesto que la universidad extranjera siempre supone que quien enseña en IES, debe contar con un perfil que le permita desempeñarse en programas educativos de pre y posgrado, ya que esa es la naturaleza de enseñanza de una institución de

ese tipo, incluyendo, lógicamente el parámetro o requisito de contratación inicial para el candidato a docente, que es el de poseer necesariamente el grado de doctor y contar además con el resto de los requisitos del puesto, adicionales a la formación académica que señala cada institución.

Lo descrito sentó las bases para obtener el producto de investigación consistente en la estructuración de un modelo de perfil docente de posgrado con base en competencias, de aplicación a IES mexicanas y extranjeras. El modelo se denomina Diez Competencias del Docente de Posgrado: un modelo de perfil para gestión de personal y se compone de competencia I, gestionar dinámicamente la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje por el docente de posgrado; competencia II, realizar planes de materia considerando la diferenciación/inclusión de los alumnos; competencia III, elaborar dispositivos de evaluación acordes a objetivos planeados y expectativas de aprendizaje de sus estudiantes; competencia IV, comunicación eficiente y eficaz, respetando derechos y valores; competencia V, ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes; competencia VI, fomentar en la formación de los alumnos, principios éticos, valores, inclusión y ecología; competencia VII, de utilizar las nuevas tecnologías de la información y comunicación; competencia VIII, fomentar situaciones de auto aprendizaje, vinculación y trabajo en equipo; competencia IX, participar en la gestión de la institución; y, competencia X, autoevaluación permanente y desarrollo continuos.

La relevancia del modelo radica en que brinda condiciones de eficacia, uniformidad y objetividad, en concordancia con estándares internacionales, para que el personal dedicado a la administración del recurso humano cuente con elementos sustentados en bases científicas para realizar sus labores, fomentando a la par la calidad educativa. La cobertura del modelo es tan amplia que permite su aplicación a cualquier institución de educación superior, en todo México o, inclusive, en cualquier IES internacional, puesto que puede particularizarse para cada uno de los procesos, funciones y sub funciones empleados en la gestión administración de personal docente de posgrado. El modelo puede ser un referente para quienes tengan a su cargo políticas y programas federales que fomenten la calidad de la educación superior, a través de una definición clara y homogénea de perfiles docentes (categorías, evaluaciones, promociones, tabuladores salariales homogéneos y otros subprocesos de la administración de personal que son necesarios de implementación o mejora).

Limitaciones del Estudio

Es importante precisar que en el modelo propuesto en este trabajo, una limitación es la falta o desconocimiento que presente el gestor respecto de las competencias y sus indicadores asociados. En ese sentido, quien tenga a su cargo la implementación de este modelo gestión por competencias para el docente de posgrado, debe tener en cuenta que las competencias no pueden ser observadas directamente, sino inferidas siempre por el desempeño que se obtenga en indicadores previamente establecidos para cada una de ellas. Así, el actor que decida adoptarlo deberá determinar cuáles indicadores o grupos de ellos son representativos de cada una de las Diez Competencias del Modelo propuesto, cuidando que tales indicadores cumplan con las características de ser pertinentes y medibles, de manera que le permita una gestión integral de personal docente de posgrado.

Investigación Futura

Con la aportación de este trabajo, concretamente con el modelo de perfil para gestión de personal docente, basado en diez competencias y la definición de cada una de ellas, se ha establecido una teoría que es plataforma para continuar con investigaciones en materia de gestión de personal docente. El modelo de perfil docente propuesto contempla una gestión de personal integral, que puede extenderse para desarrollar ampliamente y basado en competencias, los cinco subsistemas de administración de personal que definen Arias Galicia y Heredia Espinosa (1999) quienes afirman que quienes se dedican a la administración de recursos humanos, saben que no puede realizarse ninguna de las cinco funciones si

no se cuenta con un perfil adecuado para cada puesto, el cual debe ser definido de antemano. Así, los interesados en continuar por esta línea de investigación tienen la posibilidad de guiar las funciones y subfunciones de gestión de personal (reclutamiento, selección, contratación, inducción, integración, promoción y transferencia, motivación del personal, desarrollo del personal, capacitación, entrenamiento, protección y vigilancia y proyección de la organización en sentido estructural, tecnológico y económico) basándose en el modelo de perfil basado en las diez competencias y generando como parte de su investigación los indicadores de cada competencia que se ajusten a la organización educativa de su interés, siempre que contemplen la relación directa del modelo con factores particulares, además de los fines e impactos que se deseen lograr. De esta manera se aportarán múltiples alternativas a las necesidades urgentes de administración o gestión de personal docente.

REFERENCIAS

Arias G. y Heredia E. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*, Trillas. México.

ANECA. (2007). *Historia*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. España. Consultado el 01 de abril de 2010 en <http://www.aneca.es/ANECA/Historia>

ANECA. (2008). *Programa Academia. Principios y Orientaciones para la Aplicación de los Criterios de Evaluación*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. España. Consultado en 10 de abril de 2010 en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/academia_14_ppiosyorientaciones.pdf

ANUIES. (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México. Consultado el 14 de mayo de 2009 en http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista113_S5A2ES.pdf

Arias G. y Heredia E. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*, Trillas. México.

Bain, Ken. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Traducción de Oscar Barberá. 2ª Edición. Publicacions Universitat de Valencia.

Bar, Graciela. (1999). *Perfil y competencias en el contexto institucional educativo*. Ministerio de Cultura. Argentina. Biblioteca digital de la OEI. Consultado el 23 de abril de 2009 en <http://es.slideshare.net/LilianaReyes4/perfil-y-competencias-del-docente-en-el-contexto-institucional-educativo>

BUAP. (2006). *Las políticas y tendencias dominantes en el contexto nacional e internacional que influyen en la educación superior*. Fundamentos del Modelo Universitario Minerva (MUM), pp. 12-17. México. Consultado el 7 de mayo de 2008 en http://transversalidad-mum.wikispaces.com/file/view/OI_Fundamentos.pdf

BUAP. (2014). *Reglamento de Ingreso Permanencia y Promoción de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. Consultado el 20 de abril de 2010 en <http://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/nosotros/autoridades/sec-acad/reglamentos/RIPPPA.pdf>

Cano, Elena. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Editorial Graó. Barcelona, España.

Comellas, María. (2002). *Las Competencias del Profesorado para la acción tutorial*. Editorial Wolters Kluwer Education. ISBN 9788471977366.

CONACYT. (2007). *Acerca del CONACYT*. Consultado el 10 de abril de 2010 en http://www.conacyt.gob.mx/Acerca/Acerca_conacyt.html

CONACYT. (2012). *Convocatorias Sistema Nacional de Investigadores*. Consultado el 30 de mayo de 2012 en <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/sni/convocatorias-conacyt/convocatorias-sistema-nacional-de-investigadores-sni>

CONACYT. (2012). *Programa Nacional de Posgrados de Calidad*. Consultado el 30 de mayo de 2012 en <http://conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/programa-nacional-de-posgrados-de-calidad>

CONACYT. (2010). *Sistema Nacional de Investigadores*. Consultado el 30 de mayo de 2012 en <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>

Cuesta, A. (2005). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. 2ª. Edición. Editorial Academia. La Habana, Cuba.

Diario Oficial de la República Serbia. (2007) *Ley de Educación Superior (ZAKON O VISOKOM OBRAZOVANJU, Sl. glasnik RS"*, br. 76/2005, 100/2007). República Serbia. Consultado el 20 de marzo 2010 en <http://www.ff.uns.ac.rs/Files/Zakon%20o%20visokom%20obrazovanju%202014.pdf>

EEES. (1999). *Declaraciones de Bolonia*. Consultado el 30 de abril de 2010 en http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Declaracion_Bolonia.pdf

EEES. (2009). *Declaración de Leuven and Louvain-la –Neuve*. Consultado el 30 de abril de 2010 en http://www.une.es/media/Ou1/File/DocumentosEEES/lovaina_abril_09.pdf

Lillo, A. et al.. (2007). *El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico*. Cuadernos de turismo, 19, pp. 47-69.

Lindgren, R., Henfridsson, O. y Schultze, U. (2004). Design principles for competence management research? Yes. *Academy of Management Review*, Vol. 26, Núm 1, pp. 41-56.

Marín, H. (2002). *Desarrollo de competencias en el docente universitario de acuerdo a las exigencias de los actuales procesos organizacionales*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* ISSN: 1315-9518, vol. VIII, núm. 1, enero -abril, 2002. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. Vol. 28, Núm. 1, pp. 1-14, January, 1973.

Medina, M., López, S. y Molina, V. (2008). *Las 20 competencias profesionales para la práctica docente*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas (RIAF)*, Vol. 1, Núm. 1, 2008, pp. 95-109.

Medina, M. (2009). *La formación profesional basada en competencias en la era del conocimiento y la información*. Tesis de Doctor en Ciencias de la administración. Biblioteca de la Universidad Autónoma de México. UNAM. Octubre de 2009.

Medina, M., Armenteros, M., Guerrero, L. y Barquero, J. (2012). *Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño*. *Revista Internacional de Administración y Finanzas (RIAF)*, Vol. 5, Núm. 2, 2012, pp. 79-100.

Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Editora Correo de la UNESCO, ISBN 9687474076.

Perrenaud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Invitación al viaje. Ed. Graó. España.

PROMEP. (2006). *Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de la universidades públicas*. México.

Rueda, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente en la universidad*. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Número Especial. Consultado el 9 de diciembre de 2008 en <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/196>

Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Consultado el 20 de diciembre de 2009 en <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/234>

SEP-ANUIES-CONACYT (1997). *Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) de las Instituciones de Educación Superior*. Propuesta 12 de marzo de 1997. México.

SHCP. (2002). *Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Gobierno de México. México.

Tejada, J. (2005). *El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo*. Conferencia. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7 (2). Consultado el 4 de enero de 2008 en <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/192>

Tejedor, F.J. y Jornet, J. M. (2008). *La evaluación del profesorado universitario en España*. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Especial. Consultado el 4 de enero de 2009 en <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-tejedorjornet.html>

UNAM. (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Consultado el 27 de abril de 2010 en [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/UNAM/Estatutos/22031988\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/OA/UNAM/Estatutos/22031988(1).pdf)

University of Iowa. (2010). *Faculty Appointments & Review. Criteria for Faculty Rank*. Consultado el 01 de abril 2010 en <https://clas.uiowa.edu/faculty/faculty-appointments-review-criteria-faculty-rank>

University of Botswana. (2010). *Galleries. Job Opportunities*. Consultado el 20 de febrero de 2010 en <http://www.ub.bw/jobs/>

Universidad de Nis. (2016). *Reglamento para nombramiento y contratación de docentes en la Universidad de Nis (ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ СТИЦАЊА ЗВАЊА И ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА НАСТАВНИКА УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ)*. Nis. República Serbia. Consultado el 20 de marzo 2010 en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/20080803_01.pdf

Uriel, E., Monfort, V., Ferri, J y Fernández de Guevara, J. (2001). *El sector turístico en España*. Editorial Caja de ahorros del Mediterráneo. España.

Zabalza, M. (2005). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo Profesional*. Ed. Narcea. España.

Zabala, A. y Arnau, L. (2008). *Evaluar competencias es evaluar procesos en la resolución de situaciones problema. En 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias*. Ed. Graó, 4ª reimpresión 2008. Barcelona España. ISBN: 978-84-7827-500-7.

Zárraga, L., Corona, E. y Molina, V. (2010). *Las competencias de los guías de turistas como ventaja competitiva en el sector turístico: caso Cancún Quintana Roo*. Revista Internacional de Administración y Finanzas (RIAF), Vol. 3, Núm. 3, 2010, pp. 11-24.

RECONOCIMIENTO

La autora reconoce y agradece la valiosa colaboración en materia de traducción que ha realizado el profesor Dr. Slavisa Djordjevic, de los documentos denominados Ley de Educación Superior de la República Serbia y Reglamento para nombramiento y contratación de docentes en la Universidad de Nis, del mismo origen, del idioma serbio al castellano.

BIOGRAFÍA

Azucena Leticia Herrera Aguado es profesora de Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica de Puebla (México), adscrita a la División Académica de Negocios. Formada como Doctora en Administración, trabaja la línea de investigación “Administración de capital humano en instituciones de educación superior”. Contacto: azucena.herrera@utpuebla.edu.mx

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA “BENITO JUÁREZ” DE OAXACA

Rosendo Martínez Jiménez, UABJO
Ana Luz Ramos Soto, UABJO
Guillermo Trejo Carbajal, UABJO
Mauro Alberto Sánchez Hernández, UABJO

RESUMEN

La seguridad social como derecho universal de la vida del ser humano, es indispensable para que una sociedad se proteja de contingencias que por el trabajo y/o el transcurso del tiempo se vayan requiriendo (Solís Soberón, 2009). En México existen varios tipos de sistemas de seguridad social, entre los que destacan el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) por el número de asegurados que tiene; estos sistemas tienen diferentes ramos de aseguramiento; de ellos y que los tienen además los diversos países del mundo, son los de: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por los cuales se pensionan los trabajadores al final de su vida laboral. Este estudio se basa fundamentalmente en la realización de un análisis de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca (UABJO) y el impacto que tiene en las finanzas de la propia Universidad. Proponiendo reformas al sistema actual de jubilaciones. Se ilustran de manera general los ramos de seguro de algunos países del mundo, y las reformas que han tenido en el transcurso del tiempo; se hace mención de la cronología de la seguridad social desde su origen hasta nuestros días; se comparan las leyes del IMSS 1973 y 1997 en el ramo de pensiones; en la metodología se analizan las prestaciones en especie y económicas que otorga la Universidad a sus trabajadores; así como las pensiones y jubilaciones que reciben los trabajadores al momento del retiro; analizando reformas que están haciendo algunas universidades del país en el ramo de jubilaciones; se analizan estudios actuariales realizados a la Institución Educativa.

PALABRAS CLAVE: Seguridad Social, Pensiones, Bienestar y Reformas

ANALYSIS OF THE SYSTEM OF PENSIONS OF THE AUTONOMOUS UNIVERSITY BENITO JUAREZ DE OAXACA

ABSTRACT

Social security is a universal right of the life of the human being. It is essential for a society be protected from contingencies of requiring labor over the course of the time (Solís Soberon, 2009). In Mexico, there are several types of social security systems, including the Mexican Social Security Institute (IMSS) and the Institute of security and services social of the State workers (ISSSTE). These systems have different classes of insurance. Various countries of the world have variations on unemployment at advanced age, and old age, by which workers were pensioned at the end of their working life. This study is based primarily on an analysis of pension and retirement of workers at the service of the Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO) and the impact the pension has on the finances of the University. We propose reforms to the current system of retirement. We illustrate reforms that have occurred. Mention is made of the

chronology of social security since its inception to the present day. We compare the laws of IMSS 1973 and 1997 in the field of pensions. The methodology analyzes benefits the University gives to its workers; as well as pensions and retirements that workers receive at the time of removal. We analyze reforms made by some universities in the field of retirement. Actuarial studies of the educational institution are analyzed.

JEL: I30, I31, I39

KEYWORDDS: National Health Service, Pensions, Well-Being and Reforms

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de diversas Universidades del Estado Mexicano, tenían y algunos los siguen teniendo, como lo son los trabajadores de la UABJO, el doble beneficio al retirarse por años de servicio; por una parte se pensionan por conducto del IMSS y por otra se jubilan por parte de la Universidad; es decir, tenían o tienen doble pensión, esto por supuesto beneficia al trabajador retirado, sin embargo limita el presupuesto que tienen asignada las diversas Universidades; por lo consiguiente, es un problema serio que deben afrontar las autoridades ya que de seguir con esa situación podría llegar un colapso financiero en la Universidad. Debido precisamente a un importante número de pensionados, los gobiernos de diversos países del mundo están realizando reformas a su sistema de pensiones, en México el gobierno reformo en 1997 el sistema de pensiones, pasando de un sistema de reparto a un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales, administrado por empresas de giro denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). Fernando (Solís Soberón, 2009), menciona que las razones principales del cambio se debieron a la inviabilidad financiera del sistema anterior, pero también se consideraron los posibles efectos favorables en los niveles del ahorro nacional, en la formalización del mercado laboral y en el desarrollo de los mercados financieros.

Sin embargo, el ex Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Dr. José Narro Robles, en su artículo “Hacia un Nuevo Modelo de Seguridad Social”, menciona que los ciudadanos no están generando el ahorro necesario para hacer frente a la necesidad de sustento y de bienestar, que demandaran millones de mexicanos que ya nacieron. (Narro Robles, Moctezuma Navarro, & Orozco, 2010) En el año 2001 la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) abordan a profundidad el tema de las pensiones, analizando y desarrollando, junto con las Universidades afectadas, estrategias factibles que permitieron avanzar a reformas en su sistema de pensiones. A la fecha, la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca no ha realizado reformas a su Sistema de Jubilaciones desde febrero del año 1992, donde lo único que modificó son los años de servicio para tener derecho a una jubilación; se incrementó en 8 años, de 20 años a 28 años para las mujeres; y se incrementó en 10 años para los varones, de 20 años a 30 años.

La literatura de las pensiones para el caso del seguro social se basa en la ley del seguro social la cual identifica dos sistemas de pensiones en México, el sistema de reparto la cual se rige por la ley del seguro social de 1973 (LSS1973) y el sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales que se rige por la ley del seguro social de 1997 (LSS1997). Para el tema de las universidades públicas estatales la literatura se adquirió de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Para el caso de estudio que es específicamente las pensiones y jubilaciones de la UABJO, la literatura se obtuvo de los contratos colectivos de trabajo. Esta investigación aportara, una visión de que tan importante es el tema y que se debe atender a la brevedad posible ya que se están hablando de recursos financieros los cuales a mayor número de jubilados mayor será el gasto.

En la sección de revisión literaria se encontrará un bosquejo de la seguridad social a nivel mundial, a nivel México y finalmente a las instituciones públicas, específicamente a la Universidad Autónoma “Benito Juárez de Oaxaca. La metodología es un proceso deductivo y los resultados y limitaciones aclaran la situación actual de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio de la universidad.

METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo descriptivo documental, con base en la hermenéutica. Inicia de lo general a lo particular, en un proceso deductivo. Identificando los ramos de seguro que existen en el mundo y en México. Al ser esta investigación de tipo cualitativo, se utilizó como técnica la entrevista a profundidad, para conocer los antecedentes de la seguridad social en la Institución Educativa y, de manera específica, las pensiones y jubilaciones, también se obtuvo información en bases de datos, para realizar las proyecciones. El objeto de este estudio es la seguridad social y el sujeto es la UABJO., específicamente las pensiones y jubilaciones. Se analizan aspectos fundamentales de la Seguridad Social que tienen los trabajadores de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca; se procedió a realizar un análisis de las prestaciones en especie y financieras a que tienen derecho los trabajadores de la UABJO, tanto las prestaciones que otorga el Seguro Social, como las que proporciona la Universidad a través de los contratos colectivos de trabajo de los diversos sindicatos; se hace un análisis de las pensiones en institutos y escuelas públicas estatales del país; se observan los diferentes tipos de reformas a los sistemas de pensiones.

En forma específica se realiza un análisis de las pensiones y jubilaciones que reciben los trabajadores de la UABJO, clasificando a los jubilados por sindicato, realizando proyecciones al año 2030. La literatura de las pensiones para el caso del seguro social se basa en la ley del seguro social la cual identifica dos sistemas de pensiones en México, el sistema de reparto la cual se rige por la ley del seguro social de 1973 (LSS1973) y el sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales que se rige por la ley del seguro social de 1997 (LSS1997). Para el caso de los trabajadores al servicio del estado, estos se rigen de acuerdo a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el caso de las universidades públicas estatales la literatura se adquirió de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) Para el caso de estudio que es específicamente las pensiones y jubilaciones de la UABJO, la literatura se obtuvo de los contratos colectivos de trabajo.

Antecedentes de la Seguridad Social

La seguridad social inicia en Alemania en el año de 1883 con el Canciller Otto Von Bismarck, quien es considerado el fundador de la seguridad social; las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania, fueron las de promover el bienestar de los trabajadores que laboraban en las empresas mineras sin ningún tipo de protección; los primeros seguros que instituyó fueron: el seguro de enfermedad, seguro de accidentes y el seguro de invalidez y vejez. Estas tres leyes establecieron en Alemania, por primera vez, un sistema de protección obligatoria. (Sánchez Castañeda, 2012). El 10 de junio de 1941, el gobierno inglés creó una Comisión Interdepartamental para la Seguridad Social y servicios afines, a cargo de William Beveridge. William Henry Beveridge fue un economista, y reformador social, británico. Su principal aportación a la teoría política, económica y social posterior fue la creación del célebre Informe Beveridge, el cual formó las bases del futuro “Estado de Bienestar” en el Reino Unido. (El informe Beveridge, 2015) La primera tarea del Comité fue realizar un estudio de todos los seguros existentes y proponer las reformas que considerase oportunas. Se implanta el principio de los tres niveles de previsión, en conjunto con la seguridad social: 1.- El seguro obligatorio (nivel contributivo), 2.- El seguro voluntario (nivel complementario privado) y, 3.- La asistencia nacional (nivel no contributivo universal) proporcionada directamente por el Estado, previa comprobación de rentas para aquellos individuos necesitados que no pudiesen contribuir al sistema de la seguridad social (Sánchez Castañeda, 2012).

La seguridad social nace entonces en el Reino Unido; primero en Alemania con el canciller Bismarck y, más tarde, con las aportaciones de William Beveridge, con una serie de principios que más tarde fueron considerados por muchos países del mundo. La aplicación de este modelo de seguridad social fue muy eficaz, que pronto se extendió a Europa y, un poco más tarde, a otras partes del mundo. En México la seguridad social nace el 19 de enero de 1943, fecha en la cual se publica en el diario oficial la ley del seguro social. Ignacio García Téllez es considerado el padre de la seguridad social en México. Los ramos de aseguramiento de acuerdo a la Ley del Seguro Social vigente (LSS1997) en su artículo 6 establece que el seguro social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario, a su vez el régimen obligatorio comprende de acuerdo al artículo 11 de la LSS1997 los seguros de: I.- Riesgos de Trabajo; II.- Enfermedades y Maternidad; III.- Invalidez y Vida; IV.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y V.- Guarderías y Prestaciones Sociales. De acuerdo con el “Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales” que presenta el Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) en el año 2002, se realizó un estudio actuarial estandarizado a 30 universidades públicas durante el año 2001 y 2002, en el cual se integró información fidedigna y comparable respecto a los pasivos contingentes. (CUPIA, 2002) Derivado del estudio actuarial, se presentaron propuestas para la posible solución del déficit por los sistemas de pensiones y se acordaron criterios generales para ser propuestos en el seno de la Comisión SEP-ANUIES; a partir de ese año la mayoría de las universidades han realizado reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones; la UABJO no se adhirió al estudio actuarial y, por ende, no hizo reformas al respecto.

Análisis de la Seguridad Social en la UABJO.

En el año de 1981 la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca firma un convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio con el IMSS, adquiriendo todos los derechos de los ramos de aseguramiento que establece el artículo 11 de la Ley (LSS1997) Los trabajadores de la UABJO, al estar afiliados al IMSS, cotizan en el régimen obligatorio; por tanto, tienen derecho a los ramos de seguro que establece el artículo 11 de la LSS1997; por otra parte, el Contrato Colectivo de Trabajo les otorga a los trabajadores de la UABJO prestaciones en especie y financieras, independientemente de las que les otorga el IMSS; entre esas prestaciones están el derecho de recibir jubilación al momento de retirarse por años de servicio; por tanto, existen prestaciones en especie y monetarias para los trabajadores de la UABJO, por parte del IMSS y por parte de la propia universidad. Por lo tanto los trabajadores al servicio de la UABJO reciben pensión por parte del IMSS, previo cumplimiento de los requisitos de la Ley del Seguro Social; por otra parte, reciben una jubilación de la Universidad, previo cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; esta Jubilación consiste en otorgar al trabajador el 100% del último salario que esté devengando al momento del retiro, más las demás prestaciones que tenía como activo y que se incrementarán conforme se incrementen las prestaciones, tanto económicas como en especie de los trabajadores activos, esto de acuerdo a lo que establecen los contratos colectivos de trabajo. El problema es que cada año se están jubilando más trabajadores y el presupuesto de la UABJO es el mismo importe.

Prestaciones en Especie, IMSS

La ley del Seguro Social, en sus artículos 56, 91, 94, 201, 202, 203 y 208, cita las prestaciones en especie que tienen los trabajadores, la Tabla 1 muestra para su mayor comprensión el desglose de estas prestaciones, de acuerdo con los ramos de seguros

Tabla 1: Prestaciones en Especie Que Otorga el IMSS

Prestaciones en Especie	Fuente LSS
Asistencia médica	art. 56, 84, 91, 161
Asistencia quirúrgica, farmacéutica y servicios de hospitalización	art. 56, 91
Aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación	art. 56
Asistencia obstétrica, ayuda por seis meses para lactancia y capacitación	art. 94
Una canastilla al nacimiento del bebe	art. 94
Guarderías	art. 201, 202, 203
Prestaciones sociales	art. 208

La Tabla muestra las prestaciones en especie que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los que están debidamente registrados, así como también muestra los artículos donde establece de acuerdo a Ley cada prestación, los beneficiarios también gozan de dichas prestaciones. Fuente: Elaboración propia con datos de la LSS1997.

Prestaciones en Especie, UABJO

Adicional a las prestaciones en especie que otorga el IMSS a los trabajadores que son afiliados al Instituto, la UABJO., otorga a sus trabajadores las prestaciones en especie que se muestran en la Tabla 2, estas prestaciones son derivadas de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los diversos organismos sindicales y la Universidad, y se otorgan tanto a los trabajadores activos, como las que puedan ser aplicadas a los jubilados. Cabe mencionar que estas prestaciones se extienden a todos los trabajadores de la UABJO., por el hecho de ser parte de la Institución.

Tabla 2: Prestaciones en Especie Que Otorga la UABJO

Anteojos	Ingresos de Hijos y Cónyuges a Escuelas	Canastilla de Maternidad
Cursos de verano para hijos	Canasta navideña	Uniformes para equipo deportivo
Uniformes de trabajo	Becas de postgrado	Piezas dentales
Guarderías	Paquete escolar para hijos	Material didáctico

Esta Tabla muestra las prestaciones en especie que otorga la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca a los trabajadores activos, y solamente la prestación de Ingresos de hijos y cónyuges a escuelas a los jubilados Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos de los contratos colectivos de trabajo de la UABJO

Prestaciones en Dinero, IMSS

La Ley del Seguro Social, en sus artículos 64, 68, 96, 101, 104, 118, 120, 127, 138, 139, 140, 157, 161, 164 y 165, establece las prestaciones en dinero a que tienen derecho los trabajadores que cotizan al IMSS; a manera de ejemplo se mencionan las que a continuación aparecen en la Tabla 3, la cual sintetiza prestaciones en dinero que tienen derecho aquellos trabajadores que cotizan o son pensionados por parte del IMSS.

Tabla 3: Prestaciones en Dinero Que Otorga el IMSS

Prestaciones en Dinero	Fuente LSS1997
Subsidios por incapacidad	art. 58,96,98,101
Pensiones	art. 58,64,120,127,157,161, 164
Indemnización global	art. 58
Aguinaldo anual	art. 139
Gastos de funeral	art. 64, 104
Préstamos a cuenta de pensiones	art. 118
Ayuda de matrimonio	art. 165
Asignaciones familiares	art. 138, 161
Ayudas asistenciales	art. 140, 161

La Tabla muestra las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los que están debidamente registrados, así como también muestra los artículos donde establece de acuerdo a Ley cada prestación, para este caso el beneficio solo es para el trabajador no para los beneficiarios, es importante mencionar que las prestaciones en dinero están en función del Salario Base de Cotización Fuente: Elaboración propia con datos de la LSS1997.

Prestaciones en Dinero, UABJO

Además de las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores que cotizan y son afiliados al Instituto, la UABJO., otorga a sus trabajadores prestaciones en dinero por varios conceptos. Estas prestaciones son derivadas de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los diversos organismos sindicales y la Universidad, y se otorgan tanto a los trabajadores activos, como las que puedan ser aplicadas a los jubilados. En la Tabla 4 se presenta las prestaciones en dinero que otorga la Universidad a sus trabajadores en activo y algunas a jubilados:

Tabla 4: Prestaciones en Dinero Que Otorga la UABJO

Prestaciones en Dinero	Fuente: Contratos Colectivos
Vales de despensa, bono económico, bono de calidad y eficiencia	cláusula segunda, tercera y cuarta
Prima vacacional, prima dominical	cláusula cuadragésima, cuadragésima segunda
Gastos de defunción	cláusula quinta del Capítulo Séptimo
Jubilación	cláusula sexta del Capítulo Quinto
Gratificación por jubilación, seguro de vida	cláusula cuadragésima tercera, cuadragésima sexta
Aguinaldo	cláusula cuadragésima séptima
Día de la Madre y Día del Padre	cláusula cuadragésima novena
Prestamos, estímulos por puntualidad	cláusula quincuagésima, quincuagésima tercera
Estímulos por asistencia	cláusula quincuagésima tercera
Bono adicional	cláusula quincuagésima novena

Esta Tabla 4 muestra las prestaciones en dinero que otorga la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca a los trabajadores activos, existe una prestación en dinero que se le otorga a los trabajadores jubilados de un sindicato de la Universidad que es este caso es el bono adicional. Las prestaciones tanto en especie como en dinero fueron aumentando debido a logros sindicales, por lo tanto son adicionales a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social. Elaboración propia con datos de los contratos colectivos de trabajo de la UABJO

Por citar un ejemplo en la prestación de gastos de defunción se entregará al beneficiario un importe de 9 meses de salario del trabajador con antigüedad menor a 10 años y 11 meses de salario con antigüedad mayor a 10 años o más. Adicionalmente se entrega al beneficiario o beneficiarios un seguro de vida que tiene el asegurado o pensionado, por muerte natural un importe de \$ 69,000.00; muerte accidental un importe de \$ 79,500.00 y muerte colectiva un importe de \$ 91,500.00; de acuerdo con la cláusula 46 del convenio celebrado entre la UABJO, STEUABJO y la junta de conciliación y arbitraje el primero de febrero de 2014. A los trabajadores académicos les otorgan un seguro de vida por muerte natural de \$ 65,000; muerte accidental \$ 75,000.00 y muerte colectiva de \$ 85,000.00. De acuerdo con la cláusula 92 y 93 del contrato colectivo del STAUO.

Esquema de Jubilación Para Trabajadores de la UABJO

Años de servicio Los trabajadores de la UABJO, para solicitar su jubilación necesitan cubrir en caso de las mujeres 28 años de servicio y para los hombres 30 años, de acuerdo con lo estipulado en la cláusula nonagésima cuarta del Sindicato de Trabajadores Académicos de Universidad de Oaxaca (STAUO). Sin aportaciones para la jubilación UABJO por parte de los trabajadores Si bien es cierto, que el Contrato Colectivo de Trabajo estipula, que el trabajador tiene derecho a una jubilación por parte de la UABJO, lo cierto es también que el trabajador no aporta en ningún momento de su vida laboral a esa prestación, no es así en el IMSS, porque para que un trabajador tenga derecho a una pensión el trabajador debe, así como el patrón, aportar el porcentaje que marca la Ley en este rubro. Al no haber aportaciones por parte de los trabajadores para su jubilación UABJO. La Universidad tiene que absorber este costo financiero, considerándose un pasivo cada vez más grande dado el número de jubilados.

El monto de la Jubilación: La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilan, el pago del cien por ciento del salario que devengue al momento de su jubilación, independiente de cualquier otra

prestación a la que tenga derecho, su prima de antigüedad quincenal, el dos por ciento mensual de apoyo del Gobierno del estado y la cantidad de canasta básica mensual. En realidad, los trabajadores a través de los organismos sindicales han tenido logros muy atractivos, ya que actualmente se otorga al trabajador que se jubila de manera vitalicia esta prestación. Dicha prestación la contiene la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Pago en una sola exhibición: El trabajador jubilado recibe por parte de la UABJO en una sola exhibición al momento de la firma del convenio de jubilación un cheque que incluye los siguientes conceptos: el importe de su prima de antigüedad del año en que se jubila, tres meses de gratificación, vacaciones proporcionales y prima vacacional proporcional, así como el pago de todas, de cada una de las prestaciones laborales de seguridad social y del Infonavit a que haya tenido derecho. Dicha prestación la contiene la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Aguinaldo: Actualmente se otorga al jubilado un aguinaldo de 60 días, los cuales son pagados en el mes de diciembre de cada año, los trabajadores por este concepto tampoco aportan durante el transcurso de su vida laboral, para el caso de los jubilados afiliados al STEUABJO., son 63 días de aguinaldo.

Jubilaciones variables: El monto de la jubilación no es fijo, incrementa en el mismo porcentaje de los salarios de los trabajadores activos de la categoría correspondientes cada vez que estos aumenten, esta prestación plasmada en la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Bonos: Para algunos trabajadores dependiendo del sindicato al que pertenezcan, gozaran de un bono de \$ 1,500.00 pagados en la segunda quincena del mes de junio de cada año, este bono es anual y se paga por haber prestado los servicios a la Institución educativa, de acuerdo con la cláusula trigésima quinta del Contrato Colectivo de Trabajo del SECUABJO.

Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio, modalidad 40: Al causar baja por jubilación por años de servicios prestados a la Universidad, los trabajadores que aún no tengan los requisitos que establece la Ley del Seguro Social para pensionarse, tendrán derecho a que la Universidad continúe pagando las cuotas en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, hasta que cumplan los 60 años de edad que pide como mínimo el Seguro Social para su pensión. Quedando inscritos con el último salario que percibían en el momento de la baja. La Universidad absorbe las cuotas obrero patronal y las liquida por mensualidades anticipadas, dicha continuación voluntaria en el régimen obligatorio se conoce como modalidad 40 y es una prestación más, en favor de los trabajadores y estipulada en los contratos colectivos de trabajo.

Seguro facultativo: Seguro de Salud para la Familia, modalidad 33: En el año 1996, la Universidad firmó un convenio de Seguro de Salud para la Familia con el Instituto Mexicano del Seguro Social donde se otorgan prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a los jubilados, que aún no reúnen la edad para pensionarse por parte del IMSS. Este Seguro de Salud para la Familia es pagado únicamente por la Universidad. Sin embargo, dicho seguro tenía muchas restricciones por lo que el 29 de enero de 2008, la UABJO formalizó un convenio de prestación de servicios médicos con el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, mediante el cual se establecían las líneas de acción y modalidades para el acceso a los servicios de salud de alta especialidad para los jubilados menores de sesenta años de edad, que se encontraban inscritos en el programa de seguro de salud para la familia, así como sus dependientes pecuniarios (cónyuge, hijos y padres). La Universidad se obligaba a pagar al Hospital de Especialidades de la Secretaría de Salud por los servicios médicos otorgados la remuneración correspondiente al nivel 6 del tabulador de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.

Estas remuneraciones eran muy onerosas para la Universidad, además duplicaba los gastos por pagarle al IMSS en el mismo concepto el Seguro de Salud para la familia, mismo que ofrecía la atención con limitaciones en la prestación de los servicios médicos por haber entrado en vigor el 16 de julio de 2005, el

artículo 84 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, de acuerdo con el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Al iniciar la vigencia de este nuevo Reglamento emitido por el IMSS, sus disposiciones causaron efectos retroactivos en perjuicio de la UABJO, al imponerle tiempos de espera para el otorgamiento de los servicios y restringirle la cobertura de las prestaciones en especie o médicas a los trabajadores y beneficiarios.

Esta disposición reglamentaria se impugnó al señalar que el convenio celebrado entre el Instituto y la Universidad se había formalizado en el año de 1996, antes de la entrada en vigor del Reglamento referido, con fundamento en el artículo segundo transitorio del citado Reglamento establecía que “Los procedimientos e instancias iniciados bajo la vigencia de los reglamentos que se abrogan seguirán tramitándose hasta su conclusión en los términos previstos del Reglamento que corresponda”. Con tal motivo, se solicitó con base en esta disposición que las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia para los trabajadores jubilados menores de sesenta años se continuaran otorgando las prestaciones médicas sin restricción alguna. Como consecuencia de lo anterior, el IMSS resolvió: “Todas las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia, tanto las renovaciones como los contratos iniciales celebrados a partir de mil novecientos noventa y seis, que se formalicen para el amparo del convenio citado, se deberán regir con las disposiciones del Reglamento del Seguro de Salud para la Familia. Es decir, el Instituto debe otorgar los servicios médicos, de acuerdo al Oficio 2191010100/OA/117 de fecha 16 de junio de 2009”, emitido por la Delegación Estatal del IMSS. Por lo que actualmente la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca sólo tiene convenio con el IMSS, para Seguro de Salud para la Familia, aplicando el seguro de enfermedades y maternidad, sin restricciones. Por esta prestación la Universidad se obliga a contratar anualmente un seguro facultativo en beneficio de cada uno de los trabajadores jubilados, así como de su cónyuge, hijos y dependientes monetariamente, de acuerdo con la cláusula nonagésima quinta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO. Esta prestación se otorga al trabajador que ya se jubiló en la Universidad, pero que aún no reúne los requisitos para pensionarse ante el IMSS, por lo que la Universidad paga estas cuotas anualmente al Seguro Social, sin que aporte nada el jubilado. Este seguro se conoce como Seguro de Salud para la Familia, modalidad 33 y se paga cada año por cada jubilado y por cada beneficiario de éste, dependiendo de la edad, sin que el jubilado tenga un tope de beneficiarios una vez reunido los requisitos.

Proyecciones de las Jubilaciones en la UABJO

Antes de la década de los años ochenta, el esquema de protección social que amparaba a los trabajadores y docentes de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, eran muy limitados. Las prestaciones en especie y médicas eran precarias y sólo se otorgaban a ciertos trabajadores, sin embargo la parte más significativa recaía en las prestaciones en dinero, al otorgar la jubilación a los veinte años de servicios, con todo y el desequilibrio que provocaba en las finanzas, destinando el ochenta por ciento a sueldos y prestaciones, diez por ciento a servicios generales, conservación y mantenimiento y el remanente del diez por ciento a mejorar el nivel de calidad académico. En el año 1981, la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, firmó un convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, a fin de que los trabajadores de la UABJO gozaran de los ramos de seguro que tiene derecho todo trabajador que está debidamente afiliado al Instituto, por lo que a partir de ese año las prestaciones de los trabajadores empezaron a mejorar ya que tienen derecho a todos los ramos de aseguramiento que están contenidas en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

Sin embargo lo que la autoridad universitaria no considero o no quiso tomar en cuenta es traspasar la prestación de la jubilación al IMSS, es decir, seguirían con la prestación de jubilación por parte de la Universidad, además de la pensión que, por ley le otorga el IMSS al trabajador por cotizar al Instituto. Este privilegio de los empleados y académicos de jubilarse a los 20 años de servicio la contenía la fracción VI de la cláusula veintisiete del contrato colectivo de trabajo, del STEAUBJO, al otorgar a los veinte años de

servicios prestados en la UABJO, una jubilación consistente en el pago del cien por ciento del salario que devengaban en el momento de generar el derecho, incluyendo su prima de antigüedad más una gratificación igual al importe de dos meses de salario. La pensión se actualizaría conforme al porcentaje de incrementos de las revisiones salariales, es decir, se incrementaría en el mismo porcentaje de los trabajadores de la categoría correspondiente cada vez que estos aumentaran. Esta prestación favorable para el trabajador, pero desfavorable para las finanzas de la Universidad, ponía en riesgo su estabilidad financiera, ya que, en un corto plazo el número de jubilados alcanzaría al número de trabajadores activos, por lo que acarrearía un pasivo que iba en aumento año tras año, pues la mayor parte del presupuesto de gastos de operación se destinaba al pago de las jubilaciones. Los riesgos financieros futuros podrían hacer inviable la situación monetaria de la UABJO o bien que la Federación y el Gobierno estatal aumentarían un subsidio sólido y suficiente que solventara los requerimientos laborales, de tal forma que fue imprescindible buscar la negociación con los diversos organismos sindicales, desarrollar los ajustes adecuados al pacto laboral con el fin de facilitar la prevalencia institucional.

Por lo que el 24 de febrero de 1992 a través de una documento llamado Reordenamiento Administrativo la Universidad reforma su sistema de jubilaciones, está reforma a la contratación colectiva aumento los años de servicios: para las mujeres de 20 a 28 años de antigüedad laboral y para los hombres de 20 a 30 años de antigüedad. Esta decisión trascendental y transformadora coadyuvó al saneamiento financiero a mediano plazo, sin embargo no se consideró la edad, el tipo de salario a otorgar, los tipos de generaciones, ni mucho menos las aportaciones; considero que no hubo un estudio real de valuación actuarial. En el año 2014 la Universidad pública a través de su página oficial un estudio de valuaciones actuariales del norte, con la finalidad de dar a conocer los pasivos generados por las pensiones, lo que ocasiono que gran parte de los trabajadores que ya tenían los requisitos para jubilarse apresuraron sus trámites ocasionando una ola de jubilados en forma masiva. Al día de hoy, no se han generado las reformas al sistema de jubilaciones de la UABJO, sin embargo cada vez hay más trabajadores que se están jubilando, pues una gran cantidad de empleados ya están cumpliendo los requisitos para su respectiva jubilación, en mayo de 2014 el número de jubilados en la UABJO era de 677.

Sin embargo, esto no se detiene ahí, en los posteriores años, más trabajadores se estarán jubilando, esto significa que el presupuesto para efectos de nómina se tendría que elevar, ya que se pagarían tanto a trabajadores jubilados como a las trabajadores de nuevo ingreso que en muchos de los casos son espacios que dejaron los retirados. En la Tabla 5 se enlista el número de trabajadores que tendrán sesenta años y más en un periodo de dos años contados a partir del año 2014 hasta el año 2030, dichos trabajadores contarán con la edad para retirarse y cumpliendo los años de servicio para jubilarse de la Universidad que en el caso de los hombres es de 30 años y de las mujeres 28.

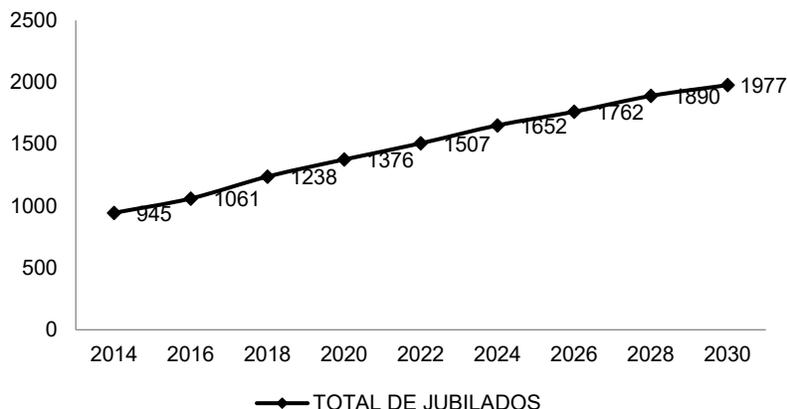
Tabla 5: Número de Trabajadores Que Tendrán 60 Años y más, y Total de Jubilados

Año	Número de Personas de 60 y Más	Total de Jubilados
2014	418	945
2016	524	1061
2018	691	1238
2020	819	1376
2022	940	1507
2024	1070	1652
2026	1180	1762
2028	1308	1890
2030	1395	1977

En esta Tabla se muestra el Número de trabajadores de la UABJO que tendrán 60 años y más, y el total de Jubilados del año 2014 al año 2030, De acuerdo con la Tabla anterior, no sólo hay un pasivo por la cantidad monetaria que se tendría que pagar, sino un déficit en el número de trabajadores activos ya que tan sólo en el año 2020 el número de jubilados sería una tercera parte del número de trabajadores activos. Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO

Considerando el número de jubilados de mayo del año 2014 que es de 677, para el año 2018 habrá el doble y, probablemente, se pagará aproximadamente el doble, en el caso de seguir con el esquema de jubilación actual. Eso hace suponer que la Universidad solicitaría más recursos financieros para ese rubro o debe modificar su sistema de jubilaciones. En la Figura 1 se observa cómo aumenta el número de jubilados cada dos años, estimación que se realiza hasta el año 2030.

Figura 1: Proyección del Número de Jubilados Para el Año 2030



La Figura muestra la Proyección del número de jubilados de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca del año 2014 al año 2030, situación que se torna alarmante, ya que de querer jubilarse todos los trabajadores de 60 años y más que cumplan los requisitos, en el año 2028 se tendrían 1890 jubilados. Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.

Es importante mencionar que de acuerdo con la esperanza de vida, que para el caso de Oaxaca es de 74.5 años, los trabajadores que se hayan jubilado en el año 2014, estarían falleciendo hasta el año 2028, claro que influyen otros factores como: la actividad que realice, las personas con las que conviva, el medio que lo rodee, es decir, el nivel de vida que tenga el trabajador después de su jubilación.

Análisis de las Pensiones en Institutos y Escuelas Públicas Estatales

Para algunas universidades públicas estatales, el sistema de pensiones y jubilaciones representa una importante carga financiera que da lugar a un monto considerable de pasivo por este concepto, particularmente para las que cubren directamente esta obligación a sus trabajadores, como lo es la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, que jubila a sus trabajadores adicionalmente a la pensión que perciben por parte del IMSS. El Estado Mexicano aún no tiene una ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores en las Universidades Públicas Estatales, son las propias instituciones las que fijan su sistema de jubilación y pensión; determinan el tope de salario, la edad, los años de servicio, etc., generando sistemas heterogéneos. Actualmente existen, fundamentalmente, cuatro vertientes o modalidades en cuanto a la forma de otorgar una pensión por jubilación a los trabajadores, las cuales son: Universidades que tienen a los trabajadores afiliados al IMSS o al ISSSTE o en algún Sistema Estatal de Seguridad;

universidades que cubren a los trabajadores con un sistema complementario al de alguna Institución de Seguridad Social. universidades que tienen sistema de pensiones bajo su responsabilidad y además los trabajadores reciben otras pensiones, tal es el caso de la UABJO. universidades que tienen sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad. Esto puede generar, por un lado, en instituciones donde la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social, la tendencia de que los trabajadores prolonguen su vida laboral, para alcanzar las cotizaciones necesarias y poder pensionarse, ocasionando un proceso gradual de envejecimiento y la escasa renovación del personal. Aunado a ello, la mayoría de las

jubilaciones que otorgan los sistemas de seguridad social públicos, son desfavorables para el trabajador, pues dependiendo del sistema de seguridad social con que se pensionen, la ley que les aplique y el salario base de cotización con los que estuvieron registrados, puede existir una disminución considerable en los ingresos, además de la pérdida de prestaciones sociales relevantes. Para el caso de los trabajadores que reciben una pensión complementaria a la que les otorga algún sistema de seguridad social público, pueden alcanzar su salario que venían devengando al momento del retiro.

Para los trabajadores que reciben pensiones bajo la responsabilidad de una universidad y además reciben otras pensiones, tal es el caso de la UABJO. Se corre el riesgo de pagar en algunas universidades jubilaciones a temprana edad, ya que hay trabajadores que ingresaron a temprana edad, de manera que a los 20 años de servicio tienen en promedio 45 años, edad con una capacidad productiva e intelectual donde no es necesaria la jubilación. En esta modalidad en muchas ocasiones la pensión se retribuye, más tiempo del que estuvo el trabajador como activo, debido al incremento de esperanza de vida, esto genera en caso de que una universidad no tenga una buena administración o un plan de pensiones, pasivos contingentes. Es este tipo de modalidad los trabajadores reciben pensiones adicionales, es decir: dos pensiones, una por parte del algún sistema de seguridad social público y otra por parte de la universidad. Las universidades que tienen sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad, son similares a la modalidad tres, sin embargo los trabajadores sólo reciben una pensión. Tipos de reformas Las reformas a los sistemas de pensiones se pueden dividir en las dos categorías siguientes:

Reformas Paramétricas: este tipo de reformas modifican las salvedades o requisitos para gozar de los beneficios totales o parciales del esquema de pensiones. Como por ejemplo, cambiar la edad permitida para una jubilación voluntaria, las semanas mínimas de cotización al sistema o los años de contribución que se utilizan para calcular una pensión.

Reformas Estructurales: las reformas estructurales no sólo cambian requisitos o variables del sistema, sino que cambian el esquema abarcando más o menos pilares. Es decir, las reformas estructurales dirigen el esquema de pensiones de un pilar a otro o la cobertura de distintos pilares. Este es el tipo de reforma que se observaron en países como Chile, Colombia y Perú; donde cambiaron o ampliaron su esquema de pensiones de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida o mixta.

Con estas clasificaciones de esquemas y de reformas, resultará más sencillo el análisis y la presentación de los cambios hechos en el sistema de pensiones en las distintas universidades públicas estatales. Proyectos para reformar los sistemas de pensiones en las UPES. Ante la problemática, de pasivos en las Universidades Públicas Estatales, por las jubilaciones y pensiones, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), celebró en octubre del año 2001 la XXXII Sesión Ordinaria, en la cual se acordó con el Secretario de Educación Pública (SEP), crear una comisión SEP-ANUIES con la finalidad de encontrar soluciones para atender la carga financiera que provoca el pasivo contingente generado por los sistemas de pensiones y jubilaciones de algunas Universidades públicas estatales, detectados por estudios actuariales (Olivia Zarate, 2013). Los resultados que obtuvieron fueron presentados en la XIX Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) en abril del año 2002 en la Universidad Autónoma del Estado de México, informando lo siguiente: Los sistemas diferían de institución a institución, por lo que no era posible dar una solución única al problema... La edad a la cual accedían a la jubilación era en promedio de 52 años, provocando un efecto importante en los pasivos por este concepto, dada la expectativa de vida de 75 años, aproximadamente...

El tiempo requerido de servicio para acceder a la jubilación era de 25 años, lo cual implicaba que personas en plena edad productiva accedieran a este derecho... En la mayoría de las Universidades Públicas Estatales (UPE), las pensiones y jubilaciones se pagaban con recursos provenientes de los subsidios federales y estatales al no contar con un fondo institucional de financiamiento creados por las aportaciones de los trabajadores y de la universidad... Los montos de las pensiones eran móviles, es decir, se incrementaban en

la misma proporción que los aumentos salariales a los trabajadores activos... El monto de la pensión respecto de los salarios variaba entre universidades del 25% hasta el 193%... El costo de beneficios a los pensionados y a otorgar a los trabajadores actuales y futuros, en porcentaje de la nómina base, variaban para las diferentes universidades, desde el 4.9% hasta el 134%... El pasivo generado por los sistemas de pensiones y jubilaciones de 32 universidades, considerando tanto las generaciones presentes, como las futuras era del orden de 250,000 millones de pesos. Dada la situación antes mencionada, la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, aprobó una provisión presupuestal en el año 2002, por mil millones de pesos en apoyo a las universidades públicas estatales para la realización de proyectos tendientes a solucionar o atenuar tal problemática.

Procedimiento de Selección de las Reformas Presentadas

Para la asignación de este recurso financiero, SEP-ANUIES definieron las reglas de operación del Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) aprobado por la Cámara de Diputados enfocando los estudios o los proyectos, para su evaluación en tres rubros:

Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales;
disminución de pasivos por reformas en las generaciones futuras;
incremento en cuotas y reservas para fondos de pensiones.

El objetivo de los proyectos era combatir la problemática financiera generada por los sistemas de pensiones de las universidades, y así encontrar soluciones para modificar los sistemas de jubilaciones y pensiones y con ello impactar favorablemente en la viabilidad financiera de las instituciones en el corto, mediano y largo plazo (CUPIA, 2002). Para optar por recursos del Fondo hubo de cumplirse con los términos de las Reglas de Operación. El dictamen cubrió dos ámbitos: Una revisión legal de las reformas llevadas a cabo y de las propuestas de reforma de los sistemas de pensiones, acordadas con los sindicatos o aprobadas por los órganos de gobierno de la universidad, de acuerdo con la normatividad aplicable en cada caso... Una revisión de las cantidades de pasivo y ahorro que aparecían en las valuaciones actuariales, con el fin de asegurar la calidad de los datos que se iban a emplear en la distribución final del Fondo.

Reformas Realizadas Por Universidades Públicas Estatales

En el año 2002, 26 universidades públicas estatales presentaron propuestas para cambiar su sistema de pensiones y jubilaciones y 20 de ellas fueron apoyadas con el FAREUPE, por cubrir los requisitos de las Reglas de Operación. 14 de ellas (UACJ, UABC, UACOAH, UCOL, UASLP, UJED, UGTO, UAEHGO, UANAY, UANL, UQRO, ITSON, UATAMPS y UATLAX), realizaron modificaciones a sus esquemas de jubilaciones y pensiones. Las modificaciones que en su caso requirieron la adecuación de los Contratos Colectivos de Trabajo fueron acordados entre las instituciones y los sindicatos respectivos, los que a su vez fueron depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuatro universidades (UAEM, UNACH, UV y UNISON) establecieron fondos para operar los sistemas (básicamente aquellas que sólo otorgan pagos únicos en el momento de la jubilación). La UAGRO estableció un esquema de transferencia de obligaciones al ISSSTE, y la UAS acordó un esquema de retención de personal en condiciones de jubilación para amortiguar la carga financiera de su esquema de jubilaciones y pensiones.

Las universidades llevaron a cabo diversas acciones y reformas, a su sistema de pensiones y jubilaciones, con diferentes componentes e impactos, los cuales pueden resumirse en los puntos siguientes: Establecimiento del criterio de edad (60-65 años) aunado al de antigüedad (30 años) para acceder a la pensión... Aportación de los trabajadores y de la institución para la creación del fondo de pensiones o incremento en las mismas en el caso en que ya existieran los fondos de pensiones... Establecimiento de un salario regulador para el otorgamiento de las pensiones... Incremento en el monto de las pensiones conforme al incremento del salario mínimo de la zona correspondiente... Eliminación de dobles pensiones

(Institución, ISSSTE u otra)... Estímulos por diferir la jubilación sin formar parte del salario regulador... Nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones, con requisitos y mecanismos, en su caso, de financiamiento apropiado. Otras universidades realizaron modificaciones de menor impacto no señaladas en el listado precedente. Las reformas realizadas en 2002 al interior de cada una de las universidades entre otras son las siguientes:

RESULTADOS

En el análisis de las prestaciones sociales para trabajadores de la UABJO, es relevante mencionar que actualmente tienen prestaciones tanto en especie como en dinero, por parte del IMSS y también por parte de la Universidad, donde las prestaciones en especie se otorgan a todos por igual independientemente del salario base de cotización, sin embargo las prestaciones en dinero, en la gran mayoría va en función al salario base de cotización que tenga el trabajador registrado. De acuerdo con el análisis de la seguridad social, para los trabajadores de la UABJO, se observa como después del año 1981, los trabajadores de la UABJO empezaron a gozar de mejores y mayores prestaciones, en parte por el acertado convenio que se realizó con el IMSS para que todos los trabajadores gozaran de los ramos de aseguramiento que otorga el propio Instituto. Sin embargo, para beneplácito de los trabajadores, las pensiones no se trasladaron al IMSS, sino que se gozaría de la prestación de pensión que legalmente otorga el IMSS, como de una jubilación por parte de la Universidad. Se observa que el número de los jubilados va en crecimiento y que las erogaciones por causas de jubilaciones son cada vez más elevadas, actualmente representan el 20% con respecto a la nómina de trabajadores activos y en el año 2024 o antes, de seguir con esa tendencia, representarían el 50%, razón que es preocupante y alarmante, la solución puede estar en la solicitud de más recursos financieros a la Federación o bien cambiar el sistema de jubilaciones y pensiones, previo análisis de ventajas y desventajas y de manera consensada.

En el esquema de jubilaciones para los trabajadores de la Institución Educativa, se observaron las siguientes características: para obtener la jubilación las mujeres tiene que haber cumplido 28 años de servicio y los hombres 30 años; se distingue que los trabajadores no aportan para su jubilación en la UABJO; con respecto al monto que reciben, la jubilación es el 100% de su salario que están devengando al momento del retiro, más la prima de antigüedad y demás prestaciones que se les otorga como trabajadores activos; adicionalmente reciben en una sola exhibición un cheque por tres meses de gratificación, el importe de su prima de antigüedad, vacaciones y prima proporcionales; un aguinaldo de 60 días. Las jubilaciones son variables que aumentan en proporción con la misma categoría del trabajador activo; tienen derecho a bonos; continuación voluntaria en el régimen obligatorio modalidad 40, donde la Universidad paga las cuotas al IMSS en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez para que el trabajador siga cotizando para su pensión IMSS, hasta que cumpla los 60 años; seguro de salud para la familia donde la universidad paga para él y los beneficiarios en el ramo de enfermedades y maternidad.

En el análisis de las pensiones en Institutos y Escuelas Públicas Estatales, se distingue cómo las universidades públicas estatales están realizando reformas a sus sistemas de jubilaciones y pensiones, bajo tres rubros: 1.- Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales; 2.- Disminución de pasivos por reformas a las nuevas generaciones; 3.- Incremento en cuotas y reservas para el fondo de pensiones, recibiendo por parte del Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) recursos financieros por parte del Gobierno federal. Existen universidades como la de Guadalajara, que por dos años consecutivos (2008 y 2009) obtuvo el primer lugar nacional en la asignación del FAREUPE a través de la SEP, recibiendo el año 2009 recursos monetarios por la cantidad de 225 millones de pesos por ser el mejor proyecto de reformas de pensiones presentado.

Los estudios realizados a la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca por el despacho Valuaciones Actuariales del Norte, S. C. de Saltillo Coahuila, con respecto al actual sistema de jubilaciones, los detallan en 10 apartados dentro de los cuales figuran; los resultados de las valuaciones actuariales; las principales

características del proyecto de Reforma Paramétrica y; las principales características del proyecto de Reforma Estructural. En los resultados de las valuaciones actuariales, presentan cifras del número de empleados, de los montos de las nóminas de trabajadores activos y trabajadores jubilados; realizan una proyección del año 2014 al año 2048 de las jubilaciones esperadas aritméticamente, del personal administrativo, de confianza y docente; un balance actuarial al 13 de diciembre del año 2013; presentan una gráfica de afectación a la nómina de la UABJO, exclusivamente por pago a jubilados, donde exponen tres tipos de reformas: 1.- Reformas a las nuevas generaciones, en la cual se mantendrían las mismas condiciones de egresos hasta que la generación actual comience a morir; 2.- Reformas a las generaciones actuales y además a las nuevas generaciones sería lo óptimo, ya que se observaría una reducción de los egresos; 3.- Una tercera reforma, donde en caso de no reformar de lleno a las generaciones actuales si aceptar la reforma de un incremento gradual de las aportaciones, y de los años de servicio ayudaría a que los egresos futuros en lugar de representar el 50% de la nómina, represente un 40%.

En un apartado mencionan dos tipos de reformas: 1.- La Reforma Paramétrica que es donde se continua con un esquema definido modificando los montos de las pensiones y los requisitos para obtenerlas; 2.- La Reforma Estructural, adoptando un sistema de contribución definida o de cuentas individuales, es decir, similar a la pensión que otorga el IMSS con la Ley del Seguro Social de 1997.

Propuesta de Reforma de Jubilación Para la UABJO

Después del análisis y los resultados obtenidos de la presente investigación, con respecto de las jubilaciones de los trabajadores de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca y de las erogaciones que se realizan para el pago de tales prestaciones, los tomadores de decisiones se encuentran en dos posturas, continuar con el actual sistema de pensiones por jubilación, o bien realizar reformas al sistema de jubilaciones. En caso de continuar con el actual sistema de jubilaciones sí tendrían que aumentar el subsidio para este ramo, vía federal, estatal o municipal, es decir, solicitar más recursos financieros o bien tomarlos de otras partidas para el pago de las jubilaciones. En caso de realizar las reformas se tendría que analizar que éstas beneficien tanto a la parte patronal como a los trabajadores activos y jubilados actuales y futuros.

Considero que las reformas tienen que aplicarse de manera paulatina, ya que si son drásticas o eliminan de tajo muchas prestaciones que tienen los actuales jubilados violarían el principio de equidad, que establece la imparcialidad en un trato o un reparto, además del artículo 14 de la Constitución el principio de irretroactividad de la Ley. Entonces pongo a consideración, para lograr una reforma paulatina, lo siguiente:

Propuesta de Reforma Paramétrica al Sistema de Jubilaciones Para las Generaciones Actuales

Aplicar una reforma al sistema de jubilaciones de la UABJO., que sea paramétrica, para la actual generación de trabajadores y en menor proporción para la generación de pensionados futuros, donde esta reforma sea paulatina y no drástica, es decir, aludiendo a la administración que se haga a través de un desarrollo organizacional, no como una reingeniería, donde los cambios son drásticos, la cual es la propuesta del despacho actuarial. En el siguiente apartado se muestran las características de la propuesta de la reforma paramétrica para la generación actual de trabajadores: Modalidad de la pensión por jubilación: que las pensiones sigan siendo adicionales e independientes a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Salario de cotización: que el salario de cotización sea el salario base más la prima de antigüedad, considerando un tope de 20 salarios mínimos.

Incremento en la pensión por jubilación: incrementar los salarios de las pensiones en la misma proporción que aumenta el INPC.

Tope de la pensión por jubilación: topar las pensiones por jubilación a 20 salarios mínimos.

Aumentar los años de servicio: de acuerdo a la tasa de mortalidad las mujeres tienen una esperanza de vida superior a los hombres en dos años, adicionalmente ninguna de las leyes del seguro social hace distinción entre hombres y mujeres para gozar de la prestación de la pensión por jubilación por años de servicio, por lo que se sugiere que para que el trabajador tenga derecho a la jubilación los años de servicio sean tanto para los hombres como para las mujeres, de 32 años.

Salario Regulador: El promedio de los últimos salarios de cotización, será de acuerdo a los años que le falte para jubilarse, sólo en caso que le falte más de 10 años, se le promediará los salarios de los últimos 10 años de servicio.

Cuotas y aportaciones: aportar el 1% de su salario en el primer año, adicionalmente aportar cada año un 1% adicional, hasta llegar al 12%, después de transcurridos 12 años, a partir de ese año seguirá aportando el 12% hasta llegar a su pensión por jubilación. Ya que como se describió anteriormente, los trabajadores no aportan a su jubilación UABJO.

Monto de la pensión por jubilación: que se otorgue de acuerdo al salario regulador del trabajador, una vez que haya cumplido con 32 años de servicios y además tenga 62 años de edad, al momento del retiro, considerando un tope de salario de 20 salarios mínimos.

Pensión por vejez: En caso que un trabajador tenga la edad de 65 años y aún no ha llegado a los 25 años de servicio, podrá solicitar la pensión por vejez de acuerdo a la tabla 50.

Estímulo a la permanencia: Aquel trabajador que quiera seguir laborando, reunido los requisitos de la jubilación, podrá permanecer en su trabajo logrando con ello una prestación adicional a 5% de su salario integrado por cada año que postergue su jubilación con tope de 25%, siendo independiente al sueldo regulador Pensión por invalidez por causas ajenas al servicio. Aquel trabajador que tenga 5 años de antigüedad, y quede inválido por causas ajenas al trabajo, se le otorgará una pensión equivalente a los años laborados siendo un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla 50.

Pensión por fallecimiento por causas ajenas al servicio En caso que un trabajador fallezca por causas ajenas al servicio, otorgar 50% de lo que le hubiera correspondido, por pensión por invalidez por causas ajenas al trabajo, de acuerdo con la vigencia de derechos, a los beneficiarios. **Pensión por Incapacidad por causas de trabajo.** Independientemente de los años de servicio, otorgar una pensión del 100% del salario regulador, vitalicia con transmisión a beneficiarios al 50%. **Pensión por fallecimiento por causas de trabajo.** En caso que un trabajador fallezca por causas de trabajo, otorgar 50% de lo que le hubiera correspondido el 50%, de lo que le hubiera correspondido por pensión por invalidez por causas de trabajo, de acuerdo a la vigencia de derechos, a los beneficiarios.

Propuesta de Reforma Paramétrica al Sistema de Jubilaciones Para los Futuros Pensionados.

Aplicar una reforma al sistema de jubilaciones para los jubilados futuros que sea paramétrica, solamente en el rubro de cuotas y aportaciones, donde los trabajadores que se jubilen aporten el 10% de su salario en el primer año, disminuyendo en un 1% anual hasta llegar a un tope del 1% de su salario al año 2026 en adelante. Esta aportación va de más a menos considerando que a más edad existen más necesidades de los jubilados ya que en la tercera edad es cuando más recursos monetarios necesita el trabajador, pues sus enfermedades se acrecientan y sus necesidades son mayores.

Propuesta de Reforma Estructural al Sistema de Jubilaciones Para las Nuevas Generaciones.

Para el caso de las nuevas generaciones aplicar una reforma estructural, donde se jubilen a través del sistema de contribución definida, es decir, donde cada quien aporte a su jubilación, y es su caso exista una jubilación mínima garantizada, quizá es la generación que más afectada va a salir por los cambios rotundos y drásticos, sin embargo es necesario ya que de no hacerlo la viabilidad financiera de la Universidad estaría en peligro por las cantidades de erogaciones que se están realizando para el pago de jubilaciones, el IMSS lo realizo pasando del sistema de reparto al sistema de capitalización. Es importante que para que exista ahorro y disminución de pasivos se consideren, además de las reformas, las siguientes acciones:

Pago en una sola exhibición: Pagar al trabajador jubilado un mes de gratificación de su salario de cotización, al momento de la firma del convenio de jubilación, el importe de su prima de antigüedad del año en que se jubila, vacaciones proporcionales y prima vacacional proporcional, ya que el trabajador si bien es cierto se retira de sus labores, lo cierto es también que no deja de percibir sus ingresos, adicionalmente tiene otra pensión por parte del IMSS.

Aguinaldo: Disminuir esta prestación de 60 a 45 días y que al trabajador se le retenga su porcentaje de aportación por este rubro que se otorga de manera anual.

Jubilaciones Fijas: Que el trabajador que se retire por jubilación en la UABJO, se le siga pagando la jubilación con que se retiró solo con los aumentos del INPC.

La Retención Integra y Correcta del SBC a los Trabajadores

Aplicar de manera inmediata la retención a los trabajadores de los conceptos que marca la Ley del Seguro Social en su artículo 27, ya que actualmente no se les retiene a los trabajadores los conceptos variables, por lo que esta diferencia la tiene que cubrir la Universidad en las revisiones de auditoria, a fin evitar grandes diferencias en los pagos de auditoria, y ahorros sustanciales que se pueden aplicar para un fideicomiso es importante que se aplique la retención de manera inmediata. Los conceptos que actualmente se están aplicando para los salarios fijos son: cuota diaria, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, ajuste de categoría, días diferenciales y apoyo del Gobierno del estado.

Sin embargo no están considerando, aún, todos los salarios variables para retención al trabajador sin embargo sí los cubre la Universidad en las revisiones de auditoria. Derivado de la no afiliación de los trabajadores en el momentos oportuno la Universidad es señalada por las autoridades fiscalizadoras a fin de aclarar las omisiones y modificaciones que se tuvieron y en su momento no se aclararon, sin embargo no sólo es la aclaración sino con ello trae como consecuencia el pago de accesorios que en muchos de los casos es similar al pago de la suerte principal. Cabe hacer mención que al mes de diciembre de 2014, se han regularizado aproximadamente 500 trabajadores que hasta esa fecha eran considerados omisos, por los que se venía pagando año con año en las revisiones de auditoria, así mismo cada mes se están dando las altas y bajas correspondientes de los trabajadores eventuales y realizando las modificaciones de salarios correspondientes de todos los trabajadores. Por ello la UABJO recibió el pasado 19 diciembre del año 2014, un reconocimiento por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social por “Patrón Cumplido”. Reconocimiento que sólo se otorgan aquellos patronos que cumplen con la Ley, Reglamentos y con las prerrogativas que corresponden a los docentes, trabajadores y sus beneficiarios. Por lo que al realizar la correcta integración del salario base de cotización y la afiliación de todos los trabajadores omisos, la Universidad estaría ahorrando algunos millones de pesos en este rubro que podrían ir directo a algún plan de pensiones.

Eliminación del Pago del Seguro Facultativo, Modalidad 33

Al jubilarse por 32 años de servicio y 62 años de edad se elimina esta prestación para los jubilados ya que cubrirían los requisitos para pensionarse por parte del IMSS. Eliminación del pago de Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio, modalidad 40. Al causar baja por jubilación por años de servicios prestados a la Universidad, y jubilarse por 32 años de servicio y 62 años de edad se elimina esta prestación para los jubilados ya que cubrirían los requisitos para pensionarse por parte del IMSS.

Evitar la Triple Jubilación

Aquellos trabajadores que ya tengan dos jubilaciones o que en un futuro tengan derecho a adquirir la del IMSS y la del ISSSTE o de alguna otra institución, que ya no se les otorgue otra por parte de la Universidad.

No Cobrar Como Activos al Estar Jubilados:

En la UABJO, existen trabajadores que cobran como jubilados por parte de la universidad, adicionalmente están cobrando como trabajadores activos, por lo que si son jubilados no deben cobrar como trabajadores activos, cuando además tienen otra pensión por parte del IMSS.

Sorteo UABJO

Crear un sorteo anual para una casa, adquiriendo los trabajadores activos de base, con salarios base de cotización inferiores de \$1,000.00, un boleto con valor de \$450.00, al mes de mayo de 2014 eran 3,150 los trabajadores con esas características, lo que representaría una cantidad recaudada de \$ 1'417,500.00; Cinco boletos a los trabajadores de base con salarios base de cotización equivalente o mayor a \$1,000.00, donde al mes de mayo de 2014, eran 180 trabajadores con ese salario, lo que representaría \$ 405,000.00. A los jubilados con un salario superior a \$ 15,000.00 e inferior a \$24,000.00 mensuales, cinco boletos con valor de \$450.00 c/u, donde al mes de mayo de 2014, eran 585 jubilados lo que representaría \$ 1, 316,250.00 A los jubilados con un salario equivalente o superior a \$ 24,000 mensuales diez boletos con valor de \$450.00, donde al mes de mayo de 2014, eran 105 jubilados con esas características, obteniendo un total de \$ 472,500.00; 20 boletos para los altos funcionarios; considerado altos funcionarios a los secretarios, los directores de escuelas, así como directores de la administración central, y el secretario particular del Rector. 50 boletos para el Rector de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca.

Plan de Pensiones

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece cuáles son los conceptos que integran para el SBC y el mismo artículo cita en ocho fracciones los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, la Fracción VIII establece que se excluye para el salario base de cotización: Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Entonces se plantea la propuesta de integrar un plan de plan de pensiones que beneficiaría al momento de su jubilación al trabajador y tanto al trabajador como a la Universidad lo excluye del pago al IMSS. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Creación de un Fideicomiso

Recordando que el fideicomiso como persona (fiduciante) transmite o se obliga a transmitir la propiedad fiduciaria de bienes determinados o determinables a otra, quien se obliga a ejercerla en

beneficio de la persona a quien se designe en el contrato (beneficiario) y a transmitirlo al cumplimiento de un plazo o condición al fiduciante, al beneficiario o al fideicomisario. (Figueroa, 2013) David (Ambrosini Valdez, 2011) menciona que el fideicomiso es un negocio jurídico por el cual una persona transfiere a otra, bienes o derechos, para que las administre y que el producto obtenido se destine a una finalidad establecida. Que en este caso es para las jubilaciones. La creación de un fideicomiso permitirá, formar un organismo que administre e invierta en las jubilaciones de los trabajadores, en la cual exista un comité técnico integrado por trabajadores y por la parte patronal, donde prexista la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas.

La UABJO y los trabajadores a su servicio, aportarán al fideicomiso el porcentaje establecido en las reformas y los conceptos que se adicionen, además de las aportaciones adicionales que realice el Gobierno Federal, el Gobierno Estatal y otras. La Universidad Autónoma de Sinaloa, ya lo realizó y a través de esté, se administra e invierte, para el régimen de jubilaciones, y es aplicable para los trabajadores que entraron a laborar antes del año 2008.

CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

De acuerdo al objetivo de esta investigación el cual es: analizar el sistema de pensiones y jubilaciones de la UABJO, desde su ámbito económico – social, a fin de proponer reformas al sistema de jubilaciones, se observa cómo después del año 1981, los trabajadores empezaron a obtener mejores y mayores beneficios en cuanto a las prestaciones económicas y sociales, gracias a la atinada incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social. Sin embargo lo que la autoridad en su momento no previó o no quiso atender fue la doble pensión, por lo que actualmente los trabajadores de la UABJO, tienen prestaciones bastante bondadosas que les otorga por una parte el IMSS y por otra la Universidad, siendo la de mayor envergadura las pensiones y jubilaciones, pues reciben la primera por medio del IMSS y la segunda de manera adicional por medio de la UABJO. En la metodología se describió desde los montos de la jubilación de un trabajador de la UABJO, el cual es del 100% de su último salario y, se incrementa conforme aumenta el salario de los trabajadores activos; tienen tres meses de salario por gratificación al momento de jubilarse; el aguinaldo es de 60 días; se tiene derecho a bonos y; además para los que aún no cumplen con la edad de 60 años, la UABJO, paga al IMSS, la continuación voluntaria y el seguro de salud para la familia. Hasta las proyecciones al año 2030 de las pensiones.

La UABJO, realiza cambios a su sistema de jubilaciones en el año 1992, con la finalidad de evitar el colapso financiero, incrementando solamente los años de servicio para obtener la jubilación, pasando de 20 años de servicio a 28 para el caso de las mujeres y 30 años para el caso de los hombres. La SEP y la ANUIES define en el año 2002, reglas de operación, para reformar el sistema de pensiones y jubilaciones de las universidades públicas, para ello la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión creó el Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) a partir del año, las universidades públicas del país iniciaron con reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones; en ese año la Cámara de Diputados aprobó una provisión presupuestal por mil millones de pesos para la realización de proyectos enfocados a solucionar o atenuar tal situación, considerando para su evaluación tres rubros:

- Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales;
- disminución de pasivos por reformas en las generaciones futuras;
- incremento en cuotas y reservas para fondos de pensiones.

30 universidades públicas estatales al año 2009 han realizado reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones y algunas más las haciendo, obteniendo recursos por parte del FAREUPE. En la UABJO, nuevamente se presenta el problema de las jubilaciones; ya que de acuerdo a las proyecciones, se están retirando cada más un considerable número de trabajadores por años de servicio; por citar un ejemplo dentro de 10 años, en caso de continuar con el esquema actual de jubilaciones, serian aproximadamente 1700 jubilados; lo que ocasiona que el presupuesto para el pago de jubilados se incremente. Con el presente estudio se cumple la hipótesis donde el actual sistema de jubilaciones de la UABJO tiene un efecto negativo

en la estabilidad financiera de la institución educativa, si continúa con el mismo esquema a mediano y, más aún, a largo plazo. Así mismo se comprueba que, es una prioridad reformar el sistema de jubilaciones de la UABJO, para garantizar la viabilidad financiera de la misma.

En septiembre de 2014 el despacho “Valuaciones Actuariales del Norte S.C.”, realiza estudios actuariales a la UABJO, con la finalidad de proponer reformas al sistema de jubilaciones, sin embargo de acuerdo al análisis, desde una perspectiva la propuesta de reforma planteada por el despacho actuarial S.C. no es la más adecuada para los trabajadores de la universidad por las razones siguientes: 1.- Hacen mención a dos tipos de reforma, la Reforma Paramétrica o de beneficio definido y la Reforma Estructural o de contribución definida, sin embargo en las propuestas no existen diferencias entre la Reforma Paramétrica y la Estructural para las generaciones actuales, 2.- Se considera que no existe Reforma Paramétrica, sino más bien Estructural ya que es un cambio rotundo y total al proponer que las pensiones sean complementarias y no adicionales a las del IMSS, no unánime con ello, proponen que exista un salario regulador con un tope de 15 salarios mínimos, 3.- La Reforma Estructural para las nuevas generaciones, es radical, ya que, no sólo modifica los años de servicio, o antigüedad para poder obtener una pensión por jubilación sino además es semejante a la de la LSS1997, donde el trabajador perdería hasta el 70% de las percepciones que tenía como trabajador activo, en caso de no considerar, estrategias de ahorro para el retiro.

Los cambios que propone el despacho actuarial son de gran relevancia y fue necesario el análisis e interpretación correcta, para así tomar las mejores decisiones acordes con la realidad, no solamente en vías de sanear las finanzas de la Institución educativa, donde actualmente existe una preocupación alarmante por las cantidades que son pagadas a los jubilados, pues su sistema de jubilaciones, como ya se analizó, es bondadoso, sino también por las prerrogativas y beneficios de los trabajadores de la Universidad, ya que por toda una vida laboral, han dejado parte de su existencia en la Institución, siendo está para muchos, no como su segunda casa sino como la primera, pues pasaron más tiempo en ella que en su propia casa. Consideró que es importante realizar reformas al actual sistema de jubilaciones que tiene la UABJO., por los pasivos que genera y que, más adelante se incrementarían por los pagos a los jubilados y además por las nuevas contrataciones, por lo cual se propone una propuesta que entre sus aspectos más importantes sean entre otros los siguientes:

Que sigan siendo adicionales y no complementarias a la que otorga el IMSS.
propuesta de reforma paramétrica al sistema de jubilaciones para las generaciones actuales;
propuesta de reforma paramétrica al sistema de jubilaciones para los futuros pensionados;
propuesta de reforma estructural al sistema de jubilaciones para las nuevas generaciones.

La contribución única de esta investigación y que no se ha considerado en la literatura encontrada es que la Universidad puede establecer un plan de pensiones apoyándose en el artículo 27 fracción VIII, de la Ley del Seguro Social, es una estrategia que garantice al trabajador un ahorro al momento del retiro por jubilación; además beneficia a la institución educativa porque se excluye del salario base de cotización, por lo que no pagaría contribución al IMSS por este rubro pues se considera fin social. Así como también la creación de un fideicomiso integrado por los trabajadores y por el patrón. Dicho fideicomiso se considera una estrategia para el adecuado manejo de los recursos financieros de las jubilaciones, existiendo la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas. Lo importante es proteger las finanzas de la universidad pero también el ingreso y el bienestar del trabajador. Las limitaciones de este trabajo de investigación, es que el análisis de este estudio no se considere por parte de los tomadores de decisiones, como una literatura de importancia y de ser posible para una solución ya que como se demostró el sistema de pensiones de la UABJO presenta serios problemas que atender a la brevedad posible. Alguna investigación adicional a este estudio es: repercusiones sociales del sistema de pensiones para los trabajadores de una institución educativa por la negativa de realizar reformas a su sistema.

REFERENCIAS

Ambrosini Valdez, D. (2011). Fideicomiso. México.

CUPIA, C. d. (2002). Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales. México.

El informe Beveridge. (2015). La guía de historia. Obtenido de <http://www.laguia2000.com/inglaterra/el-informe-beveridge>

Figuroa, B. H. (2013). Derecho Civil. México.

Macías Santos, E. (1993). El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional. México: COPARMEX.

Narro Robles, J., Moctezuma Navarro, D., & Orozco, e. L. (2010). Hacia un nuevo modelo de seguridad social. Economía Unam, 7-9.

Olivia Zarate, M. (2013). Una reflexión acerca de la jubilación de los académicos en las Universidades Públicas Estatales de México. Ciencias Administrativas, 5.

Sánchez Castañeda, A. (2012). La seguridad y la protección social en México. Su necesaria Reorganización. México: UNAM.

Solís Soberón, F. (2009). Los sistemas de pensiones en México, la agenda pendiente. México.

Vásquez Colmenares, P. (2012). Nueva seguridad social. Journal of Economic Literature, 95-101.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca por ser el centro de esta investigación y de la cual se gestó dicho trabajo.

A todas aquellas personas, colegas y amigos que de alguna manera contribuyeron a facilitar el acceso a la información requerida para alcanzar los objetivos trazados en la presente investigación.

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Rosendo Martínez Jiménez es Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca adscrito a la cátedra de Seguridad Social y Administración. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico martinezjmz_10@hotmail.com

Ana Luz Ramos Soto es Doctora en Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Oaxaca, adscrita a la cátedra de Desarrollo Regional. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico analuz_606@yahoo.com.mx

Guillermo Trejo Carbajal es Maestro en Pensiones adscrito a la cátedra de Seguridad Social y Derecho del Trabajo. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico guillermo.carbajal@hotmail.com

Mauro Alberto Sánchez Hernández es Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca adscrito a la cátedra de Contabilidad. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico mauroalbertos@hotmail.com

LA INNOVACIÓN EN LOS CENTROS COMERCIALES Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO REGIONAL

José Julio Carpio Mendoza, Universidad De La Salle, Bajío, México

RESUMEN

El centro comercial ha sido un amplio tema de estudio para investigadores de diversas ramas; ha pasado desde un centro que permite la interacción entre consumidores y vendedores al planteamiento de ser una experiencia familiar que permite visitar el centro comercial para compartir las relaciones sociales y familiares y generar condiciones que desatan el desarrollo regional. El propósito del presente artículo es analizar el centro comercial como producto y centro de atracción que en su entorno genera una atmósfera que permite detonar el desarrollo regional. Para tal fin, en la primera parte se analizan sus antecedentes y orígenes, así como su tipología. Posteriormente se estudian las teorías de producto y se analiza los tres niveles de producto (esencial, real y aumentado). A manera de reflexión final se proponen los elementos que pueden conformar el cuarto nivel del producto, complementando la teoría de producto.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo Regional, Centro Comercial, Producto, México

INNOVATION IN SHOPPING CENTERS AND ITS IMPACT ON REGIONAL DEVELOPMENT

ABSTRACT

The shopping center has been a broad subject of study for researchers. A center allows the interaction between consumers and sellers in a family experience. Visitors share social and family relationships and generate conditions that unleash regional development. The purpose of this article is to analyze the shopping center as a product and center of attraction. It generates an environment and atmosphere that allows promotion of regional development. For this purpose, we analyze antecedents and origins, as well as its typology. Subsequently the product theories and three levels of product (essential, real and increased) are studied. As a final reflection the elements that can form the fourth level of the product are proposed, complementing the product theory.

JEL: L1, L2, L10, L20, L81, M31

KEYWORDS: Shopping Center, Clusters, Innovation, Regional Development, Mexico

INTRODUCCIÓN

Los centros comerciales se han enfocado en ofrecer gran variedad de servicios para convertirse en los lugares preferidos de convivencia y recreación por las familias debido en parte a la atmósfera de opciones y la seguridad que ofrecen (Valdés, 2009). Estudiar la atmósfera y el concepto de Centros Comerciales como red de negocios como producto, que se ofrece a través de la red integrada en los centros comerciales, así el concepto de producto del propio centro comercial es un tema relevante, donde la creación de la atmósfera de opciones y recreación pone de manifiesto los elementos que identifican al producto y que complementan las contribuciones de Kotler y Armstrong sobre la conceptualización de producto, entre los elementos que definen una atmósfera de convivencia y recreación integrada en los Centros Comerciales

destacan: las razones de su creación, los beneficios básicos y adicionales que ofrece y sus características (Kotler y Armstrong, 2004). Al parecer, hasta ahora su propia descripción es muy imprecisa porque con mucha frecuencia, en un negocio, se le da mayor peso a los productos que se ofrecen al público y no a la creación de la atmosfera apropiada que permita atraer los clientes y que en sí misma es el negocio y por consiguiente es un producto principal que alberga otros productos que indirectamente influyen en la venta. A través de las épocas los negocios se han transformado mediante la innovación en su atmosfera de negocios y ha cambiado el concepto del producto.

Actualmente México es el país con más centros comerciales de Latinoamérica, la Revista Forbes reporta 584 unidades en 2015 y se espera que en el 2025 alcance 760 centros comerciales (Forbes, 2015). Así mismo la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C. (ANTAD) reporta que existen en México 33 diferentes tipos de tiendas de autoservicio, 16 departamentales y 55 especializadas, que representan 48,550 establecimientos con una ocupación de 26 millones de metros cuadrados en el piso de venta. Negocios que trabajan en posicionar su oferta (Walker, Stanton, 1997) mediante el concepto de negocio es un producto.

La investigación se estructura en tres apartados: en primer lugar, los orígenes de los centros comerciales con una breve reseña, de su desarrollo a lo largo de la historia hasta su llegada a México. En segundo término se estudian las teorías de producto, la perspectiva de la teoría de “los tres niveles del producto”. Para finalizar, se contribuye con la propuesta que describen los elementos que conforman el cuarto nivel de producto que complementa la teoría de Kotler y Armstrons. Destacan entre los elementos: Género, horario, rotación y territorio. Inherentes a las cualidades particulares de los productos o en conjunto en su relación su venta. Los centros comerciales son importantes indicadores del desarrollo regional y urbano, cuando se establecen en áreas urbanas constituyen según Mamoser (1995) un nuevo tipo de asociación que supera solo los clusters comerciales con una estrategia de agrupamiento en un lugar determinado, el lugar es un instrumento o producto que facilita la ejecución de un proyecto integral de desarrollo, con base en cooperación entre empresas privadas y el sector público, lo que posibilita el desarrollo en las zonas urbanas.

REVISIÓN DE LITERATURA

Centro del latín centrum, es un término que hace referencia al espacio donde se reúnen las personas con alguna finalidad; la noción de centro comercial, está vinculada a la construcción de clusters que alberga tiendas y locales, su objetivo es reunir en un mismo espacio diversas propuestas para que los clientes puedan realizar sus compras con mayor comodidad; la noción de centro comercial está vinculada a la construcción de redes de establecimientos comerciales independientes, planeados y desarrollados con un criterio de unidad, cuyo tamaño, mezcla comercial, servicios comunes y actividades complementarias están relacionadas con su entorno, y dispone permanentemente de una imagen y gestión unitaria (Cérda, 2002).

El concepto de Centro Comercial se origina en Milán Italia en el siglo XIX, la idea básica reproduce las grandes galerías comerciales que nacieron en esta época de muchas metrópolis europeas y que impresionaron por sus audaces construcciones (Samper, 1989). Los tradicionalistas afirman que los tianguis y bazares que se daban en todas partes del mundo se fueron transformando poco a poco en un modelo adaptado que fue dando origen a los nombres más comunes con los cuales se han denominado, el "paseo comercial" como referencia para su designación: centros, ciudadelas y malls comerciales, según su diseño, tamaño, número de locales, etc., al tiempo que se han dado variedades entre ellos (Sarlo, 1998). Es en Estados Unidos donde se reproduce el modelo europeo y donde surgen los primeros centros comerciales en el continente americano. La Universidad de Connecticut es la muestra que ilustra con mayor fidelidad la evolución de estos centros (Gasser, 1960 y Beck, 1978). El primer shopping-center fue inaugurado en 1916 en Chicago y a partir de este su evolución y su tipología se fue perfeccionando hasta cristalizar el modelo arquitectónico funcional que conocemos hoy en día.

Cabe mencionar que para el año de 1950 en Seattle EUA fue construido el "Northgate Shopping Center" primer centro comercial al gran estilo moderno con un pasillo central y un almacén ancla que se ubicó al extremo. El centro ofreció todo "bajo un techo" y permitió hacer compras independientemente del clima o de los problemas de estacionamiento, este mismo fue diseñado por Víctor Gruen quien es considerado como el padre de los centros comerciales (Muller, 2004). En México y como respuesta a la problemática del el centro de la ciudad, se buscaron alternativas para la comercialización de productos, y para el año de 1958 se fundan las primeras tiendas Aurrera y Sumesa comienza el concepto de todo en un solo sitio (tiendas ancla con locales comerciales). En 1969 se funda el primer centro comercial de América Latina, "Plaza del Sol" en Guadalajara y tiempo después en la Ciudad de México abre sus puertas "Plaza Universidad" y en 1971 "Plaza Satélite" con una clara influencia estadounidense, con una tienda ancla a uno y otro lado del pasillo que comunica al edificio (Ramón, 1999), llegan con ellas los cines modernos y los estacionamientos resultan imprescindibles así como los tiendas de comida rápida y restaurantes.

El Centro Comercial Santa Fé puesto en marcha en 1993, inauguró un estilo de grandes proyectos cubiertos y al aire libre y magnos espacios elegantes. Angelópolis en Puebla comparte una arquitectura rica en espacios amplios, grandes escaparates, con mucha decoración (Haro, 1996). Otra tendencia de esta época son las plazas pequeñas ubicadas principalmente en zonas residenciales con exclusividad en comercio, se realizan proyectos integrales donde el consumo y el placer se unen; se retoma la idea de la calle como esparcimiento. Para el año 2000, resalta el diseño con estilo en espacios abiertos, el concepto es crear un espacio urbano seguro y placentero que representa un estilo de vida exclusivo; centros incluyentes donde se vive, se trabaja y se consume en un mismo lugar; las tiendas ancla aparecen con mayor fuerza. El futuro de los centros comerciales en México serán complejos arquitectónicos verticales mixtos que combinan oficinas, hotel, departamentos y centro comercial (López y Ochoa, 2010).

Entre los tipos más comunes se encuentra el "*Fashion Mall*" de dimensiones enormes con una tienda departamental grande, generalmente de ropa y artículos de uso personal, casi siempre con aire acondicionado, cerradas y de varios pisos y normalmente acompañados de cines; el "*Community Center*" de uso diario, con supermercado, artículos de uso común, cerradas, climatizadas, y con un solo piso y normalmente cuentan con cines; el "*Power Center*" no tienen pasillos interiores, básicamente son comercios de grandes dimensiones; "*Town Center*" tiendas con productos de uso cotidiano con mucho servicio (tintorerías, mercerías, etc., normalmente con pasillos interiores aunque no siempre son cerradas; "*LifeStyle Center*" es una variación de los *community center* o de los *Fashion mall*, combinan hoteles, centro de convenciones, etc.; "*Strip Mall*" centros comerciales de calle, más comúnmente de servicios, tiendas de ropa ya sea de una marca en especial pero muy exclusiva o de uso común, tienen solo los pasillos frontales a los locales, no son climatizadas, el estacionamiento está enfrente de cada local, hay desde 1 hasta 3 pisos, comúnmente tienen hasta algunos de los locales para oficinas. En éste sentido los centros comerciales contribuyen al desarrollo regional porque su instalación y operación concentra aglomeraciones de empresas y genera un proceso de cambio sostenido (Bosier, 1996).

Por su parte, la firma define su producto, que en términos mercadológicos es cualquier cosa que pueda ofrecerse a la atención del mercado para su adquisición, uso o consumo, que puede satisfacer un deseo o una necesidad, Kotler y Amstrong (2001); incluye bienes y servicios físicos o emocionales como servicios, personas, lugares, organizaciones e ideas. La descripción conceptual de un producto tiene tres niveles (Kotler & Amstrong, 2001 y Dvoskin, 2004) y Eyssautier (2008) sugiere el producto potencial en tres niveles. El primer nivel, el núcleo define el deseo de compra del consumidor (Levitt, 1980). En el segundo nivel se pregunta: ¿Cómo saber si un producto es bueno?, y destacan aspectos como: calidad, estilo, nombre de marca o el empaque, atributos que marcan la diferencia entre la competencia. El tercer nivel o producto aumentado, agrega servicios adicionales giran en torno al núcleo y al producto real ofreciendo servicios y beneficios adicionales al consumidor (Kotler & Amstrong, 2001), es un agregado extra, un estímulo para compra, algo que no estaba previsto y que se espera que induzca al cliente a la compra, estos pueden ser: la garantía, el servicio posventa, la instalación y/o la entrega o crédito.

La mayor parte de los productos tienen componentes tangibles e intangibles. (Eyssautier, 2008). Los productos pueden clasificarse en tres grupos según su durabilidad o tangibilidad. Los bienes duraderos, bienes tangibles que pueden sobrevivir al uso. Los bienes no duraderos, bienes tangibles que se consumen por lo general una o varias veces, y finalmente los servicios, actividades, beneficios o satisfacciones que se ofrecen a la venta (Kotler & Armstrong, 2001). La mezcla de productos significa el ofrecimiento al público de todas las líneas y todos los productos posibles que puedan venderse, las líneas de producto son grupos relacionados por su función, contenido o rango de precio. Para incrementar la línea de productos se amplía añadiendo artículos adicionales dentro de su rango. Así la empresa incrementa sus utilidades al cubrir la gama de necesidades del consumidor, las mezclas de producto pueden ser de amplitud, del total de las líneas diferentes o de profundidad en tamaños y contenidos.

La esencia del centro comercial como nuevo espacio social ha sido tema de discusión para las ciencias sociales, y le han dado el calificativo de micro-ciudad, cápsula de confort, centro de ciudad, universo del engaño, lugar emblemático de la globalización o signo de la modernidad o posmodernidad (Cornejo, 2006). Paulatinamente las plazas, parques y otros espacios públicos fueron desplazados como puntos de encuentro social, por los centros comerciales; en general, asistir al centro comercial no para adquirir artículos de primera necesidad, sino para acceder a alguna opción de esparcimiento y además proveernos de mercancías, satisfacer la necesidad de convivir en un espacio público no es solamente una nueva modalidad del consumo (Estrada, 2010), es además, el espejo que refleja las transformaciones actuales de la trama urbana; se está dando paso de una ciudad tradicional a una ciudad fragmentada y dispersa, así como una nueva manera donde el habitante se relaciona con todo público (Medina, 1998). Los centros comerciales se han convertido en ‘santuarios’ para las necesidades hedonistas; templos del consumismo, símbolos del triunfo del capitalismo, sitios para perder la individualidad. El tema de discusión ha sido analizar el comportamiento de las personas para definir cuál es la finalidad de visitar estos lugares; como producto esencial el centro comercial satisface las necesidades de quién busca distraerse, así como del que encuentra la solución para realizar sus compras bajo un mismo techo.

A decir de algunos investigadores el factor determinante para que las personas prefieran asistir a un centro comercial que a una plaza pública es la seguridad que la opción ofrece (Estrada, 2010 y Colín, 2011). En los pueblos pequeños y ciudades pequeñas la gente camina tranquilamente por las calles, pero en las urbes más grandes los centros comerciales han remplazado la plaza pública, ofreciendo un ambiente controlado para realizar básicamente la misma actividad: ver y ser visto. Surge precisamente cuando los espacios públicos urbanos dejaron de atender las necesidades primordiales de sus habitantes: seguridad, confort, limpieza y sentido de identidad. La ventana que se abrió al detectar un nicho de mercado que surge con la oportunidad de crear simulacros de ciudad: extendieron el tiempo de visita cuando permitieron al visitante comer allí mismo o distraerse en el cine, para después continuar con su “vagabundeo” y eventualmente, la adquisición de más bienes y servicios. En general son los preferidos por consumidores jóvenes pues les ofrece dos particulares ventajas, para los jóvenes que inician su vida social, que mejor opción que estar en un espacio delimitado, vigilado y seguro (Estrada, 2010). Por tanto, el centro comercial es la nuevas ciudades de consumo, con espacios lúdicos y de tránsito donde tienes todo: diversión, comida, servicios y sobre todo que comparte la experiencia y genera valor gracias a su infraestructura, pues ahora más que ir de compras es compartir la experiencia del paseo en el centro comercial (Germán Argueta, 2010).

METODOLOGIA

La metodología empleada se basó en perspectivas cualitativas y en un análisis sistemático de la información. Se revisaron fuentes de información secundarias referentes al tema por medio de una selección cualitativa. Esta investigación resulta relevante por la propuesta de la conceptualización de un modelo de análisis del cuarto nivel de producto que genera la atmósfera de opciones de negocios y experiencias de recreación, que apoyará a la definición de una adecuada mezcla de comercios al interior de un centro comercial en México. Se revisa la metodología de Kotler y Armstrong (2001) de centro comercial como

producto en los tres niveles, esencial, real, y aumentado, y se complementa con la definición de los componentes que integran y definen un cuarto nivel de producto.

RESULTADOS

El producto real es la tangibilidad que el cliente obtiene cuando adquiere sus productos, lo que toca, lo que ve; tal vez este sea el apartado donde más características se analicen y se puedan describir, ya que el centro comercial por su propia naturaleza tiene combinación de componentes tangibles e intangibles, y aspectos como: características del producto, calidad, diseño, estilo, nombre de la marca y empaque son aspectos que forman parte de la esencia de un centro comercial y que a continuación se describen.

Calidad: La calidad del producto representa su capacidad para cumplir sus funciones, es una oportunidad competitiva, una estrategia concebida como un conjunto de relaciones, redes e interacciones que asegura una relación de largo plazo, generadora de valor para el usuario y para los objetivos estratégicos de la empresa (Torres y Vásquez, 2011). La calidad en los centros comerciales es generar un espacio para satisfacer necesidades por medio de la diversidad y variedad de la oferta, y atender los clientes internos y externos. Los internos, las empresas al interior del centro comercial que busquen calidad en el espacio arquitectónico y/o una infraestructura moderna que cumpla con sus expectativas. En los clientes externos, se evalúa la calidad con el simple hecho de visitar sus instalaciones, elemento intangible crítico para el éxito de los servicios, y que se relaciona con las características del producto (Lara, 2002). Definir y evaluar la calidad de un centro comercial se podría plantear como la combinación adecuada en la mezcla de comercios que satisfaga las necesidades del cliente en un mismo lugar, un equilibrio entre diseño y mercadotecnia.

Características del producto: Un producto puede ofrecerse con diversas características. El punto de partida es el “modelo” austero sin nada extra. La compañía puede crear modelos de mayor valor añadiéndoles más características (Kotler y Armstrong, 2001). En los centros comerciales la clasificación inicial es de acuerdo a su cobertura: el barrio, comunitario, regional y supra regional. Con la consolidación de la industria, la clasificación anterior ya no son adecuada, para eliminar ambigüedades y adaptarse a los nuevos formatos comerciales se ha adoptado la clasificación de ocho tipos de centros de acuerdo a sus características de compra” (Consejo Internacional de Centros Comerciales, 2005), esta clasificación muestra nivel socioeconómico, número y tipo de tiendas ancla, proporción, así como su zona de influencia. Como regla general, las dos determinantes cuando se clasifica a un centro, es su orientación de la mercancía (tipos de productos y servicios) así como su tamaño.

En México un caso de éxito es el corporativo “GICSA” principal desarrolladora inmobiliaria de centros comerciales regionales como Lyfestyle Shopping Centers, Outlet Center y Plaza. La Isla (Sánchez, 2007) que basan su el éxito en la propuesta de una combinación entre arquitectura (ubicación, concepto, planeación, diseño y funcionalidad) y mercadotecnia (mezcla en la calidad de comercios y giros, así como compras y entretenimiento). Esta pareja esencial, de arquitectura y mercadotecnia, son los factores de éxito en sus desarrollo (Ramírez, 2008). Los centros comerciales le apuestan a la especialización, tal es el caso del Hospital Privado Médica Sur quién realiza un ‘shopping center’ especializado en servicios de salud en la Ciudad de México; busca ser el complejo sanitario no gubernamental más grande de América Latina, la idea de combinar un centro comercial con un hospital como negocio ancla, es porque en los procesos de tratamiento o recuperación, la familia juega un papel importante (López, 2010).

Diseño y estilo: Otra forma de aumentar la singularidad del producto es mediante “el diseño del producto”. Algunas firmas se han hecho famosas por sus excelentes diseños. El diseño puede constituir una de las armas de competencia más importantes dentro del arsenal de mercadotecnia de una firma (Kotler y Armstrong, 2001). En el caso de los centros comerciales, este apartado es clave para el éxito, es un balance entre contenido y forma que conjunta aspectos mercadológicos y arquitectónicos. Los centros comerciales se deben diferenciar del resto del mercado por el diseño, en donde la tendencia actual es crear ambientes

abiertos y espacios que provoquen una experiencia agradable. No hay que dejar de lado que la construcción de centros comerciales contribuye al embellecimiento del entorno urbano y al desarrollo regional, la tendencia en diseño de centros comerciales se orienta a la construcción de pequeñas plazas con tiendas de convivencia a cruce de calle, de usos múltiples (Velasco, 2000). El centro comercial contemporáneo asume más claramente su intención de sustituir el espacio público y juega a ofrecernos áreas de descanso, experiencias interesantes y espacios abiertos o semiabiertos para sentirse casi como en una plaza pública, véase los casos Antara en Polanco o de Andares en Guadalajara, cabe destacar, que este último, ubicado en la zona más moderna de Guadalajara, se ha convertido en un centro de vida que reúne lo más exclusivo en marcas, estilo de vida, gastronomía y entretenimiento. La diferencia está en el diseño, esa misteriosa mezcla de forma y función, calidad y estilo, arte e ingeniería.

Nombre de la marca: Los consumidores ven a la marca como una parte importante del producto y la elección de una marca puede añadir valor, estos a su vez la emplean como una especie de símbolo al que pueden reconocer, respetar y exigir. Por ejemplo, Liverpool, empresa que desde hace 30 años construye y opera sus propios centros comerciales bajo el nombre de “Galerías”, tiene presencia en 17 ciudades del país y ha creado productos mercadológicos adicionales, que le permiten seguir posicionándose como marca, para tal efecto creó su propia revista (Galerías Magazine) y la “Galerías Fashion Card” tarjeta de crédito operada por la departamental que es aceptada en todos sus establecimientos. En el caso de GICSA, cuenta con las marcas: “La Isla, Fórum y Las Plazas Outlet” donde sin duda su centro comercial más exitoso es “La Isla Cancún Shopping Village”, cuenta con las principales marcas nacionales e internacionales, y se ha constituido como el centro comercial más visitado de la zona hotelera de Cancún y el de mayor reconocimiento a nivel internacional en México.

La marca en centros comerciales juega un papel determinante para los dos mercados que engloban: por un lado las tiendas y locatarios que decidan establecerse al interior, y los clientes que decidan asistir realizar sus compras, pues en ambos casos se podrá determinar el estatus o calidad de las compras, dependiendo del lugar en el que se decida consumir. En los centros comerciales la marca es un complemento que arropa incluso la variedad de marcas que conjuntan la totalidad del centro; de tal forma que si se asiste a un centro comercial de la marca “Galerías” se intuye que se encontrará una tienda departamental Liverpool como ancla principal y variedad de locales con marcas para el nivel medio y medio alto; por el contrario si se asiste al centro comercial “La Isla” en Cancún o Acapulco se puede intuir que el nivel de tiendas y marcas al interior de este, serán en gran medida de talla internacional, pues el mercado que atienden es principalmente el extranjero.

Empaque: Muchos de los productos que se ofrecen al mercado tienen que empacarse. La propuesta del empaque como categoría que integra las cuatro P’s (producto, precio, plaza y promoción) es en realidad un elemento dentro de la estrategia de producto (Kotler y Armstrong, 2001). El empaque en centros comerciales nos vincula con el diseño arquitectónico del espacio así como de su entorno urbanístico que lo rodea. En México el centro comercial ha provocado la proliferación de desarrollo residencial en la periferia de la ciudad, lugares que poco a poco se convierten en centros urbanos donde de manera alternativa se incluyen, salas de convenciones, hospedaje y servicios médicos entre otras posibilidades, que con su consolidación se fortalece también el desarrollo regional. Al interior, un centro comercial constituye la síntesis de cualquier calle, donde antes se ubicaban diversos comercios, y su concepto lo determina entre otras características el techado que protege de las inclemencias del tiempo y ofrece una agradable ambientación que el cliente valora (Ramón, 1999). Los consumidores están dispuestos a pagar un poco más por la comodidad, apariencia, funcionalidad y prestigio de los mejores empaques, también un empaque innovador puede constituir una ventaja competitiva sobre los competidores de una campaña, como ya se dijo es una balanceada combinación entre diseño y mercadotecnia.

En los servicios, la producción y el consumo son simultáneos ya que si no hay usuario, no hay servicio. Características como: la entrega, el crédito, servicio posventa, garantía o instalación, son atributos propios

de un producto tangible aplicables a la variedad de comercios que alberga un centro comercial. El producto aumentado es la oferta de servicios y beneficios adicionales para el consumidor que da una solución completa para resolver sus necesidades; en esencia, los centros comerciales cuentan con las características de un producto aumentado.

Mezcla de Servicios: El primer paso para decidir qué servicios de apoyo ofrecerá es determinar los aspectos que valoran los clientes y cuál es su importancia relativa. No todos los clientes asignan el mismo valor a los diferentes servicios. Algunos dan importancia al crédito y a los servicios de financiamiento o a un sistema de entrega rápido y fiable, o a una instalación inmediata. Otros ponen mayor énfasis en la información y la asesoría técnica, el entrenamiento o en el sistema de servicio y reparación después de la venta. Si en la industria inmobiliaria la ubicación es la regla de oro, en el desarrollo de centros comerciales, la fórmula para lograr el éxito es el tráfico, el tráfico es sólo la punta del iceberg, lograr y mantener la afluencia dentro de una plaza comercial es lo que da la rentabilidad. Para tener ambas se requiere una buena estrategia respaldada por una afilada inteligencia de mercado.

El conocimiento de los consumidores asegura la generación de rendimientos y las ventas. Se requiere establecer canales de comunicación para identificar con precisión al consumidor. Hay que saber combinar espacios de usos mixtos seguros y placenteros; la mezcla entre oficinas, hospitales, vivienda, espacios recreativos y comerciales es lo que los usuarios quieren. Los proyectos líderes, mixtos y novedosos aseguran el espacio comercial, una buena combinación de giros y es la clave del éxito. Hay que ser selectivos para lograr mayores beneficios. Todo locatario debe generar valor y aportar flujo a los consumidores, la fortaleza del mercado está en la selectividad, la mezcla y la localización. Las plazas deben ser incubadoras de negocios y desarrollar esquemas novedosos de ventas; los centros comerciales no tienen delimitado su ciclo de vida sólo la vida financiera del proyecto, que va de siete a diez años, pero su mayor reto es mantenerse vigentes en el gusto del consumidor y las tendencias de diseño. El mercado y el consumidor cambian cada vez más rápido, lo que obliga a los centros comerciales a reinventarse, remodelarse, cambiar su oferta para estar vigentes. La perspectiva moderna de los centros comerciales es despojarse de todo límite entre lo privado y lo público, para ofrecer al usuario el placer de ser, de identificarse plenamente en un espacio que permite combinar el consumo, el trabajar y el habitar una vivienda en un solo inmueble que simula, armónicamente, todo un entorno urbano.

Hasta ahora se han analizado los tres niveles de producto. Sin embargo, existen otras cualidades no exploradas que definen la atmósfera de recreación y experiencias en ésta la perspectiva, que integran un cuarto nivel de producto y que complementa el modelo de Kotler y Armstrong. Los componentes se asocian a: género, horario, rotación y territorio, todos ellos, elementos que conforman el cuarto nivel de producto, que complementa a la perspectiva antes descrita, y que no han sido considerados en los análisis previos, atributos que ayudan a conceptualizar la mezcla que se vive al interior de los centros comerciales. Estas cualidades poseen características y aceleradores de forma singular que ayudan a crear y planear productos centrados en mercados meta y potencializar las ventas. Analizar estas cualidades en un centro comercial, ayudará a diseñar y comprender la mezcla de productos que se ofertan al interior del centro comercial.

El género define el nicho de mercado para el cual fue creado el producto; con dos características principales, género y edad; cuenta además con los aceleradores de nivel socioeconómico y segmento de mercado. La tienda “Bershka” por ejemplo, aunque cuenta con una línea para hombres, es reconocida por vender gran variedad de ropa para el mercado juvenil femenino, a precios accesibles que tienen buena aceptación en la clase media; por otro lado podemos encontrar la tienda “GNC” (*General Nutrition Center*) es la cadena de tiendas de nutrición más grande del mundo, conocida en México como “la tienda de las vitaminas” cuenta con un claro enfoque al mercado masculino aunque al igual que el caso anterior tiene una línea de productos para la mujer; en ambos casos se puede determinar fácilmente el género de producto, para el cual fueron creados. El horario se refiere a la rotación de producto en el transcurso de un día común donde se genera el mayor número de ingresos para un negocio; esta cualidad es diferente para cada comercio, pues sus ventas

son variadas dependiendo el giro comercial; si analizamos el caso de MacDonal's, se detecta con facilidad que es en los horarios de alimentos básicos (desayuno, comida o cena) tiene un mayor flujo de ingresos, y que ha creando productos específicos para cada horario como los desayunos, MacTrios, MaCafé y/o kioscos de postres. Por otro lado, el caso de las tiendas "OXXO o 7-Eleven" son productos que cuentan con otros productos inmersos al interior de estos que generan un tráfico en determinados horarios durante el día, así la venta de café en estas tiendas es favorecida por las mañanas. Estas características tienen que ver con los usos y costumbres propios de cada lugar, pues los horarios por ejemplo de alimentos, cambian constantemente en cada región o país.

La rotación mide el número de veces al año que los productos son extraídos en su totalidad del stock por haberse vendido. La rotación de productos se origina por las ventas que de los mismos se realizan es un concepto que indica el nivel de ventas en un lapso de tiempo, a diferencia de la cualidad de producto "horario" el tiempo para este indicador es anual o semestral, y para el primer caso el tiempo considerado es por día, este factor puede hacer que un producto tenga mayor aceptación cuando posea las características específicas de necesidad o temporalidad; así cuando hace frío, las ventas en artículos para el cuidado de la salud como medicamentos, ropa o alimentos aumentan por la necesidad física de estar bien; en contra parte la rotación de productos también puede darse por temporalidad, momentos que por diversas circunstancias son marcados como especiales por algún país o región, por ejemplo tenemos que el día de las madres favorece a la venta de artículos y enseres domésticos relacionados también con la cualidad del "género", otras temporadas podría ser navidad, vacaciones de verano y/o celebración oficiales de cada país. Pero esta cualidad cuenta además con un acelerador de ventas que puede eliminar las características mencionadas; "la moda" es un concepto que eleva la rotación de productos aunque no exista la necesidad o temporalidad para adquirirlos. Así, si la tendencia es usar tenis "Adidas, Nike o Puma" los consumidores guiados por la mercadotecnia compran estos artículos independientemente de la necesidad o temporada.

El territorio se refiere al lugar donde se comercializa el producto, cuenta con las características de zona de influencia y producto, estas a su vez cuentan con los aceleradores de cercanía comercial y posicionamiento de marca. Siguiendo con el ejemplo de las tiendas "OXXO y/o 7-Eleven" son los casos donde las zonas de influencia (generalmente dictado por un número mínimo de colonias que se pretende que atiendan) determinan la territorialidad, esto quiere decir que donde existe un mercado potencial es donde se ubican estos comercios, pues contarán con el acelerador de cercanía comercial para contar con una óptima rotación de productos. En el segundo caso, el producto marca la territorialidad pudiendo ser de carácter local, regional, nacional o internacional; citemos de nueva cuenta el caso de las tiendas de ropa "Bershka" aunque su producción no se realice necesariamente en el lugar donde se comercializa, esta cuenta con el acelerador de "posicionamiento marca" que le ayuda a ser reconocida internacionalmente y por tanto consumida en diversos puntos alrededor del mundo; su territorialidad es internacional.

Con este panorama se entiende que el centro comercial como producto, fue creado para albergar a más productos dentro de él (comercios o tiendas) que necesariamente tendrán cualidades únicas de género, horario, rotación y territorialidad que provocaran el éxito o fracaso del producto en general. Es importante destacar que desde la perspectiva del cuarto nivel, es posible planear y crear productos, combinando estas cualidades centrándonos en características específicas de mercado, que ayudarán a potencializar las ventas esperadas. Así cuando el producto este creado será posible proponer mejoras en alguna de las cualidades que beneficien al negocio y cuando se creen nuevos productos, podremos manejar todas estas cualidades a nuestro favor; con esta metodología, es posible analizar a las tiendas establecidas dentro de los centros comerciales y de cualquier tipo de negocio, promoviendo la creación de productos antes que negocios y más aún: crear productos que sean negocio.

CONCLUSIONES

Mediante un análisis sistemático de la información y su clasificación de los centros comerciales, en la óptica del cuarto nivel de producto propuesta en este artículo, mediante sus elementos; género, rotación, horario y territorialidad, resulta relevante la propuesta de un modelo de análisis de los negocios al interior del centro comercial, o a un negocio en particular, porque las cualidades de un producto son las que potencializan los negocios. Además se pretende ayudar a establecer estrategias de la empresa a pensar conscientemente y creativamente sobre la arquitectura de las cualidades del negocio. Pues si se reconoce al negocio como producto y a las cualidades de los productos que comercializan en el negocio, luego entonces se encontrará en un proceso bidireccional que permita una mejor comprensión del negocio. Aunado la búsqueda de la comercialización de experiencias por parte del consumidor y que se ofrezcan al interior del centro comercial. Cabe destacar además que cada cualidad deberá ser estudiada en el futuro con la finalidad de identificar su relación y su impacto en el mercado.

En el contexto de los centros comerciales, se caracterizan por ubicarse en grandes superficies de alta densidad demográfica. En otros territorios fuera de la ciudad se construyen en las principales vialidades, detonando el desarrollo regional con proyectos comerciales y/o de servicios en los terrenos baldíos que se encuentran a su alrededor, ocasionando el aumento de la plusvalía del lugar. El impacto en el empleo y los multiplicadores de inversión en infraestructura contribuye a formar aglomeraciones de empresas proveedoras y con ello se fortalece en desarrollo regional, sin menoscabar sus impactos fiscales por los impuestos que generan y que provocan un impacto económico. De acuerdo a la mezcla de negocios, se puede definir un cuarto nivel de producto según el género, edad y sus necesidades, impactan en la rotación y consumo de los productos y servicios en un territorio de influencia para su consumo.

BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA G. (2010). *Radio exprés, entrevista con Fernanda Tapia: La historia de las tiendas departamentales en México*. Radio exprés #34 Revista del consumidor. [On-line] Disponible: <http://revistadelconsumidor.gob.mx/?p=12797>. Consultado el 12 de Junio de 2011.

BECK, R.H. (1978) (Citado por Muller 2004) . *Der Konsument zwischen Shopping-center und innerstädtischem Geschäftszentrum* (El consumidor entre centro comercial nuevo y centro comercial histórico). Zürich/Suiza.

BOSIER, SERGIO. (1996) *Modernidad y territorio*, Santiago de Chile, Instituto Latinoamericano y del Caribe de planeación económica y Social, Cepal, 1996

CÉRDA L. (2002). *Tipología y evolución de los centros comerciales*. Distribución y consumo. Noviembre - Diciembre., pp. 43-59.

COLÍN L. (2011). *Los centros comerciales se transforman*. [Online] Disponible: <http://www.obrasweb.mx/arquitectura/2011/04/08/los-centros-comerciales-se-transforman> . Revista Obras. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.

CORNEJO I. (2006). *El centro comercial: un espacio simbólico urbano más allá del lugar común*. Unirevista Vol. 1, No. 3., pp. 1-30.

DVOSKIN R. (2004). *Fundamentos de marketing, teoría y experiencia*. (1ra. Ed.) (pp. 211-238) Argentina: Granica.

- ESTRADA G. (2010). *Centros comerciales, ¿refugio contra la ciudad?* [Online] Disponible: <http://www.obrasweb.mx/arquitectura/2010/05/01/centros-comerciales-iquestrefugio-contra-la-ciudad>. Revista Obras. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.
- EYSSAUTIER M. (2008). *Elementos básicos de mercadotecnia*. (5ta. Ed.) (pp. 115-141) México: Trillas.
- GASSER T.P. (1960) (Citado por Muller 2004). *Das Shopping Center in Amerika. Einkaufszentren in Europa* (El centro comercial en América - centros comerciales en Europa). Bern/Suiza.
- HARO Vergara Guillermo (1996) *Análisis y planeación de centros comerciales como desarrollos inmobiliarios*. (Tesis de Maestría, UNAM, México 1996).
- KOTLER P. & AMSTRONG G. (2001). *Fundamentos de mercadotecnia*. (10ma. Ed.) (pp. 248-279) México: Prentice Hall.
- LARA J. (2002) *La gestión de la calidad en los servicios*. Conciencia tecnológica. Núm. 019 Abril. Instituto Tecnológico de Aguascalientes pp. 2-6.
- LEVITT T. (1980) (Citado por Dvoskin 2004). *Marketing success though differentiation of anything*. Harvard Business Review. Enero – febrero.
- LÓPEZ A. (2010). *Médica sur quiere su centro comercial*. [Online] Disponible: <http://www.cnnexpansion.com/las-500-de-expansion/2010/06/10/de-shopping-al-hospital>. CNN Expansión. Consultada el 18 de Octubre de 2011.
- MEDINA F. (1998). *El centro comercial: una "burbuja de cristal"*. Estudios sobre las culturas contemporáneas, diciembre Año/Vol. IV, Núm. 008. Universidad de Colima México, pp. 61-91.
- MULLER J. (2004). *Grandes centros comerciales y recreacionales en Santa Fé de Bogotá*. [Online] Disponible: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/historia/bogota/1.htm> Biblioteca virtual del banco de la republica. Edición original pp. 15-22.
- RAMÍREZ M. (2008). *GICSA: reinventarse su mayor reto*. [Online] Disponible: <http://www.cnnexpansion.com/obras/pulso-de-la-construccion/gicsa-reinventarse-su-mayor-reto> CNN Expansión. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.
- RAMÓN N. (1999). *La transformación de los centros comerciales*. [Online] Disponible: <http://www.obrasweb.mx/construccion/1999/01/01/la-transformacioacuten-de-los-centros-comerciales> . Revista Obras. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.
- RODRIGUEZ I. *Crecimiento en México 2000-2010*. [Online] Disponible: <http://www.inmobiliare.com/index.php?/contenido/centros-comerciales/crecimiento-en-mexico-2000-2010.html>. Inmobiliare Business Magazine. Consultada el 25 de Mayo de 2011.
- SÁNCHEZ A. (2007). *Los sueños de GICSA*. [Online] Disponible: <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2007/12/14/abraham-el-sonador> CNN Expansión. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.
- SAMPER E. (1989) (Citado por Muller 2004). *La galería reinterpretada*. En: PROA, No.381/1989, P.10-13.

SARLO B. (1998, 22 de mar.) *El centro comercial*. La jornada semanal. [Online] Disponible: <http://www.literatura.org/Sarlo/bscentro.html>.

TORRES M. Y VÁSQUEZ C. (2011) *Contribución de la información en la calidad de los servicios*. Revista venezolana de información, tecnología y conocimiento. Vol. 8. Núm. 1, enero-abril, Universidad del Zulia pp. 55-70.

VALDÉS A. (2009). *Las bolsas llenas, centros comerciales*. [Online] Disponible: <http://www.obrasweb.mx/arquitectura/2009/03/18/las-bolsas-llenas-centros-comerciales>.

VARGAS I. (2009). *Inicia un negocio arriesgando poco*. [Online] Disponible: <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2009/12/15/inicia-un-negocio-arriesgando-poco>. CNN Expansión. Consultada el 18 de Octubre de 2011.

VELASCO G. (2008). *Un premio y un concepto revolucionario en centros comerciales*. [Online] Disponible: <http://www.obrasweb.mx/construccion/2000/06/01/un-premio-y-un-concepto-revolucionario-en-centros-comerciales>. Revista Obras. Consultada el 08 de Diciembre de 2011.

BIOGRAFÍA

José Julio Carpio Mendoza, es Contador Público, Licenciado en Administración, Maestro en Fiscal. Actualmente es Director de la Facultad de Negocios de la Universidad De La Salle, Bajío, México. Se le puede contactar en jjcarpio@delasalle.edu.mx

EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL TURISMO: EVIDENCIA DESDE PLAYAS DE ROSARITO, MÉXICO

Martha Ofelia Lobo Rodríguez, Universidad Autónoma de Baja California, México

Carlos Alberto Flores Sánchez, Universidad Autónoma de Baja California, México

Isaac Cruz Estrada, Universidad Autónoma de Baja California, México

Jorge Quiroz Félix, Universidad Estatal de Sonora, México

RESUMEN

El objetivo la investigación es generar un diagnóstico del uso de las TIC'S en las empresas turísticas de la ciudad de Rosarito B.C., México. Dicho diagnóstico se realiza para identificar el uso de las TIC'S en las áreas de administración, mercadotecnia y administración de las relaciones con el cliente (CRM). Para la investigación se tomaron como sujetos de estudio restaurantes y hoteles de esta ciudad, en donde se aplicaron encuestas a directivos de estas organizaciones. Los principales hallazgos demuestran un escaso uso de las TIC'S en las tres áreas analizadas destacando la falta de profesionalización en el uso de la tecnología como herramientas de mercadotecnia, mismas que en la actualidad son esenciales en la promoción de empresas turísticas. El diagnóstico se realiza a través de la metodología de índice de adopción de innovaciones, con el cual se mide el índice de adopción de las TIC'S. Se concluye que es necesaria una estrategia de sensibilización del uso de las TIC'S en las empresas turísticas, las cuales son relevantes por el impacto que tendría en el desarrollo de la organización.

PALABRAS CLAVE: Índice de Adopción, Redes Sociales, Mercadotecnia

USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN TOURISM: EVIDENCE FROM PLAYAS DE ROSARITO, MEXICO

ABSTRACT

This research generates a diagnosis of the use of ICT in tourism companies in the city of Rosarito B.C., Mexico. The diagnosis identifies the use of ICTs in the areas of administration, marketing and customer relationship management (CRM). Were study subjects at restaurants and hotels. Surveys were applied to managers of these organizations. The main findings show low use of ICT in the areas analyzed, highlighting the lack of professionalization in the use of Information Technology as marketing tools, which are essential in the promotion of tourism companies. The diagnosis is made through the adoption of innovation index methodology, which measures the adoption rate of ICT. We conclude that a strategy is needed to encourage the use of ICT in tourism companies, because of the impact it would have on the development of the organization.

JEL: O33, L21, L83, M31

KEYWORDS: Adoption Index, Social Networks, Marketing

INTRODUCCIÓN

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S) juegan un rol importante en la competitividad de los destinos turísticos, convirtiéndose en un determinante clave de la industria turística. Hoy en día la integración de las TIC'S es elemental para alcanzar los objetivos organizacionales, puesto que facilitan a los turistas el acceso a información de servicios turísticos en cualquier momento y lugar. Es decir, actualmente es posible tener turistas de todas partes del mundo, gracias al Internet, a los dispositivos móviles, etc. Por otro lado, las TIC'S dentro de las empresas han realizado un cambio organizacional en todos los departamentos (en estructura y procesos), además, las TIC'S también ofrecen herramientas para crear nuevas formas de entregar los servicios y en el caso del turismo, nuevas formas de vivir la experiencia. Los cambios cada vez más rápidos en las tecnologías, la disminución de costos de equipos, las mejoras en la confiabilidad, compatibilidad e interconectividad de terminales, equipos y aplicaciones, ha empoderado a los consumidores para identificar, personalizar y comprar los servicios turísticos y por otro lado, la globalización de la industria turística a través de herramientas tecnológicas para el desarrollo, administración y distribución de ofertas a nivel mundial. En pocas palabras las TIC'S proveen una herramienta poderosa que puede traer ventajas en la promoción y fortalecimiento de la estrategia y operaciones de la industria del turismo (Bethapudi, 2013).

Así como en muchas otras industrias, una infraestructura de TIC'S rápida y efectiva con aplicaciones de software en el turismo es crucial para el desarrollo de dicha actividad económica, pues permite una relación cliente – servidor turístico más cercana y provee una administración de la cadena de suministro más eficiente que facilita operaciones como: selección de productos, ordenes, reabastecimiento, seguimiento, pagos y reportes. La administración en las empresas turísticas que implementan las TIC'S mejora la eficiencia de los empleados en su lugar de trabajo. El reflejo del desarrollo de las TIC'S y del aumento de su uso, se ve en la alta demanda por opciones flexibles e individualizadas, y la calidad de información que permite moldear el comportamiento del uso del tiempo libre de ocio y del turismo.

Con las nuevas tecnologías, por ejemplo de redes sociales, los turistas tienen la capacidad de compartir información y de investigar calificaciones de los destinos, calidad de los servicios, e incluso las condiciones ambientales y sociales. Los turistas han logrado un nivel de confianza en los medios electrónicos para obtener información acerca de los destinos, así como la facilidad de comunicar sus necesidades y deseos a los proveedores de forma inmediata. Las TIC'S ofrecen oportunidades para innovar en las organizaciones orientándolas al rediseño de productos turísticos para lograr la satisfacción de deseos y necesidades de los consumidores. Por otro lado, se han convertido parte del producto central de las actividades turísticas, especialmente para los turistas de negocio, que esperan facilidades para trabajar y estar comunicados durante su viaje. La investigación busca identificar las brechas entre las empresas turísticas y las TIC'S, enfocado en las empresas restauraneras y hoteleras. Con el objetivo de generar un diagnóstico del uso de las TIC'S en estas empresas. El resto del documento se organiza de la siguiente forma: en la siguiente sección se presenta la revisión de la literatura de la importancia de las TIC'S en empresas turísticas. La tercera sección presenta la metodología utilizada, seguida de los resultados del estudio y finalmente se presentan las conclusiones del estudio.

MARCO TEÓRICO

Una infraestructura de TIC'S rápida y efectiva con aplicaciones de software en el turismo y la industria de las hospitalidad son cruciales para el desarrollo del turismo, dado que permiten una relación cliente - administrador y proveen una gestión de la cadena de suministro más eficiente que puede ser combinada en una fuente sencilla que facilite una variedad de operaciones como: selección de productos, ordenes, reabastecimiento, seguimiento (tracking), pagos y reportes para ser realizados con una herramienta fácil.

El desarrollo de las TIC'S ha dejado cambios en la oferta y demanda. Una alta demanda por opciones flexibles e individualizadas, y la calidad de la información ha ido personalizando el comportamiento del uso del tiempo libre de ocio y del turismo, lo cual es consecuencia del incremento en el uso de TIC'S. A través de las nuevas tecnologías y los niveles sociales y económicos (por ejemplo, redes sociales como facebook, twitter, blogs) los clientes tienen la capacidad de compartir información y de investigar ratings sobre los destinos, la calidad del servicio, condiciones ambientales y sociales en hoteles y restaurantes (Bethapudi, 2013). La internet ha revolucionado la flexibilidad tanto en la elección de los consumidores como en los procesos de entrega. Los clientes se han vuelto más sofisticados y perspicaces.

Esto se debe a que han experimentado altos niveles de servicio, aunado al aumento de los estándares de vida. Como resultado, los turistas son cada vez más demandantes de productos de alta calidad que ofrezcan valor por su dinero y por su tiempo. Habiendo sido expuestos a varios productos turísticos, destinos y experiencias sofisticadas, los viajeros han llegado a un nivel de confianza en los medios electrónicos para obtener información acerca de los destinos, así como la facilidad de comunicar sus necesidades y deseos a los proveedores de forma casi inmediata. Las TIC's suministran el acceso a una importante cantidad de información, facilitando la creación de conocimiento estratégico sobre el consumidor que simplifica el proceso de toma de decisión, Prassad (2010) sugiere que las TIC's suministran a la empresa la capacidad de identificar y definir de forma precisa los segmentos de consumidores, y establecer estrategias de mercadotecnia y adaptadas a sus necesidades. Las TIC'S proveen oportunidades únicas para innovar las organizaciones direccionándolas al rediseño de los productos turísticos para satisfacer los deseos y necesidades de los consumidores. Por otro lado las TIC'S se han convertido parte del producto central de las actividades turísticas, especialmente para los viajeros de negocio quienes ahora esperan ciertas facilidades durante su viaje. La internet y la World Wide Web (WWW) han revolucionado las funciones de promoción y comunicación del turismo. Las TIC'S han ayudado a la reducción de costos de comisión. Expedia, eBookers, tripadvisor, etc., han surgido y obtenido una importante participación de mercado, propiciando una reintermediación en el canal de distribución (Qirice, Orjola y Liljana, 2011).

En 1962, la empresa American Airlines introdujo un sistema de reservaciones computarizado llamado SABRE, que cambió la forma de realizar reservaciones de forma manual a un tablero donde los viajeros estaban listados y las agencias de viajes tenían que localizar las mejores rutas y tarifas para sus clientes en un manual y después usar el teléfono para verificar la disponibilidad, realizar la reservación y confirmación antes de obtener el boleto que se realizaba manualmente. La industria del alojamiento es el segmento de la industria internacional de viajeros menos automatizada. Los sistemas Property Management Systems (PMSs) fueron introducidas para facilitar las actividades de front office como ventas, planeación y funciones de operación. Esto fue logrado por la administración de una base de datos con todas las reservaciones, las tarifas, ocupación y cancelaciones, al mismo tiempo que la administración del inventario del hotel. Las empresas de alojamiento han aumentado el uso de sistemas computarizados para mejorar la administración del inventario, comunicarse con sus clientes y reducir algunos de sus costos operacionales. Las TIC'S han penetrado en la administración de las organizaciones de hospitalidad a un gran paso, integrando las operaciones del hotel, creando nuevas formas de la función de mercadotecnia, mejorando la eficiencia total, previendo herramientas para la investigación de mercados y construcción de asociaciones entre empresas y mejorando los servicios al cliente, también provee oportunidades estratégicas. Además, los clientes han aumentado las expectativas del uso de las TIC'S en las habitaciones; como el acceso a internet vía televisión, el conjunto de puertos de datos se ha vuelto un estándar para los hoteles de las más altas categorías.

El internet ha mejorado la representación del hotel y los procesos de reservación dramáticamente. Las reservaciones a través de los sitios web son particularmente convenientes para clientes que frecuentan hoteles que ofrecen un mecanismo efectivo y eficiente de comunicación. Entre mayor sea la capacidad del número de departamentos, transacciones, llegadas, salidas y reservaciones, es mayor la necesidad por

tecnologías que faciliten los procesos. Además la integración entre los PMs y el CRSs puede mejorar la eficiencia, facilitar el control, reducir el personal y minimizar el tiempo de respuesta entre clientes y las necesidades de administración. Los tour operadores necesitan constantemente interactuar con todos sus socios, principalmente con los de alojamiento y transporte, las TIC'S son críticas para la distribución de paquetes de tour operadores. La introducción del internet, intranets y extranets como herramienta estratégicas ofrece varios beneficios para los tour operadores. La coordinación e intercambio de información en tiempo real es importante porque permite a los tour operadores la coordinación pertinente de actividades, para resolver o prevenir problemas potenciales y asegurarse de contar con los requerimientos de las TIC'S y comunicar a todos los involucrados en la entrega del producto turístico. Estratégicamente las TIC'S juegan un rol crítico para los tour operadores.

A pesar ser muy evidente la necesidad de cambiar el enfoque de las TIC'S como proveedoras de información y como un mecanismo de reservación a un rol más estratégico que agregue valor al producto y a sus procesos. Los tour operadores necesitan reevaluar sus valores centrales e identificar segmentos de mercado más específicos que ellos puedan satisfacer en el futuro. Las TIC'S han introducido fuertes mejoras en la organización interna de las agencias de viajes. Por la integración en el back-office (por ejemplo, contabilidad, monitoreo de comisiones y personal) y en el front-office (por ejemplo, historial del cliente, desarrollo de itinerarios, boletaje y comunicación con proveedores), las agencias de viaje han alcanzado sinergias significantes, eficientes y ahorro de costos. Como en las transacciones realizadas en las sucursales pueden ser automáticamente reportadas a las oficinas centrales y lograr así un control financiero más ajustado. Gronroos (2000) sugiere que el uso de TIC'S favorece una correcta dirección de la relación, reduciendo los costos de gestión. Dando estabilidad, la relación se consolida y los agentes involucrados desarrollan vínculos sociales que los lleva a implicarse de forma más profunda en la relación. Es así como los avances en las Tecnologías de Información y comunicación rápidamente han transformado las condiciones sociales y económicas en el mundo. La disminución de costos, el incremento de las capacidades de procesamiento y almacenamiento, han dado origen a nuevas aplicaciones que se convierten rápidamente en vitales para la economía y sociedad. Los desarrollos y el continuo crecimiento de las aplicaciones de las TIC'S al turismo han empoderado al consumidor turístico y está impulsando un cambio importante en la industria. La creciente extensión del uso de las TIC'S crea nuevas oportunidades para los países que aprovechan dichas tecnologías y servicios, para promover el desarrollo social y económico. Dado la creciente importancia de las tecnologías en todas las áreas funcionales de las organizaciones, estas se pueden adaptar al cambio tecnológico o enfrentar la disminución de viabilidad en la organización (Katsoni, 2011).

Por otro lado las Tecnologías de información y comunicación han logrado una organización de la industria a través de su atomización en zonas céntricas de la ciudad de Tijuana y Ensenada que ha resultado en iniciativas de cluster en ambas ciudades conocidas como BIT Center, uno de los objetivos de dichas iniciativas es el crecimiento de la industria de las TIC'S a través de su integración a otras industrias (Flores, 2014), en este caso el encontrar alternativas de integración de las TIC'S a la industria turística y de contar con las empresas que ofrezcan los servicios y equipo necesario para la implementación es relevante y de beneficio mutuo para ambas industrias. Estudios locales exploran la integración de TIC's en un área determinada de la empresa, tal es el caso del estudio realizado por Zazueta (2014) a restaurantes del distrito gastronómico de la ciudad de Tijuana, encontrando que el 85% de las empresas usan un software para realizar las ventas, de las cuales 74% usan el software de ventas para supervisar las transacciones de ventas (control de ventas), lo cual significa que estas empresas subutilizan las TIC'S, haciendo uso únicamente de la función administrativa de la misma, dejando de lado los beneficios de mercadotecnia y administración de relaciones con los clientes. Otros estudios buscan determinar los beneficios en productividad como consecuencia de la implementación de TIC'S han encontrado que no existe en si una variación en la productividad por el hecho de su implementación sino más bien por la explotación de la información que ofrecen los sistemas y por su capacidad de desarrollar redes (Sigala, 2003). Estos hallazgos muestran un área de oportunidad en el sector turístico para aumentar

el uso de su infraestructura tecnológica (TIC's), dando pertinencia a la presente investigación, mediante la cual se obtiene el diagnóstico actual del uso de las TIC's en empresas turísticas de la ciudad de Playas de Rosarito.

METODOLOGÍA

Para realizar el diagnóstico del uso de TIC'S en empresas turísticas de Playas de Rosarito, se determinó el índice de adopción de las mismas, el cual tiene como objetivo ubicar las categorías en las cuales el proceso de innovación presenta mayor intensidad y muestra el porcentaje de adopción en cada criterio y categoría. Para identificar el índice de adopción de TIC'S se diseñó una encuesta de 26 reactivos dicotómicos, divididos en tres categorías; administración, mercadotecnia y administración de relaciones con los clientes (CRCM, por sus siglas en ingles). La categoría de uso de TIC'S en la administración y operación de la empresa consta de 10 criterios; uso de internet, uso de correo electrónico, red interna, sistema de información entre la empresas y el proveedor, compras por internet, equipo de cómputo en el área operativa, programa contable en computadora, sistema de inventario electrónico y presupuesto para inversión tecnológica. La segunda categoría fue el uso de las TIC'S en el área de mercadotecnia, la cual consta de 11 criterios; uso de redes sociales, página de internet, envío de correos masivos, uso de app's, anuncios en internet, convenio con algún organismo de promoción turística, venta en línea, promoción en alguna página de promoción turística, monitoreo de medios digitales, monitoreo de la competencia a través de internet y ofrece Wi-Fi a sus clientes. La tercera categoría fue la de administración de relaciones con los clientes (CRM, por sus siglas en inglés), la cual aborda cinco criterios del uso de las TIC'S en esta categoría; uso de TIC'S en el proceso para adquirir información de los clientes, evaluación de la satisfacción de los clientes, registro y clasificación de los clientes y disponibilidad de información de los clientes en el punto de contacto.

Los sujetos de estudio son hoteles y restaurantes turísticos de la ciudad de Playas de Rosarito, Baja California, México. Se tomaron en cuenta aquellas que son consideradas turísticas de acuerdo a la base de datos del Comité de Turismo y Convenciones (COTUCO) de Playas de Rosarito, utilizando otros criterios como son; registro ante la SHCP, contar con personal igual o mayor de 10 personas, contar con capacidad instalada igual o mayor a 30 comensales, y el negocio principal no debe ser la venta de alcohol sino de platillos. Para responder la encuesta fue necesario que la persona estuviera al tanto de las decisiones estratégicas y operativas de la empresa, por lo cual los encuestados fueron propietarios, directores, gerentes o responsables de mercadotecnia, dependiendo de cada empresa. Se aplicaron un total de 19 encuestas de un total de 32 empresas turísticas de la ciudad de Playas de Rosarito. La investigación se realizó de marzo a mayo de 2016. Con la información generada por el instrumento se estimó el índice de adopción de innovaciones por categorías (INAC) Muñoz (2004), mediante la siguiente expresión:

$$IAIC_{ik} = \frac{\sum_{i=1}^n Innov_k}{n} \quad (1)$$

Dónde:

$IAIC_{ik}$ = Índice de adopción de innovaciones de la i_{esima} empresa en la k_{esima} categoría.

$Innov$ = Presencia de la i_{esima} innovación en la k_{esima} categoría.

n = Número total de innovaciones en la k_{esima} categoría.

Mediante la suma de los IAIC se obtiene el índice de adopción de innovaciones (INAI) global, calculado mediante la siguiente expresión:

$$INAI_i = \frac{\sum_{j=1}^k IAIC_{ik}}{k} \quad (2)$$

Dónde:

$INAI$ = Índice de adopción de innovaciones de la i_{esima} empresa.

$IAIC_{ik}$ = Índice de adopción de innovaciones de la i_{esima} empresa en la k_{esima} categoría.

k = Número total de categorías.

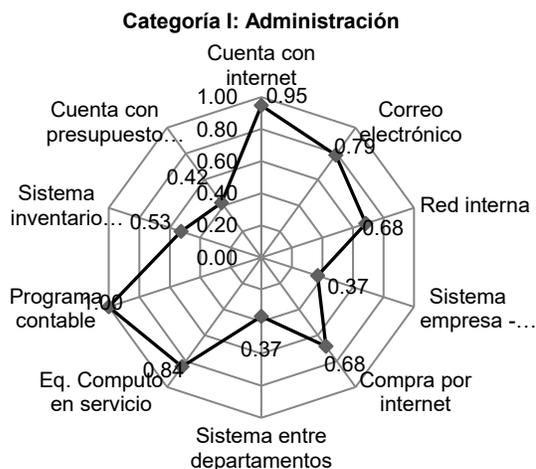
Con la información obtenida a través de los índices, se realizó un diagnóstico con el cual se determina el índice de uso de las TIC'S en cada uno de los criterios analizados.

RESULTADOS

El presente apartado, muestra el análisis de los resultados de las tres categorías analizadas y el índice de adopción global del uso de las TIC'S en las empresas turísticas de Playas de Rosarito. En la categoría de administración con un total de once criterios, se encontró que el 100% de las empresas hacen uso de las TIC'S en programas contables, puesto que es un requerimiento fiscal por parte de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. Aun cuando la tendencia global destaca el uso de internet como herramienta primordial en el turismo, solo el 95% de las empresas hacen uso del internet dentro de las operaciones y administración de la empresa. A la par de esto, solo el 79% de empresas utilizan el correo electrónico como medio de comunicación interno o con proveedores, de los cuales en su mayoría son cuentas públicas como Gmail, Hotmail, etc, es decir, no cuentan con correo empresarial. Lo anterior resulta un tema de especial interés, en virtud de que para las tendencias actuales el ideal sería que el 100% de las empresas utilizaran internet y correo electrónico las cuales son herramientas que proveen información de actualidad en tiempo real ofreciendo la oportunidad de agregar valor a los procesos y servicios de la empresa. Las áreas que presentan un índice de adopción por debajo del 50% son: uso de las TIC'S en sistema de comunicación entre la empresa con el proveedor y entre departamentos de la misma empresa, ambos con un 37% de adopción. El 58% de las empresas no tienen un presupuesto asignado para inversión en TIC'S, del 42% que si cuenta con presupuesto, lo destina específicamente a compra de equipo para la operatividad de la empresa, como puntos de venta, cajas registradoras, etc. Por esta razón se observa que el 84% de las empresas cuenta con equipo de cómputo en los puntos de venta. (Figura 1).

En la Figura 2, se observan los resultados de la categoría de mercadotecnia, concentrando un total de once criterios, destacando el uso de redes sociales y el monitoreo de medios digitales con 100% de adopción, sin embargo, las redes sociales las utilizan en modalidad de usuario normal y no como fan page. Solo 79% de las empresas cuentan con página de internet y el mismo número de empresas tienen convenio con algún organismo de promoción turística, sin embargo solo el 32% tiene promoción en la página en internet del organismo, lo que significa que aun cuando tienen convenio para promoción, dicho convenio no contempla la promoción en herramientas digitales o a las empresas no les ha interesado el uso de las mismas. El uso de app's es un área débil en general, encontrando que el 29% de las empresas han implementado el uso de las mismas. Situación similar se presenta con la venta en línea, la cual a pesar de ser una de las principales tendencias en los mercados las empresas turísticas no la han adoptado como tal, lo cual queda evidenciado con el resultado del 0.05%, es decir, solamente una empresa la tiene implementada.

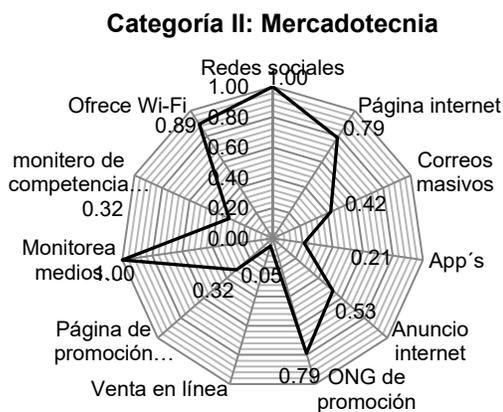
Figura 1: Uso de las TIC'S en la Categoría de Administración



Los criterios en los cuales se presenta una adopción del 100% es el uso de internet y programa contable, el uso del correo electrónico cuenta con 79% de adopción. Los criterios con menor índice de adopción son los sistemas de comunicación entre departamentos de la misma empresa y de la empresa con los proveedores. Fuente: Investigación de campo (2015).

Las TIC'S proveen oportunidades únicas para innovar las organizaciones direccionándolas al rediseño de los productos turísticos para satisfacer los deseos y necesidades de los consumidores. Se puede apreciar que las empresas turísticas de Playas de Rosarito tienen pocas posibilidades de estar al alcance del mercado nacional e internacional, mismo que día con día tienen más confianza en internet como opción de búsqueda de información y compra de servicios turísticos. Los resultados obtenidos muestran que lo antes mencionado puede ser limitante para que las empresas tengan mayor penetración de mercado.

Figura 2: Uso de las TIC'S en la Categoría de Mercadotecnia

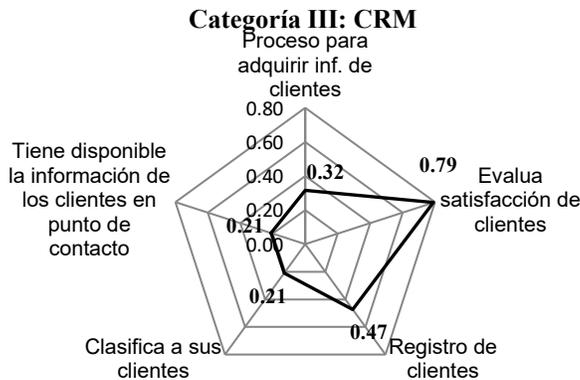


En la categoría de mercadotecnia, el uso de las redes sociales tiene un 100% de adopción al igual que el monitoreo de medios digitales, el uso de páginas de internet y Wi-Fi aun no logra el 100% de adopción. Los criterios en los que las empresas presentan mayor debilidad son el uso de app's, promoción de la empresa en página de internet de organismos de promoción turística y monitoreo de la competencia a través de internet. Fuente: Investigación de campo (2015).

Respecto al uso de TIC'S en la categoría de administración de relaciones con los clientes (CRM), en la Figura 3 se observan los resultados preocupantes del uso de TIC'S en el seguimiento a clientes, el criterio con mayor porcentaje de adopción en la satisfacción de los clientes con 79% de implementación, sin embargo, aun cuando las empresas evalúa la satisfacción del cliente, no se tiene un manejo óptimo de la misma. El 79% de las empresas no tiene disponibilidad de la información de los clientes en el punto de

contacto y más del 50% no cuentan con un proceso sistematizado para adquirir la información de los clientes. 32% de las empresas utiliza las TIC'S para tener un proceso sistematizado de información de los clientes y únicamente el 21% tiene clasificado a sus clientes mediante alguna herramienta de TIC'S. Actualmente las TIC'S proveen a los clientes de acceso a mayor información, lo cual los convierte en clientes más informados y por ende más exigentes, generando a las empresas clientes menos fieles. El uso adecuado de las TIC'S en el seguimiento a clientes ofrece a las empresas una oportunidad de retener a clientes actuales.

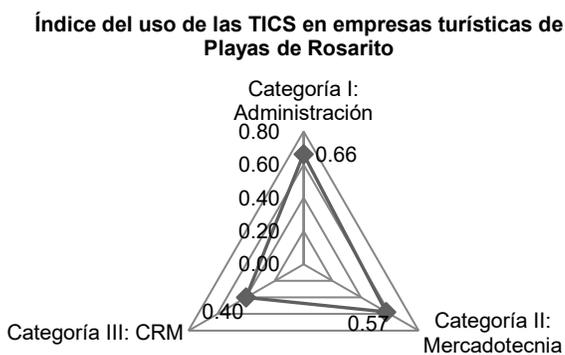
Figura 3: Uso de las TIC'S en la Categoría de CRM



El uso de TIC'S para la administración de las relaciones con los clientes es la categoría que presenta mayor área de oportunidad, el criterio con mayor adopción (79%) es la evaluación de la satisfacción de los clientes, el resto de los criterios están por debajo del 50% de adopción, el criterio de proceso para adquirir información de los clientes es el de menor adopción con 32%. Fuente: Investigación de campo (2015).

Finalmente, se presentan los resultados del índice de adopción de TIC'S global, en el cual se aprecia 66% de adopción en la categoría de administración, 57% de adopción de TIC'S en actividades de mercadotecnia y 40% en lo que respecta a CRM. (Figura 4).

Figura 4: INAI de las Empresas Turísticas de Playas de Rosarito



El índice de adopción de innovaciones del uso de TIC'S en empresas turísticas arroja que la categoría de administración presenta mayor índice de adopción con 66%, esta categoría engloba criterios que son obligatorios por ley, tal como la expedición de facturas electrónicas. La categoría de mercadotecnia, presenta 57% de adopción, aun cuando esta categoría engloba criterios que deber ser indispensables para la promoción de las empresas en el marco de las tendencias actuales del mercado. La categoría con mayor área de oportunidad es la de CRM, con 40% de adopción, mostrando falta de procesos y uso de tecnología en el seguimiento de los clientes. Fuente: Investigación de campo (2015).

El 66% de adopción de TIC's en la categoría de administración es el mayor índice de adopción, sin embargo, al concentrar las actividades básicas administrativas y operativas de la empresas, es necesario que las empresas sean conscientes de la necesidad de aumentar el porcentaje de adopción, en virtud que las mejoras en infraestructura de TIC'S facilitarían la gestión y operación de las empresas, reduciendo costos y optimizando las actividades de los empleados. La categoría de mercadotecnia presenta un 57% de índice de adopción, lo cual significa, que el destino turístico carece del uso óptimo de TIC'S en la promoción de la oferta del destino, debido a que las empresas no están haciendo uso de todas las herramientas de promoción en medios digitales, dejando de lado la posibilidad de darse a conocer en un mercado global, con un número significativo de clientes potenciales. Además de la oportunidad de venta, las plataformas digitales son oportunidad de negocio y red de contactos. Las empresas turísticas de Playas de Rosarito deben aprovechar el boom de las redes sociales, para conectarse con el mercado nacional e internacional interactuando en tiempo real con los clientes y dando a conocer sus servicios y promociones. La categoría de CRM, también representa un área de oportunidad con 40% de adopción, ambas categorías van de la mano, el primer paso es la adopción de las TIC'S para promoción y posteriormente como herramienta de seguimiento a los clientes. La falta de interacción, seguimiento y conocimiento de los clientes, deja en desventaja a las empresas en la retención y satisfacción de clientes, la implementación de acciones que coadyuven a fortalecer esta categoría debe ser imperante en las empresas para poder generar redes de comunicación con sus clientes, lo cual de acuerdo a Sigala (2013) puede generar mejoras en la productividad de las empresas.

CONCLUSIONES

Las TIC's han transformado el turismo globalmente, impulsando la reingeniería gradualmente generando un nuevo cambio de paradigma, alterando la estructura de la industria y desarrollando un rango completo de oportunidades y amenazas. Sin embargo, los resultados obtenidos a través del diagnóstico del uso de TIC'S empresas turísticas de Playas de Rosarito muestran que el destino se encuentra en una dinámica de reingeniería lenta, contando aun con brechas amplias entre las empresas turísticas y la implementación de TIC'S, encontrando un índice de adopción de TIC'S del 54% en el destino. Lo anterior representa una amenaza actual para las empresas del destino, en virtud que las TIC's le han dado poder a los clientes para identificar, personalizar y comprar productos turísticos y apoyar la globalización de la industria mediante la provisión de herramientas para desarrollar, administrar y distribuir ofertas a nivel mundial. Cada vez más las TIC's juegan un rol crítico en la competitividad de organizaciones y destinos turísticos, convirtiéndose en un determinante clave de la competitividad organizacional. (Buhalis y Law, 2008).

El diagnóstico realizado identificó áreas de oportunidad en las tres categorías, aportando información que apoya la toma de decisiones, priorizando las actividades en las cuales se deben implementar acciones en el corto plazo para generen oportunidades que permitan mantener competitividad en el mercado a las empresas turísticas y por ende al destino. Los resultados indican 66% de índice de adopción en la categoría de administración, 57% en la categoría de mercadotecnia y 40% en la categoría de CRM. De acuerdo a lo anterior, se considera importante que las TIC'S que actualmente se utilizan dentro de las empresas turísticas se actualicen e integren de forma interna y externa, con el fin de mejorar la experiencia del cliente, así como la operación de las empresas turísticas. Se resalta la necesidad de generar acciones de forma sistemática y estratégicas, iniciado con las actividades pertenecientes a la categoría de administración, la cual engloba actividades operativas y administrativas las cuales deben ser cubiertas previas a la categoría de mercadotecnia, a la cual corresponden actividades de promoción en medios digitales y mediante el uso de TIC'S, la lógica de algunos empresarios podría ser iniciar con mercadotecnia porque es la herramienta de venta, sin embargo para llegar a este nivel, es necesario primero tener sistematizado los procesos de prestación de servicio y atención al cliente, lo cual implica también atender los criterios de CRM previo a los de mercadotecnia.

La globalización del sector turístico impone a las empresas del sector mayores retos para su permanencia en el mercado internacional, los cuales están relacionados con la implementación y uso de las TIC's. El enfrentar estos retos implica el diseño de estrategias que permitan el tránsito hacia su implementación manteniendo la competitividad del sector y construyendo una plataforma hacia su consolidación (Buhalis y O'Connor, 2005). La selección de las TIC'S adecuadas es elemental para empatar los requerimientos de los clientes con las dimensiones de los servicios que se ofrecen. En las TIC'S se encuentra una herramienta poderosa para ofrecer ventajas en la promoción y fortalece las empresas, habilitándolas para llegar a un cliente global e informado, lo cual desencadena en un fortalecimiento de la industria turística de la ciudad. Para lograr lo anterior es necesario generar una estrategia de sensibilización del uso de las TIC'S en las empresas turísticas, en la cual debe trabajar en conjunto la triple hélice; la iniciativa privada, el gobierno y la universidad.

BIBLIOGRAFÍA

Bethapudi, A. (2013). The role of ICT in Tourism Industry. *Journal of Applied Economics and Business*, 1(4), 67-79.

Buhalis, D. & Law R. (2008). Progress in information technology and tourism management: 20 years on and 10 years after the Internet – The state of eTourism research. *Tourism management*. 29. pp 609-623.

Buhalis, D. & O'Connor, P. (2005). Information Communication Technology Revolutionizing Tourism. *Tourism Recreation Research*. Vol. 30(3). pp 7 – 16.

Flores, C. (2014). La construcción del cluster de Tecnologías de Información y Comunicación en Baja California. *Disertación de Tesis*. Universidad Autónoma de Baja California.

Gronroos, C. (2000). Relationship marketing: Interaction, dialogue and value. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*. Vol. 9(3). pp. 13-24.

Katsoni, V. (2011). The role of ICT's in regional tourist development. *Regional Science Inquiry Journal*. Vol. III(2). pp 95-111.

Prasad, A.; Ramamurthy, K. & Naiudu G. (2001). The influence of internet-Marketing Integration on Marketing Competencies and export performance. *Journal of product & brand management*. Vol. 6(4). pp. 235-249.

Qirice, E., Orjola, T. & Liljana, E. (2011). E-Marketing and ICT-Supporter Tourist Destination Management. Implications for tourism industry in global recession. *International journal of management cases*. Vol. 13 (3). pp. 152-158.

Sigala, M. (2003). Unravelling the Impact of Information Communication Technology (ICT) on Restaurant Productivity. *ECIS 2002 Proceedings*, 164.

Zazueta, A. (2014). Situación actual y perspectiva de las actividades de promoción que realizan establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el distrito gastronómico de la ciudad de Tijuana. *Disertación de tesis*. Universidad Autónoma de Baja California.

BIOGRAFÍA

Martha Ofelia Lobo Rodríguez, Facultad de Turismo y Mercadotecnia, Universidad Autónoma de Baja California, México. Correo electrónico: mlobo@uabc.edu.mx

Carlos Alberto Flores Sánchez, Universidad Autónoma de Baja California, México.
Correo electrónico: cflores@uabc.edu.mx

Isaac Cruz Estrada, Universidad Autónoma de Baja California, México.
Correo electrónico: icruz@uabc.edu.mx

Jorge Quiroz Félix, Universidad Estatal de Sonora, México. Correo electrónico: jquirozf@gmail.com

COMPETITIVIDAD POR EL USO DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA EN GASOLINERAS DE LA FRANJA FRONTERIZA MEXICALI – CALEXICO

César Sánchez Ocampo, Universidad Politécnica de Baja California
Miriam Arlyn Tong Delgado, Universidad Politécnica de Baja California
José Gabriel Canela González, Universidad Politécnica de Baja California
Jorge Ignacio Anguiano Lizaola, Universidad Politécnica de Baja California

RESUMEN

Alcanzar y mantener la competitividad en un negocio de giro específico requiere conocer los recursos, el entorno, la competencia y la infraestructura del contexto en que se desenvuelve. La energía eléctrica como recurso e infraestructura del país en que se ubica una empresa es factor clave para el desarrollo de sus actividades productivas y comerciales. Por lo tanto, es de suma importancia estudiar la utilización y el gasto que las industrias y comercios tienen de la electricidad, para poder realizar acciones que lleven a la reducción de los costos por consumo y operativos, y al alcance de un aprovechamiento sustentable que beneficie al medio ambiente. En zonas fronterizas como la de Mexicali – Calexico, es posible contrastar la competitividad entre giros comerciales, como lo son las gasolineras. Este estudio señala, al considerar la energía eléctrica un factor de competitividad, en cuál lado de la frontera una gasolinera es más competente y se sugieren acciones para convertir en una ventaja competitiva al consumo eléctrico. La elección de las gasolineras como objeto de investigación, se debe a que en México son franquicias que comparten las mismas características físicas y de equipamiento, presentando una enorme área de oportunidad, para extender las conclusiones obtenidas en este estudio.

PALABRAS CLAVE: Competitividad, Rentabilidad, Modelo de Negocios e Innovación

COMPETITIVENESS FOR THE USE OF ELECTRIC ENERGY IN GAS STATIONS ON THE FRONTIER STRING MEXICALI – CALEXICO

ABSTRACT

Achieving and maintaining competitiveness in a specific line of business requires knowing resources, environment, competition and infrastructure of the context in which it operates. Electrical energy is a resource and infrastructure of the country in which it is located. Companies are a key factor for the development of productive and commercial activities. Therefore, we study the use and expense of industries and businesses related to electricity. We encourage firms to take actions that leads to the reduction of consumption and operational costs and achieve a sustainable use that benefits the environment. In border areas such as Mexicali - Calexico, it is possible to contrast the competition between lines of business, such as gas stations. This study points out, considering the electricity supply a competitive factor, on which side of the border a gas station are more competent and suggested actions to turn electricity consumption into a competitive advantage. We choose gas stations as an object of research because, in Mexico, franchises share the same physical characteristics and equipment, presenting a huge area of opportunity to extend the conclusions of this study.

JEL: D24, L21, L99, M21, O032

KEYWORDS: Competitiveness, Profitability, Business Model and Innovation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado internacional e interno de una nación son ambientes sumamente dinámicos que exigen a las empresas mantenerse generando continuamente características competitivas que les permitan permanecer vigentes ante los cambios que ocurren en la sociedad y en el mundo de los negocios. Estas características son medios que crean y sostienen un desempeño sobresaliente en la empresa para que pueda sobrevivir, crecer y desarrollarse. Como consecuencia, los estudiosos de la economía y las finanzas han concebido modelos orientados a la competitividad que les señalen a las empresas y a las naciones cuáles son los actores que ejercen una influencia o tienen un efecto en su posición en la economía regional y mundial, al mostrarles cómo agregar valor a sus productos y procesos. Algunos ejemplos de los modelos más destacados que describen e identifican los actores y factores que contribuyen a la competitividad son (como cita Cibinskiene y Navickas, 2011): el “Diamante Nacional” de Porter (1990), los “Nueve Factores” de Cho (1994), el “Doble Diamante” de Rugman y otros (1995, 1998) y el “Dual Doble Diamante” de Moon y Kim (2006).

Por lo tanto, uno de los propósitos que persigue este estudio, además de identificar en cuál lado de la franja fronteriza Mexicali-Calexico es más competitiva una empresa al considerar las tarifas eléctricas de la región, es plantear una alternativa para disminuir el impacto de estas tarifas en la competitividad, al proponer la implementación de módulos fotovoltaicos conectados a la red principal de electricidad. Este tipo de esquemas permite a sus propietarios pagar a la industria que suministra energía eléctrica con electricidad generada la energía consumida en sus negocios y empresas.

Este artículo está organizado como sigue. En la Revisión Literaria se encuentra información sobre la competitividad y sus factores explicando cómo el precio de la energía eléctrica en una región también es un factor de competitividad. También se realiza un contraste de los costos de la electricidad en la región de interés (franja fronteriza Mexicali – Valle Imperial). Asimismo se presenta la relación entre la competitividad y la innovación tecnológica relacionándolas con el uso de sistemas fotovoltaicos conectados a la red principal de energía. Finalmente se presenta la situación de los sistemas fotovoltaicos en la región de Mexicali. En la sección Metodología se compara la competitividad de una gasolinera hipotética en la zona de interés, en relación a las tarifas de electricidad pagadas y las ventas de gasolina de bajo octanaje. En adición se evaluará la competitividad de este tipo de establecimientos considerando la instalación de módulos fotovoltaicos para la generación eléctrica distribuida interconectada a la red. En los Resultados se discuten los principales hallazgos obtenidos en la evaluación realizada con los diferentes escenarios presentados en el estudio. En la sección Conclusión se ofrecen comentarios finales sobre los resultados obtenidos.

REVISIÓN LITERARIA

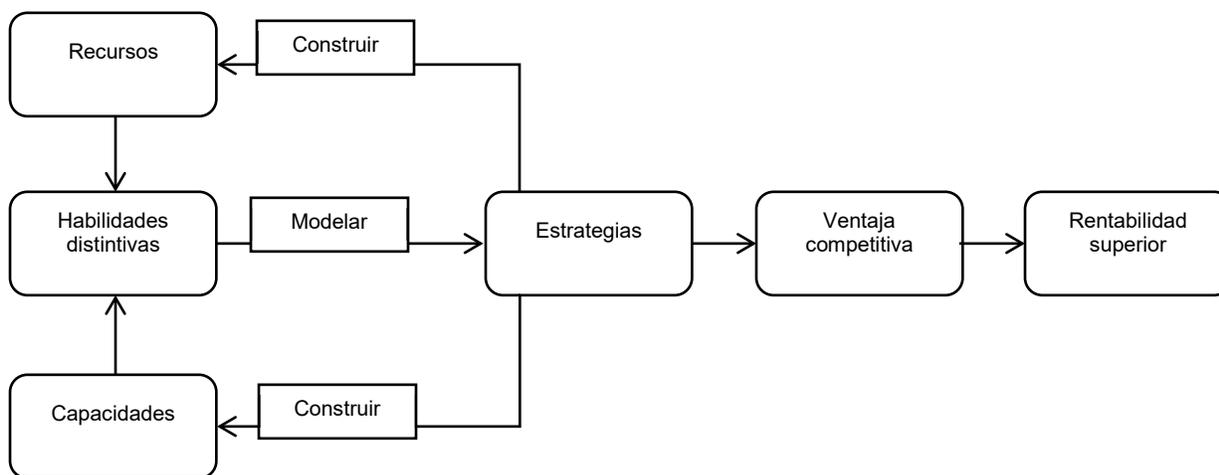
Competitividad

Sobre este tema, lo primero que se dice es que no existe una única definición, pero el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), lo define como “el conjunto de instituciones políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país” (Cann, 2016). En específico, en una empresa la competitividad se puede definir como la capacidad de desarrollar y mantener atributos que le permiten tener una preeminencia en el entorno en que desarrollan sus actividades productivas (Sánchez, C. et al, 2016). La dotación de recursos y capacidades internas que posee una empresa y de la que carecen sus competidores son el fundamento de una ventaja competitiva (Peteraf, 1993). De acuerdo a Ray, Barney y Muhanna (2004), estos recursos y capacidades hacen referencia a los bienes tangibles e intangibles que las organizaciones utilizan para desarrollar sus estrategias de negocios y obtener rendimientos superiores al

agregar valor a sus productos y procesos. Es decir, la competitividad de una empresa puede medirse en términos de la rentabilidad, que es la relación entre la ganancia de una actividad productiva y el capital que fue necesario para obtenerla, en comparación con la de sus competidores (Hill & Jones, 2005). Asimismo, no se debe dejar de lado que, de acuerdo a Porter (1992), la competitividad es una función dinámica de la progresividad, innovación y una habilidad para cambiar y mejorar (como se cita en Kitson, Martin y Tyler, 2010). Debido a la gran importancia de la competitividad para que una empresa alcance su máximo potencial y un estado de bienestar general, se han desarrollado diferentes modelos de negocios. De acuerdo a Osterwalder y Pigneur (2010), un modelo de negocios es una descripción de los supuestos y los argumentos que rigen la manera en que una organización crea valor y beneficios como resultados de ese valor generado (como cita Olinski, Szamrowski y Luty, 2016). Estos modelos de negocios son guías que generan estrategias para crear ventajas competitivas y alcanzar una mayor rentabilidad, al conocer la forma en que interactúan sus recursos con el medio económico, geográfico, temporal, social y cultural. Estas estrategias son acciones dirigidas a optimizar los precios, aumentar la demanda del cliente y/o reducir los costos (Hill & Jones, 2005).

Cuando se diseñan las estrategias que conforman el modelo de negocios es muy importante analizar el ambiente externo que rodea a la organización. Este ambiente se puede considerar en tres partes: el de la industria, considerando la posición de la empresa frente a sus competidores, incluyendo a los locales e internacionales; el nacional, toma en cuenta las características de la nación en las que opera la industria que pudieran generar una ventaja competitiva; y el socioeconómico, que se conforma de los factores macroeconómicos, sociales, gubernamentales, legales, internacionales y tecnológicos (Ídem). Las estrategias del plan de negocios deben ir dirigidas a que la empresa alcance una superioridad en la eficiencia, calidad, innovación y atención al cliente, en relación a su competencia. Estos cuatro factores se constituyen en piezas elementales de la constitución de una ventaja competitiva. Para ello, se debe estar bien consciente de los recursos, capacidades y habilidades distintivas de la empresa (Ídem). En la Figura 1, se muestra la relación entre las estrategias, habilidades distintivas y ventaja competitiva en una empresa (Hill & Jones, 2005).

Figura 1: Relación Entre las Estrategias, Habilidades Distintivas y Ventaja Competitiva en una Empresa (Hill & Jones, 2005, Pp. 86)



Se ilustra cómo los recursos y las capacidades (muchas veces sinónimos) de una empresa generan habilidades distintivas que su vez sirven de base para realizar estrategias. Las estrategias sustentadas de los recursos y habilidades crean las ventajas competitivas que agregan valor a los productos y procesos que resulta, finalmente, en una rentabilidad superior de la empresa y, por lo tanto, una mayor competitividad con respecto a las demás organizaciones.

Precio de la Energía Eléctrica Como Determinante de Competitividad

Toda actividad humana, incluyendo las empresariales e industriales, requieren de energía para realizarse. Por lo tanto, no es sorprendente que los costos económicos, sociales y ambientales de la energía, sean considerados como agentes condicionantes para la competitividad de una empresa o negocio. Tal y como fue establecido por Porter (1990), las industrias de soporte como la que suministra energía, son esenciales para el crecimiento de la competitividad. Autores como Roessner y otros (1996) alegan que la infraestructura técnica y socioeconómica son los más importantes factores de competitividad en una nación y de las empresas ubicadas en ella. La electricidad se destaca entre otras formas de energía debido a su versatilidad, que ha permitido una amplia gama de usos. Se puede encontrar en casi todas las áreas de la vida humana, como son las actividades productivas y recreativas, las comunicaciones y hasta permite asegurar la conservación de los alimentos. Es por ello que el acceso a ella se ha convertido en una escala del desarrollo económico de una región (Alkire, 2010).

La energía eléctrica es una forma de energía secundaria, que se genera a partir de otras fuentes de energías. El acceso a las fuentes, la generación, la transmisión y la distribución de la energía eléctrica conforman factores a los que se subordina su valor económico y ecológico, que deben considerarse al determinar la competitividad una empresa o negocio establecido en un país específico. Esto es, la nación de residencia de un comercio o una industria, contribuye o afecta su competitividad en relación a una similar en instalada en otro país. De acuerdo a Cibinskiene (2010), esto ocurre debido a que no hay sustitutos para este tipo de servicios y las empresas e industrias deben funcionar tomando en cuenta el precio del suministro de energía eléctrica en sus decisiones operativas dado que es un factor de producción.

Costo Financiero de la Electricidad en Baja California, México y en el Condado de Imperial, EE.UU.

La Comisión Federal de Electricidad (CFE) es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, que se encarga de la generación, transmisión, distribución y venta de la energía eléctrica en México. Su existencia tiene el propósito principal de la planeación del Sistema Eléctrico Nacional (Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad, 2014), (Davis, Fuchs y Gertler, 2013). La CFE como encargada de la venta de la electricidad, tiene varias tarifas, según su uso (particular, comercial e industrial) y la cantidad de energía consumida (en kWh). En específico, un establecimiento comercial que funciona con baja tensión, como una gasolinera, paga la tarifa 2, que se estructura como se ve en la Tabla 1.

Tabla 1: Tarifa Eléctrica 2 de la CFE

Rango \$/kWh	Julio 2013	Julio 2016
1 – 50	2.193	2.158
51 – 100	2.649	2.602
Adicional	2.916	2.868
Cargo fijo mensual \$	51.38	59.50

Se observa una comparación de los costos del suministro de energía eléctrica en julio de 2013, antes de la Reforma Energética, y en julio de 2016, fecha del desarrollo del proyecto. Se observa en la tabla que los precios se han mantenido, con excepción del cargo fijo mensual que registra un aumento del 15.8% durante el 2016 en comparación a su costo en 2013 (Comisión Federal de Electricidad, 2016).

En la Tabla 1, también se muestra una comparación de la tarifa 2, en julio del año 2013 antes de la entrada en vigor de la Reforma Energética, con respecto a la misma tarifa en julio del 2016. Se destaca que el cargo fijo mensual es el único rubro que ha subido de precio desde el 2013, en un 15.8%. Por otra parte, en Estados Unidos, la generación, la transmisión y la distribución de electricidad han sido parte de la iniciativa privada, arbitradas por el gobierno de ese país, mediante legislación de regulaciones. De esta forma, diferentes empresas proveen la energía eléctrica en las diferentes regiones del país (Sine y David, 2002). En la zona del sur de California, en el Condado de Imperial Valley, al que pertenece la ciudad de Calexico, Imperial

Irrigation District es la empresa que supe de electricidad a la región (Imperial Irrigation District, 2016). La tarifa para establecimientos comerciales de este proveedor es como se aprecia en la Tabla 2.

Tabla 2: Tarifa Eléctrica Para Uso Comercial en el Condado de Imperial Valley, California, EE. UU.

A.	Cargo del Cliente	\$70 Dlls. (\$1,260 M.N.)
B.	Cargo de demanda	\$3 dlls. por kW de facturación de demanda (\$54 m.n.)
C.	Cargo de energía	\$0.0977 dlls. por kWh (\$1.7586 m.n.)
D.	Ajuste de costo de energía	La cantidad calculada de acuerdo con el Programa ECA y ECA-R.
E.	Ajuste de factor de potencia	\$0.26 dlls. por kVAR de demanda reactiva medida por el medidor de la demanda de kVAR entrante por cada kVAR en exceso de .60 veces la demanda de kW medida y suplida por el IID.

El total a pagar será la suma de A, B, C, D y E, en USD y en moneda nacional calculado a \$18 pesos (Imperial Irrigation District, 2016). Por kWh el costo de la energía en el Condado de Imperial Valley es más económico que el cargo por el mismo concepto en Mexicali, Baja California. Pero en contraste los cargos fijos son más altos en Calexico que en Mexicali.

Competitividad, Innovación y Tecnología

La innovación en el contexto económico es dotar a los recursos con una nueva capacidad para crear riqueza. De acuerdo con Fernandes et al. (2013) y Ferreira et al. (2010), las empresas innovadoras tienen un mejor comportamiento económico y financiero en comparación con aquellas que no innovan (como se cita en Ferreira, Fernandes y Ratten, 2017). Por ello, se ha considerado a la innovación tecnológica como uno de los factores de la competitividad (Şener y Sarıdoğan, 2011), (Moraleta, 2014), la innovación como la clave de la prosperidad de las empresas y las regiones geográficas (Maria, 2010), se ha afirmado que las empresas deben innovar para mantener sus ventajas competitivas (Porter y Stern, 2001), (North, 2016), (Porter, 1990). En específico, el economista Michael Porter afirma que para mantener una ventaja competitiva, la única forma es actualizar y revolucionar de forma constante y sistemática las condiciones técnicas de producción. En su opinión ni la riqueza de recursos naturales, ni la mano de obra barata, ni las políticas gubernamentales, excepto la innovación y la genialidad humana son las que generan riqueza. (Porter, 1990).

Es la misma competencia la que impulsa a la innovación, ésta genera ventajas competitivas porque brindan a la empresa “algo” de lo que carecen sus competidores. Esta característica permite al diferenciarse de sus rivales y aumentar el precio a sus productos o reducir los costos de producción, que finalmente se traduce en rendimientos y rentabilidad (Hill & Jones, 2015). Entre las innovaciones que se pueden aplicar para mejorar el statu quo del gasto en el consumo de electricidad en negocios, es la instalación de módulos fotovoltaicos. Empresas alrededor del mundo, incluyendo gasolineras, están implementando módulos fotovoltaicos en sus instalaciones interconectados a la red de distribución eléctrica para aumentar su competitividad y favorecer al medio ambiente (Lehr & Keeley, 2016), (History, 2015), (Total Marketing Services, 2013), (GoodWe, 2015), (EnergyBras, 2014), (EnergyBras, 2015), (Flores, 2016). Para entender completamente las motivaciones detrás de esta elección, es interesante conocer en qué consisten y sus características.

Generación de Electricidad Por Sistemas Fotovoltaicos

En años recientes, ha crecido el interés en el uso de la energía solar para la generación de energía eléctrica mediante el uso de sistemas fotovoltaicos. En el año 2012, se alcanzó una capacidad instalada de 100 GW mundialmente con esta tecnología, mientras que se prevé que hacia el 2050 en el escenario IEA BLUE se instale una capacidad de hasta 1 TW a nivel mundial (Martínez-Duart y Hernández-Moro, 2013). Esto se debe a una diversidad de motivos, el primero de ellos es que la cantidad de energía que proporciona el Sol a la tierra es tan abundante, que en una hora se recibe suficiente energía para cubrir las necesidades de un año (Messenger & Ventre, 2005). En segundo lugar, la generación fotovoltaica no produce emisiones de gases de efecto invernadero, por lo que se considera una fuente de energía limpia.

En tercer lugar, se ha incrementado la eficiencia en la conversión de estos sistemas, que han alcanzado hasta un 30%, pero al utilizar concentradores ópticos de solares se pudiera obtener una eficiencia de 46% (Green et al, 2015). Finalmente, ha habido una disminución constante en el costo de producción en los últimos años, en el 2010 el costo de instalar una capacidad de una decena kW era de 6.10 USD/W, mientras que el mismo tipo de capacidad instalada costó en el 2015, 3.09 USD/W, una reducción del 50% (Chung, 2015) (Martínez-Duart y Hernández-Moro, 2013). A estas motivaciones se les puede agregar que los módulos fotovoltaicos tienen un periodo de vida largo de hasta 30 años. Los sistemas fotovoltaicos se forman de una unidad básica colectora de energía solar llamada celda fotovoltaica (PV, del inglés photovoltaics). Las celdas PV se fabrican con materiales semiconductores, especialmente el silicio que funciona como sustrato. Las celdas PV se interconectan para conformar módulos fotovoltaicos. Una agrupación de módulos PV conforman al sistema fotovoltaico, que puede funcionar de dos maneras: autónoma o interconectado a la red de distribución de electricidad. Los sistemas autónomos son más comunes para lugares remotos en los que no hay acceso a la red de energía eléctrica. En la segunda opción la electricidad generada se entrega a la red de distribución.

Uso de Sistemas Fotovoltaicos en la Región del Valle de Mexicali

De acuerdo con la Secretaría de Energía en su Prospectiva de Energías Renovables 2012 – 2026, la energía solar es un recurso energético con gran disponibilidad en casi todo el territorio mexicano, en casi la totalidad de localidades. Específicamente en la zona norte, donde se localiza Baja California, la disponibilidad de la energía solar es alta y bastante uniforme durante todo el año, al compararse con otras ciudades, lo que hace atractivo su uso. Recibe entre 5 – 6 kWh/m²/día de radiación solar promedio anual, una de las más altas en el planeta (Mundo-Hernández et al., 2014). En una ciudad desarrollada como Mexicali, Baja California, donde la cobertura del servicio eléctrico es cercana al 100% de los hogares y negocios, los sistemas fotovoltaicos interconectados a la red eléctrica de CFE, permiten a las residencias y a los comercios generar electricidad y venderla a CFE, la cual abonará a su recibo de pago la cantidad de kWh producidos, generando un ahorro económico en la producción, que permitiría percibir mejores rendimientos. En Mexicali, el recurso solar es tan abundante que ha sido percibida como un lugar de estudio de su aprovechamiento para la generación de electricidad a través de sistemas fotovoltaicos por sus beneficios ecológicos y económicos a los hogares, comercios e industria de la región (Armendariz-López et al., 2016), (Soto et al., 2014), (Gallegos, Tapia y Romero, 2014), (Quintero-Núñez, Sweedler y Tanaka, 2006), (Jimenez et al., 2006).

METODOLOGÍA

Para evaluar la competitividad entre gasolineras en ambos lados de la frontera de la región Valle de Mexicali, en México y el Valle Imperial, EE.UU. Se consideró durante el periodo de un año, una gasolinera hipotética basada en una real ubicada en la cd. de Mexicali, de dos bombas marca GILBARCO VEEDER – ROOT que sirve gasolina 24 horas, los siete días de la semana que incurre en un consumo anual de 19894 kWh, que incluye el gasto del alumbrado, de un sistema de cómputo para el despacho y control de las ventas, y del funcionamiento de las bombas de gasolina. Este dato se obtuvo de una gasolinera real ubicada en la ciudad de Mexicali, que proporcionó su recibo de electricidad, el cual incluye el gasto energético mensual durante un año. Por otro lado, la gasolinera proporcionó sus notas de venta de un mes, permitiendo calcular un promedio de 12000 lts de gasolina vendida al mes. Para facilitar el análisis se considerará que la gasolina vendida fue la de menor octanaje, la cual tiene un precio de venta de \$13.53 pesos a la fecha del 09 de noviembre de 2016 (Acuerdo 84/2016, 2016). Mientras que en Calexico, California, se tiene un precio de promedio para la gasolina regular de \$14.55 pesos, a la fecha de 12 de noviembre de 2016 (U.S. Energy Information Administration, 2016). Para el análisis, todas estas características de la gasolinera se mantendrán constantes, considerando variables únicamente la localización geográfica, se considerará primer ubicada en el Valle Imperial y después en Mexicali. Al ubicarla en Mexicali, se considerará que se le instalará una capacidad de 4 kW, 6 kW y 8 kW con módulos fotovoltaicos interconectados a la red de

electricidad. De esta forma será posible evaluar la rentabilidad de este negocio en el contexto del gasto económico en el consumo de electricidad. La rentabilidad se calculará con la expresión

$$Rentabilidad = \frac{Ventas}{Gasto\ de\ electricidad} \tag{1}$$

Esta expresión de rentabilidad está ajustada, la variable Ventas se refiere a la cantidad en moneda nacional mexicana (pesos) equivalente a los litros de gasolina regular (de bajo octanaje) vendida en un mes. Mientras que Gasto de electricidad hace referencia a la cantidad en moneda nacional mexicana (pesos) pagada por la gasolinera a la compañía de venta de electricidad al mes.

RESULTADOS

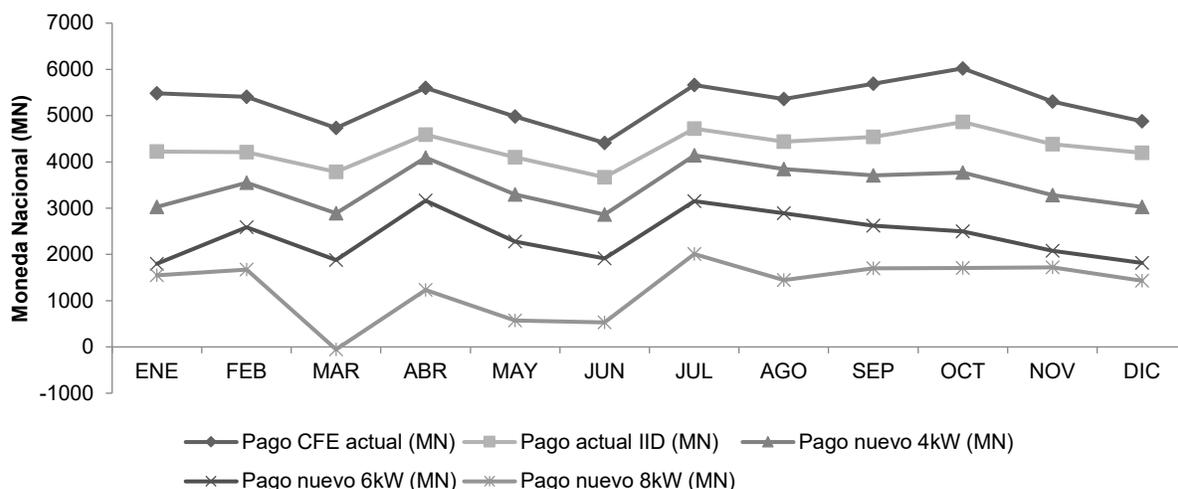
De la Tabla 3 y la Figura 2 se percibe que considerando únicamente las tarifas de electricidad en ambos lados de la frontera, una gasolinera en el Valle Imperial paga 19% menos por ese servicio con referencia a la tarifa pagada en Mexicali. Esto equivale a una rentabilidad (de acuerdo a (1)) de un valor de 39.5 en comparación de la de la gasolinera en Mexicali que es de 30.6. Al instalar una capacidad de 4kW en la gasolinera ubicada en Mexicali, Baja California, se pagaría 35% menos que pagando la totalidad de kWh consumidos con la tarifa de CFE y 20% menos que aplicando la tarifa de IID con el consumo total de kWh. Esto es que se tiene una rentabilidad de 49.5. Sin embargo, si se instalan 6kW en módulos fotovoltaicos en la gasolinera en Mexicali se genera un ahorro de 55% en comparación al pago de la totalidad de kWh consumidos con la tarifa de CFE. En cambio el ahorro es de 45% con referencia a la tarifa de la IID, al pagar la totalidad de los kWh gastados. De esta forma se alcanza una rentabilidad de 78.2. Por otra parte, la rentabilidad es de 94.5 al instalarse un sistema fotovoltaico de una capacidad de 8kW. Esto es un ahorro de 75% y uno de 70%, al compararse con el consumo completo de kWh pagando la tarifa de CFE y la tarifa de la IID, respectivamente. Un punto muy importante a considerar en relación a los sistemas fotovoltaicos es que representan una inversión inicial que debe considerarse, por lo que se pidió a una empresa dedicada a la instalación de módulos solares en Mexicali que hiciera un presupuesto para la mayor capacidad instalada, la de 8kW.

Tabla 3: Comparativo Sobre los Costos de la Energía Eléctrica

Mes	Consumo Actual Kwh	Pago CFE Actual (MN)	Pago Actual IID (MN)	Pago Nuevo 4kw (MN)	Pago Nuevo 6kw (MN)	Pago Nuevo 8kw (MN)
ENE	1624	5480.81	4222.4	3025.69	1798.88	1545.75
FEB	1620	5404.99	4212	3547.46	2588.63	1674.00
MAR	1456	4731.86	3785.6	2892.04	1879.88	-54
ABR	1765	5598.66	4589	4094.68	3162.38	1231.88
MAY	1578	4981.66	4102.8	3294.68	2278.13	570.38
JUN	1411	4411.59	3668.6	2861.66	1910.25	533.25
JUL	1815	5659.88	4719	4140.45	3148.88	2008.13
AGO	1707	5357.38	4438.2	3848.84	2892.38	1447.47
SEP	1747	5692.01	4542.2	3711.49	2619	1697.63
OCT	1870	6021.98	4862	3768.86	2497.5	1707.75
NOV	1686	5304.95	438306	3281.18	2075.63	1717.88
DIC	1615	4880.05	4199	3028.73	1819.13	1434.38
	19894	\$ 63525.99	\$ 51724.40	\$ 41494.95	\$ 28670.63	\$ 15514.88

En Consumo actual aparecen los kWh consumidos por la gasolinera, en Pago actual CFE aparece el costo en moneda nacional mexicana (pesos) correspondiente al consumo mensual de la gasolinera instalada en Mexicali, Baja California; en Pago actual IID aparece el precio que pagará la gasolinera si se instalara en el Condado de Imperial convertido a moneda nacional mexicana (pesos); en Pago Nuevo 4kW, 6kW y 8kW es el pago que se haría a CFE instalando estas capacidades en la gasolinera instalada en Mexicali, Baja California.

Figura 2: Comparativo de Consumos Anuales de Energía Eléctrica



El eje vertical representa el costo en moneda nacional mexicana (MN) y el eje horizontal representan los meses del año en que se realizó la evaluación. Cada una de las curvas representa el pago mensual realizado en cada uno de los escenarios previstos en este estudio: la curva con rombos es el pago en el ocurre una gasolinera instalada en Mexicali a precios de la tarifa eléctrica de julio de 2016; la curva con cuadrados representa el costo de la electricidad para la misma gasolinera de estar instalada en el Valle Imperial; la curva con triángulos es el pago que se realizaría a CFE de tener instalada una capacidad de generación fotovoltaica de 4kW; la curva con equis representa el costo de la electricidad que se pagaría a CFE de haber instalado una capacidad de 6kW; y la curva con asteriscos es la del pago a CFE de tener instalada una capacidad de 8kW, es interesante observar que en el mes de marzo el saldo es negativo, es decir, CFE debiera reembolsar el exceso de electricidad generado a la gasolinera.

La empresa Tecnosolar propuso la instalación de 32 módulos FV de la marca Iusasol de 255 Watts c/u, 2 inversores de la marca Zeversolar de 5000 Watts c/u, estructura a base de aluminio para montaje, centro de carga, cableado y protecciones, trámites para la interconexión con CFE y un monitoreo de consumo/generación. Este sistema representa una capacidad estimada de 8.16 kW. El costo de la inversión sería de \$15,504.00 USD con un tiempo de vida de 30 años. Con esta instalación se tiene un ahorro de \$48011.12 pesos, que permitirá alcanzar el punto de equilibrio en 5.81 años.

CONCLUSIÓN

A lo largo del presente artículo se ha determinado en cuál lado de la franja fronteriza Mexicali – Calexico es más competitiva una gasolinera al considerar únicamente su ubicación geográfica y los precios pagados por concepto del suministro de electricidad. Asimismo, se analizó el escenario de instalación de módulos fotovoltaicos a la gasolinera en Mexicali para incrementar su competitividad, obteniendo resultados positivos. Durante el análisis se consideró una gasolinera hipotética sustentada en datos de consumo eléctrico mensual a lo largo de un año y de ventas de gasolina de bajo octanaje mensuales obtenidos de una gasolinera real instalada en Mexicali. Esta gasolinera hipotética se consideró en Mexicali y luego en el Valle Imperial, al realizar este cambio de locación se modificó la tarifa eléctrica pagada y se obtuvieron resultados sobre la competitividad. Como segunda parte del análisis, se consideró la instalación de diferentes capacidades de módulos fotovoltaicos conectados a la red de energía eléctrica en la gasolinera en Mexicali y se obtuvieron resultados sobre la competitividad en comparación con la gasolinera en el Valle Imperial. Los resultados del análisis arrojaron que es más competitiva una gasolinera en el Valle Imperial al presentar casi 10 unidades encima de la rentabilidad de una gasolinera idéntica en Mexicali.

Al instalarle módulos fotovoltaicos al todo de la gasolinera en Mexicali, ésta se vuelve más competitiva que la gasolinera en el Valle Imperial. El adquirir esta ventaja competitiva que permite la disminución del costo unitario por litro de gasolina vendido, permite a la gasolinera alcanzar una mayor rentabilidad. La

mayor rentabilidad se obtiene al instalar un sistema fotovoltaico con una capacidad 8kW. En este escenario con una inversión de poco menos de los 300 mil pesos se pudo calcular que durante el tiempo de vida del sistema (30 años en promedio) los ahorros proyectados con respecto al costo comercial de la electricidad pueden llegar hasta los 5 millones de pesos. Al considerar únicamente la variable del costo de la electricidad, se obtiene una visión sesgada de la rentabilidad real, pero de acuerdo a los resultados obtenidos, hay un beneficio económico en la instalación de sistemas fotovoltaicos en gasolineras.

Este estudio es un parteaguas que coloca una base para estudios subsecuentes en los que se pudieran considerar más variables, como lo son los permisos, salarios, renta de los inmuebles, seguros, entre otras, que existen en una gasolinera real. Otro aspecto de sumo interés en la actualidad que puede estudiarse en el futuro son los beneficios ecológicos que tiene la utilización de fuentes de energía limpias y sustentables como lo son sistemas fotovoltaicos, al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Como comentario final es importante expresar que en México existe una ausencia a la cultura de invertir para ahorrar, este concepto tiene que cambiar para empezar a crear conciencia de los altos consumos que se tienen en la actualidad, sobre todo en el área del consumo energético. Los precios de la electricidad seguirán en aumento y no quedará otra alternativa que unirse a la generación de energía.

REFERENCIAS

- Acuerdo 84/2016. (2016, Noviembre 8). *Diario Oficial de la Federación de México*. En Miguel Messmacher Linartas, Subsecretario de Ingresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, DOF 08–11–2016. Recuperado en noviembre de 2016 de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5460027&fecha=08/11/2016.
- Alkire, S. (2015). *Acute Multidimensional Poverty: A New Index of Developing Countries*. New York: United Nations Development Programme. Human Development Reports.
- Armendariz-Lopez, J. F., Luna-Leon, A., Gonzalez-Trevizo, M. E., Arena-Granados, A. P., & Bojorquez-Morales, G. (2016). Life cycle cost of photovoltaic technologies in commercial buildings in Baja California, Mexico. *Renewable Energy*, 87, 564-571.
- Cann, O. (2016, octubre). ¿Qué es la competitividad? Recuperado en noviembre 2016, de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/>
- Cibinskiene, A. (2010). Relation of Infrastructure National Monopolies and National Competitiveness. *Economics and Management*, (15), 62 – 67.
- Cibinskiene, A. y Navickas, V. (2011). Impact of Products and Services Prices of Infrastructural Natural Monopolies on the Factors of National Competitiveness. *Economics and Management*, (16), 144 – 151.
- Chung, D. (2015). *U.S. Photovoltaic Prices and Cost Breakdowns: Q1 2015 Benchmarks for Residential, Commercial, and Utility-Scale Systems*. Golden, Co.: National Renewable Energy Laboratory (NREL).
- Comisión Federal de Electricidad. (Julio, 2016). Comisión Federal de Electricidad: Tarifas generales de baja tensión. Recuperado en julio de 2016, de: app.cfe.gob.mx//Aplicaciones/CCFE/Tarifas/Tarifas/tarifas_negocio.asp?Tarifa=CMABT&Anio=016
- Davis, L., Fuchs, A. y Gertler, P. (2013). Cash for Coolers: Evaluating a Large-Scale Appliance Replacement Program in Mexico. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(4), 207 – 238.

EnergyBras. (Marzo, 2014). EnergyBras Energia Renováveis. Recuperado en junio de 2016, de <http://www.energybras.com.br/en/cases/solar-photovoltaic-grid-tie-gas-station-5kwp>

EnergyBras. (Agosto, 2015). EnergyBras Energia Renováveis. Recuperado en junio de 2016, de <http://www.energybras.com.br/en/cases/solar-photovoltaic-grid-tie-gas-station-10kwp>

Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad. (2014). Diario Oficial de la Federación del 31 marzo del 2014. Cámara de Diputados.

Ferreira, J., Fernandes, C. y Ratten, V. (2017). Entrepreneurship, Innovation and Competitiveness: What Is the Connection? *International Journal Business and Globalisation*, 18(1), 73 – 95.

Flores, L. (Junio, 2009). Borderzine reporting across fronteras: The Green Valley – Imperial Valley’s 21st Century Gold is in Renewable Energy. Recuperado en julio de 2016, de <http://borderzine.com/2009/06/the-green-valley-imperial-valleys-21st-century-gold-is-in-renewable-energy/>

Gallegos, R., Tapia, E. y Romero, S. (2014). Impact of the subsidy on the electric rate in the use of renewable energy for net zero housing in Mexicali, Mexico. *WIT Transactions on Ecology and The Environment*, 181, 291 – 299.

GoodWe. (Septiembre, 2015). GoodWe Your solar engine. Recuperado en junio de 2016, de: <http://www.goodwe.com.cn/news/show-592.aspx>

Green, M., Emery, K., Hishikawa, Y., Warta, W. & Dunlop, E. (2015). Solar cell efficiency tables (Version 45). *Progress in Photovoltaics*. Vol. 23. Issue 1, 1-12.

Hill, C. & Jones, G. (2005). Administración estratégica. Un enfoque integrado. Prentice Hall.

History. (2015). History. Recuperado el junio 2016, de Britain’s oil hunters: <http://www.history.co.uk/shows/britains-oil-hunters/articles/evolution-of-bp>

Imperial Irrigation District. (2016). Energy Service Maps. Recuperado en julio de 2016, de <http://www.iid.com/district-services/economic-development/energy-service-area>

Imperial Irrigation District. (2016). Energy Rates. Recuperado en julio de 2016, de <https://www.iid.com/home/showdocument?id=2568>

Jimenez, H. et al. (2006). The impact of photovoltaic systems on distribution transformer: A case study. *Energy Conversion and Management*, 47(4), 311 – 321.

Kitson, M., Martin, R. y Tyler, P. (2010). Regional Competitiveness: An Elusive yet Key Concept? *Regional Studies*, (38), 9, 991 – 999.

Lehr, J., & Keeley, J. &. (2016). Alternative Energy and Shale Gas Encyclopedia. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Maria, H. (2010). Innovation – The Cornerstone of Economic Success at European Level. *Economic Science Series*, 10(2), 57 – 62.

- Martínez-Duart, J. M., & Hernández-Moro, J. (2013). Commentary: Photovoltaics firmly moving to the terawatt scale. *Journal of Nanophotonics*, 7(1), 078599-078599.
- Messeger, R. & Ventre, J. (2003). Photovoltaic systems engineering. Boca Raton, Florida: CRC Press.
- Moraleda, A. (2014). La innovación, clave para la competitividad empresarial. *Universia Business Review* No. 1, 128-136.
- Mundo-Hernández, J., de Celis, B., Hernández-Álvarez, J. y de Celis-Carrillo, B. (2014). An Overview in Solar Photovoltaic Energy in Mexico and Germany. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 31, 639–349.
- North, K. (2016). *Competitive Strategies for Small and Medium Enterprises*. Springer.
- Olinski, M., Szamrowski, P. y Luty, L. (2016). The Impact of EU Funds on the Development of Business Model for Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Competitiveness*, (8) 3, 68 – 89.
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstone of Competitive Advantage: A Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, (14), 3, 179 – 191.
- Porter, M. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: The Free Press.
- Porter, M. & Stern, S. (2001). Innovation: location matters. *MIT Sloan management review*, 42(4), 28.
- Ray, G., Barney, J. y Muhanna, W. (2004). Capabilities, Business Process and Competitive Advantage: Choosing the Dependent Variable in Empirical Tests of the Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, (25), 23 – 37.
- Roessner, J. D., Porter, A.L., Newman, M. y Cauffiel, D. (1996). Anticipating the future high-tech competitiveness of nations: indicators for twenty-eight countries. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 51.
- Quintero-Núñez, M., Sweedler, A. y Tanaka, S. (2006). Renewable resources of energy in northern Baja California, Mexico. *WIT Transactions on Ecology and The Environment*, 99, 769 – 778.
- Sánchez, C., Anguiano, J., Tong, M. & Canela, J. (2016). Estudio energético en gasolineras: una alternativa de competitividad. *Revista de Desarrollo Económico*, (3) 8, 22 – 26.
- Secretaría de Energía. (2012). *Prospectiva de Energías Renovables 2012 – 2026*. Recuperado en septiembre del 2016 de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/62954/Prospectiva_de_Energ_as_Renovables_2012-2026.pdf
- Şener, S., & Saridoğan, E. (2011). The effects of science-technology-innovation on competitiveness and economic growth. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 815-828.
- Sine, W. y David, R. (2002). Environmental Jolts, Institutional Change, and the Creation of Entrepreneurial Opportunity in the US Electric Power Industry. *Research Policy*, (32), 185 – 207.
- Soto, N. S., Cueto, O. R. G., Benítez, S. O., & Arista, A. A. L. (2014). Photovoltaic low power systems and their environmental impact: Yuma, Arizona, USA case study and projections for Mexicali, Mexico. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 32, 172-177.

Total Marketing Services. (Diciembre, 2013). Total. Recuperado en junio de 2016, de:
<http://www.total.com/sites/default/files/atoms/file/total-solar-power-investing-technology-bright-future>.

U.S. Energy Information Administration [en línea]. Washington, D.C.: U.S. Department of Energy, [fecha de consulta: noviembre de 2016]. Open Data: California Regular Reformulated Retail Gasoline Prices, Weekly. Recuperado de
http://www.eia.gov/odata/qb.php?sdid=PET.EMM_EPMRR_PTE_SCA_DPG.W.

BIOGRAFÍAS

César Sánchez Ocampo es Doctor en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California, está adscrito como Director del programa académico de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura y del programa académico de Administración y Gestión de PYMES de la Universidad Politécnica de Baja California, ubicada en Calle de la Claridad, SN, Colonia Plutarco Elías Calles. Correo electrónico csancheso@upbc.edu.mx.

Miriam Arlyn Tong Delgado es Maestra en Ciencias en Electrónica y Telecomunicaciones por el Centro de Investigación y Educación Superior de Ensenada, está adscrito como Profesor Investigador de Tiempo Completo del programa académico de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura de la Universidad Politécnica de Baja California, ubicada en Calle de la Claridad, SN, Colonia Plutarco Elías Calles. Correo electrónico matongd@upbc.edu.mx.

José Gabriel Canela González es Ingeniero en Energía por la Universidad Politécnica de Baja California, está adscrito como Profesor de Asignatura del programa académico de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura de la Universidad Politécnica de Baja California, ubicada en Calle de la Claridad, SN, Colonia Plutarco Elías Calles. Correo electrónico jcanelag@upbc.edu.mx.

Jorge Ignacio Anguiano Lizaola es Maestro en Ciencias por la Universidad Autónoma de Baja California, está adscrito como Profesor Investigador de Tiempo Completo del programa académico de Ingeniería en Tecnologías de Manufactura de la Universidad Politécnica de Baja California, ubicada en Calle de la Claridad, SN, Colonia Plutarco Elías Calles. Correo electrónico janguianol@upbc.edu.mx.

NECESIDADES DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN CONTADURÍA

José Manuel Valencia-Moreno, Universidad Autónoma de Baja California
Clementina García Martínez, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

A partir de 2004, el sistema tributario de México inició una transición hacia la digitalización de sus servicios. Esta transición ha impactado a los profesionales en Contaduría en cuanto a las habilidades tecnológicas que deben ahora poseer para realizar su trabajo. Ya se han detectado esas habilidades tecnológicas y se han clasificado de acuerdo a la destreza que se requiere. En este trabajo se evaluaron cada una de ellas con el propósito de conocer el porcentaje de conocimiento que tienen y las necesidades de capacitación tecnológica que requieren. El perfil identificado es: una mujer menor de 30 años de edad; soltera; con una licenciatura en contaduría; conoce el Código Fiscal de la Federación incluyendo el capítulo de los medios electrónicos; utiliza una computadora e internet para desarrollar su trabajo profesional cada día. Entre el 85% y 100% desarrollan capacidades tecnológicas básicas e intermedias. En cuanto a las capacidades tecnológicas avanzadas, el 21% no sabe cómo actualizar Java para el funcionamiento del software proporcionado por el SAT; el 15% no sabe cómo utilizar la Firma Electrónica Avanzada; el 15% no sabe revisar las características técnicas de su equipo de cómputo; el 30% no sabe crear y entregar un dictamen fiscal en el portal web del SAT. Finalmente, el 94% desea capacitarse en el área de Tecnologías de Información.

PALABRAS CLAVE: Profesionales En Contaduría, Capacidades Tecnológicas, Tecnologías De Información

INFORMATION TECHNOLOGY NEEDS FOR ACCOUNTING PROFESSIONALS

ABSTRACT

Since 2014, the Mexican Tributary System began a transition towards the digitization of its services. This transition caused severe impacts on professionals in accounting. Technological skills to carry out their work have changed. These technological abilities have already been successfully detected and have been classified according to the cleverness required. In this paper, each one was evaluated to identify the percentage of knowledge they have and the technological training needs they require. The identified profile is: a woman under 30 years of age; single; with a bachelor's degree in accounting; knows the Fiscal Code of the Federation including the chapter of the electronic means; uses a computer and internet to develop their professional work every day. Between 85% and 100% develop basic and intermediate technological capabilities. As for advanced technological capabilities, 21% do not know how to upgrade Java for the operation of software provided by the SAT; 15% do not know how to use the Advanced Electronic Signature; 15% do not know how to review the technical characteristics of their computer equipment; 30% do not know how to create and deliver a tax report on the SAT web portal. Finally, 94% want to train in the area of Information Technology.

JEL: M2, M4

KEYWORDS: Accounting Professional, Technological Abilities, Information Technology

INTRODUCCIÓN

El Servicio de Administración Tributaria (SAT) es la dependencia encargada de la recaudación en México. Desde el 2003, el SAT inició sus esfuerzos para utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) para apoyar la administración y servicios del gobierno federal, incluida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Específicamente, el 29 de agosto de 2003, se publicó el “Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código de Comercio en Materia de Firma Electrónica” con lo que, en septiembre del mismo año, el SAT habilitó en sus áreas de desarrollo de servicios, tecnologías de información y asistencia al contribuyente, las facturas electrónicas, donde se utilizarán las firmas electrónicas con sus respectivos certificados para acreditar a las personas y empresas que deseen utilizar esta modalidad llamada de Comprobantes Fiscales Digitales. Como muestra de la tendencia a digitalizar sus procesos de tributación, el SAT edificó la oficina virtual en su portal en internet en donde ofrece información y brinda servicios en línea a los contribuyentes. Esto es aparte de las oficinas físicas que tiene en todo el territorio nacional. En el Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2006 – 2012, se asienta que entre los avances en la implementación de apoyos tecnológicos en la Administración General de Servicios al Contribuyente están los siguientes divididos en: atención de trámites y servicios; cuenta tributaria y contabilidad de ingresos; y el Sistema de Información Geográfica Fiscal.

Atención de Trámites y Servicios

Los servicios ofrecidos son: el servicio Web liberado el 27 de agosto de 2007, conformado por Aclaraciones, Orientaciones y Servicios o Solicitud; el servicio de ayuda en línea se liberó a los contribuyentes a partir del año 2009; Clave de Identificación Electrónica Confidencial Fortalecida; la Firma Electrónica Avanzada (FIEL) de acuerdo al Decreto por el que se expide la Ley de Firma Electrónica Avanzada (Cámara de Diputados, 2012), la cual tiene por objeto el que los ciudadanos tengan una sola firma electrónica para realizar trámites o solicitar servicios ante la Administración Pública Federal, así como promover y consolidar el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicaciones entre las Dependencias y Entidades del Gobierno Federal.

Cuenta Tributaria y Contabilidad de Ingresos:

La Declaración Anual de Personas Físicas (DeclaraSAT) en línea (Declaración Automática), es un desarrollo electrónico para la presentación de la Declaración Anual de Personas Físicas. Las principales características implementadas que destacan son: la funcionalidad de la búsqueda automática de la FIEL para el firmado de la declaración; almacenado de la imagen de la declaración en archivo con formato PDF; compatibilidad con el sistema operativo IOS de Apple; Portal Tributario PYMES liberado el 27 de abril de 2009, emite facturas electrónicas, genera la información para determinar el ISR, IETU e IVA, así como la presentación de la Declaración Informativa de Operaciones con Terceros; Pagos Electrónicos vía los portales bancarios de las 18 instituciones de crédito autorizadas; pago Electrónico de Derechos Productos y Aprovechamientos Esquema e5cinco; y Declaraciones y Pagos de impuestos federales vía Internet, se estableció que a partir de febrero del 2012 todas las Personas Morales están obligadas a utilizarlo

Sistema de Información Geográfica Fiscal

Los principales avances son: incorporación de la Base de Datos espacial para el nuevo aplicativo de Consulta de Mapas con Variables Fiscales; Programa de Actualización y Registro para modernizar las áreas de recaudación estatales (SHCP, 2012); el 16 de enero de 2012 se estableció la Modernización Tecnológica de los Servicios de Información para mejorar y optimizar los niveles de los Servicios de Información que ofrece a sus áreas usuarias, a través de la modernización de la infraestructura y los procesos tecnológicos que los soportan; en 2014 se realiza la reforma al Código Fiscal de la Federación, en su artículo 28, que informa sobre las nuevas obligaciones a los contribuyentes entre ellas, la contabilidad electrónica; además cuenta con un portafolio de 79 proyectos tecnológicos que sin duda marcan la línea de modernización tecnológica que quieren lograr (Servicio de Administración Tributaria, 2016). Ante esta dinámica de modernización en el Sistema Tributario en México, los profesionales encargados principalmente de registrar el tributo de las personas físicas y morales, son los Licenciados en Contaduría. Éstos se están enfrentando a los cambios tecnológicos que imponen esos avances del SAT, por lo que requieren poseer ciertas capacidades tecnológicas para lograr llevar a cabo su trabajo profesional. El objetivo de este trabajo es determinar qué tanto los profesionistas en contaduría conocen esas capacidades tecnológicas identificadas (Valencia et al., 2016), con el propósito de detectar los temas de capacitación tecnológica que necesitan, así como los estudiantes de ésta área. El resto de este trabajo está organizado de la siguiente manera: en la revisión literaria se presentan tanto artículos como documentos oficiales referentes a los cambios que el SAT ha introducido, sobre todo el que implica el uso de tecnologías de información; en la metodología se presenta la forma en que se desarrolló esta investigación; después se dan a conocer los resultados obtenidos; finalmente se discuten las conclusiones del trabajo.

REVISIÓN LITERARIA

Desde el año de 1917 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece claramente en el artículo 31º, fracción IV, que es obligación de los mexicanos: “... *contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.*” (Cámara de Diputados, 2016-a). De aquí emanan: leyes, códigos, reglamentos y decretos, como lo son el Código Fiscal de la Federación (Cámara de Diputados, 2016-b) y la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) (Cámara de Diputados, 2016-c). Estas leyes estipulan el tipo de contribución para todas las entidades económico financieras sean lucrativas o no, privadas o de gobierno. El día 15 de diciembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Servicio de Administración Tributaria en México (Cámara de Diputados, 2015). Con esta ley se crea el Servicio de Administración Tributaria como un órgano descentralizado de la SHCP. “*Tiene la responsabilidad de aplicar la legislación fiscal y aduanera, con el fin de que las personas físicas y morales contribuyan proporcional y equitativamente al gasto público; de fiscalizar a los contribuyentes para que cumplan con las disposiciones tributarias y aduaneras; de facilitar e incentivar el cumplimiento voluntario, y de generar y proporcionar la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política tributaria*” (Cámara de Diputados, 2015).

En relación con los ingresos, se cuenta con la LIF, en donde se hace un estimado de los ingresos totales de un año y posteriormente, por medio de un decreto oficial, se expide un presupuesto anual en donde se define el destino de los impuestos recaudados en un ejercicio fiscal (Cámara de Diputados, 2016-c). Para el cumplimiento de estas obligaciones, se establece la contabilidad electrónica (Servicio de Administración Tributaria, 2016) que es el registro de las transacciones en medios electrónicos que realizan los contribuyentes y el envío de archivos en formato xml a través del Buzón Tributario. Surge entonces la necesidad de que los profesionales en contaduría conozcan conceptos tecnológicos como son: archivos xml, envío de información por internet, acceso a sitios en internet, firma electrónica.

El envío de la información de las operaciones del contribuyente, ha evolucionado en los últimos años, pasando de ser reportes, declaraciones, avisos, etc. en papel, a compendios de información encriptados en distintos formatos electrónicos, que van desde simples archivos de texto o basados en DEM, hasta el nuevo XML, y su envío mediante el buzón tributario. Esta aplicación de la tecnología busca además, combatir la evasión y contribuir a la recaudación. (Vizcaíno, 2006). La firma electrónica se da como resultado de la preocupación por la legalidad en el envío de documentos e información por estos medios y a la intranquilidad de las organizaciones en torno a la seguridad y privacidad que pueden brindar las TICS. Para asegurar la validez legal en la transferencia de información y documentos a un tercero, deben ser enviados con una firma electrónica (Güney, 2014).

La Firma Electrónica Avanzada es un “conjunto de datos que se adjuntan a un mensaje electrónico, cuyo propósito es identificar al emisor del mensaje como autor legítimo de éste”, así como funciona la firma autógrafa. Dentro de sus características más importantes es que brinda seguridad a los contribuyentes ya que utiliza el cifrado PKI (Public Key Infrastructure, en inglés), un estándar internacional que usa dos llaves (SAT, 2014). No obstante que la autoridad afirma que por sus características, es segura y garantiza la identidad, este método no se considera totalmente seguro, pues al autenticarse, las llaves privadas y contraseñas tienen que viajar por Internet. (Cruz *et al*, 2008). La evolución de la FIEL se convirtió en la llamada e.firma, que es un archivo digital de identificación del contribuyente, utilizado en su interacción con el SAT y con otras dependencias gubernamentales. Además de que la e.firma es única y que tiene la validez de una firma autógrafa, se incrementó la seguridad para adaptarse a un uso móvil, es decir, los contribuyentes pueden llevar su e.firma en su móvil sin temor a perderla o que la utilicen personas no autorizadas, cuando se extravía el dispositivo móvil. Esto se debe a que se generan claves dinámicas y se requiere almacenar un archivo con dichas claves. Puede utilizarse en los dispositivos móviles con la Aplicación SAT Móvil (e.firma portable) instalada en un dispositivo Android y/o IOs (SAT, 2016).

Los profesionales en contaduría ofrecen sus servicios tanto a contribuyentes morales como físicos y para lograr una contribución exitosa, es necesario conocer de Contabilidad Electrónica (E-Contabilidad), Firma Electrónica Avanzada (FIEL), Factura Electrónica o Comprobantes Fiscales Digitales por Internet⁶ (CFDI), Buzón Tributario, Presentación de avisos por Internet, Declaraciones informativas, Declaraciones mensuales, Obligación de pago de impuestos por transferencias bancarias a las personas morales, Dictámenes Fiscales, Solicitudes de Devoluciones y Compensaciones, Timbrado de Nómina, entre otras actividades. Como se puede observar, son varios los elementos tecnológicos que ahora se manejan para la recaudación tributaria. Cada una de estas actividades involucra algún tipo de conocimiento tecnológico para poder llevarse a cabo. Por lo anterior, el contador público requiere adquirir nuevas capacidades tecnológicas que le permitan desarrollar su trabajo. En un estudio previo (Valencia *et al.*, 2016), a través de una investigación exploratoria y documental identificaron las capacidades tecnológicas que deben poseer los Contadores Públicos en México. Dichas capacidades tecnológicas se clasificaron en básicas, intermedias y avanzadas, de acuerdo con el nivel de conocimiento técnico en el uso de la computadora, como se observa en la siguiente tabla.

Dentro de las conclusiones de ese trabajo, se destaca que: a pesar de los grandes despliegues de hardware y software del SAT, la tendencia del uso de internet para cumplir con las obligaciones fiscales, es negativa. Esto debido en parte a que los contribuyentes - representados principalmente por los profesionales en contaduría, no poseen los conocimientos tecnológicos necesarios, desilusionándose y tomando la alternativa de ir a una ventilla de atención del SAT en su localidad. En su tesis doctoral, Carreño (2010) comenta que los solicitantes de servicios profesionales, esperan que los Contadores Públicos estén a la par de las exigencias del negocio actual, incluyendo competencias tecnológicas. Concluye que los profesionales en Contaduría han adquirido competencias tecnológicas fuera de la Universidad para poder actuar con eficiencia en su actividad profesional. El desconocimiento de estas capacidades dificulta su contratación.

Tabla 1: Clasificación de Capacidades Tecnológicas

Básicas	Intermedias	Avanzadas
Prender y apagar el equipo necesario (computadora, impresora, digitalizador, etc.)	Acceder a internet	Utilizar un software de contabilidad
Imprimir documentos	Enviar correo electrónico con archivos adjuntos	Instalar actualizaciones de software
Transferir archivos entre diferentes medios de almacenamiento digital	Descargar archivos adjuntos de correos electrónicos	Generar archivos PDF y XML
Copiar archivos con formato key y req a USB	Subir archivos a servidores web	Compresión de archivos ZIP
	Buscar archivos en diferentes medios de almacenamiento digital	Añadir Firma Electrónica
		Actualizar Java
		Incorporar el sello digital
		Conectar a internet una computadora ya sea en forma alámbrica o inalámbrica

Una capacidad clasificada como Básica requiere pocos conocimientos en el manejo de la computadora, por ejemplo, prender y apagar una computadora o impresora es relativamente fácil. Las capacidades Intermedias requieren de conocimientos más técnicos de computación y las capacidades Avanzadas requieren de un amplio conocimiento en el manejo de la computadora y conocimientos de computación. Tomado de Valencia-Moreno et al (2016).

METODOLOGÍA

Esta investigación se plantea como objetivo determinar las necesidades en TICS que los profesionales en contaduría requieren para desarrollar sus actividades profesionales. El estudio dará a conocer el estado real de las capacidades en tecnologías con que cuentan estos profesionales y las áreas de oportunidad. Se trata de una investigación de tipo exploratoria donde los investigadores se limitan a describir y medir el fenómeno de estudio. Además su naturaleza es transversal, ya que se analiza el problema de estudio en un momento dado en el tiempo (Hernández *et al.*, 2011). Para ello se diseñó una investigación en dos etapas: la primera consistió en un análisis de datos en bancos electrónicos, consultas de estadísticas del SAT e información pertinente disponible en la internet. La segunda etapa consistió en la aplicación de un cuestionario a los docentes del área de contaduría de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Campus Ensenada. El estudio se centra en identificar la proporción de la totalidad de los maestros de FCAyS que poseen los conocimientos y manejo de las TICs, determinadas para la realización de los trámites de la Contabilidad Electrónica establecida por el SAT.

En la primera etapa de la investigación se utilizaron materiales bibliográficos, en la segunda etapa se elaboró un cuestionario para ser contestado por los docentes, en línea y de forma presencial. Todo lo anterior permitió obtener la información requerida para el logro del objetivo de la presente investigación. En la segunda etapa se aplicó un instrumento de recolección de información conformado por cuatro variables: perfil del profesionista en contaduría; capacidades tecnológicas; capacidades de contaduría; y temas de capacitación. La primera consta de 12 elementos, ítems o preguntas con diferentes unidades de medición. La segunda está formada por quince elementos, cuatro para las capacidades básicas, cinco para las intermedias y seis para las capacidades avanzadas, todos los elementos tienen asociada una escala de Likert de tres niveles. La última también consta de quince elementos con una escala de Likert de tres niveles. En el Anexo 1 se incluye Tabla de Operacionalización de las Variables detallada. La cuarta y última variable consta de cuatro elementos, cuyas respuestas fueron abiertas. El instrumento se aplicó en el periodo comprendido del 26 al 30 de septiembre de 2016 a la población objetivo completa, es decir, a los treinta y cuatro docentes de tiempo completo de la FCAyS.

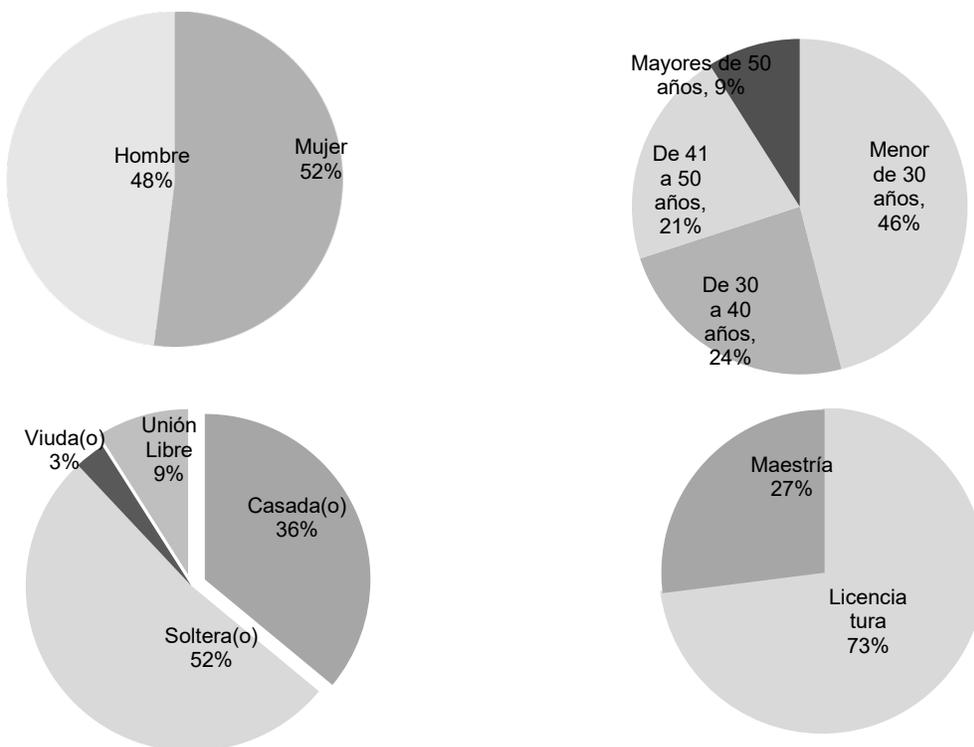
RESULTADOS

Perfil de los Profesionistas en Contaduría Encuestados

La población encuestada presentan las siguientes características que definen el perfil del profesionista en Contaduría: es una mujer relativamente joven, es decir, con menos de 30 años de edad; es soltera con una licenciatura en Contaduría, con un promedio de ocho años de ejercicio profesional. En la Figura 1 se

muestra que el género estuvo compuesto del 52% de mujeres y 48% de hombres, esto de acuerdo al género de la población general de Baja California, que es del 50% para cada género (INEGI, 2016). La máxima edad reportada es la de menores a 30 años, con un 46%; luego la población que varía entre 30 y 40 años de edad con un 24%; la sigue con un 21% la población con edad entre 41 y 50 años; y finalmente la población mayor a 50 años de edad con un 9%. Estos resultados están de acuerdo con los reportados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2015), en donde la población de 20 a 29 años es de 581,19; 514,920 personas de 30 a 39 años de edad; reporta 450,484 personas de 40 a 49 años de edad; y 301,400 personas entre 50 y 59 años de edad.

Figura 1: Resultados de Género, Edad, Estado Civil y Máximo Grado Académico



El 52% de las personas encuestadas son mujeres, y el 48% son hombres. El 46% tiene menos de 30 años de edad, el 24% tiene entre 30 y 40 años, 21% tiene entre 41 y 50 años de edad y el 9% tienen más de 50 años de edad. El 52% tiene como estado civil soltera(o), el 36% casada(o), 9% en unión libre y el 3% viuda(o). El máximo grado alcanzado por el 73% es de licenciatura y, el 27% de maestría.

Con respecto al estado civil de los encuestados el primer lugar con un 52% es soltera(o); en segundo lugar con 36% están las casadas(os); en tercer lugar es el estado de Unión Libre con el 9%; y finalmente con un 3% viuda(o) (ver Figura 1). Comparados con los resultados del INEGI (2013) derivados del censo de población y vivienda 2010, específicamente para la situación conyugal en Baja California, la población de profesionistas en contaduría son en su mayoría solteros(as). El 73% posee como grado escolar más avanzado, la licenciatura mientras que el 27% una maestría. El promedio es de 8 años de ejercicio profesional, que van desde cero hasta 40 años. Es decir, de la población encuestada, existen profesionistas que acaban de obtener su grado profesional. El 94% ha reconocido que quiere ser capacitado en el área de las TIC, que está de acuerdo con el 91% que manifiestan tener conocimiento de que a partir del 2004 el Código Fiscal de la Federación contempla el Capítulo II denominado “de los medios electrónicos” (SHCP, 2004), por lo que las TICs es un tema de vital importancia.

En sus centros laborales, todos o la mayoría de los trabajadores deben usar la computadora, así lo reconoce el 81% de los encuestados. Así mismo todos o la mayoría deben usar internet para desarrollar

sus labores diarias, así lo externa el 91% de los encuestados. Ésto nos habla de la repercusión que tuvo la inclusión del Capítulo II denominado “de los medios electrónicos”, en la profesión de Contaduría en México (SHCP, 2004). También el 94% de los encuestados comenta que se capacitaría en el área de Tecnologías de Información, ya sea por superación personal (61%) o porque lo necesitan para realizar su trabajo (39%). Las personas encuestadas dan a conocer que para su uso personal cuentan con laptop (73%), celular (67%), computadora (58%) y tableta (36%). Para el desarrollo de su trabajo profesional, las personas nos dan a conocer que usan principalmente una computadora de escritorio (79%) y laptop o computadora portátil (48%). Así mismo comentan que en su centro laboral, todos deben usar computadora (79%) y todos los empleados usan internet (73%) para realizar sus labores cotidianas.

Actividades Tecnológicas

De las actividades sobre las cuales se les preguntó, prácticamente todos los encuestados (entre el 91% y 100%) saben hacer las actividades tecnológicas básicas como son prender y apagar su equipo de cómputo; imprimir documentos inclusive desde el navegador; transferir archivos desde y hasta la nube; copiar archivos hacia una memoria externa; acceder a internet; enviar correo electrónico con archivos adjuntos; descargar archivos adjuntos de correos electrónicos; subir archivos a servidores web; buscar archivos en diferentes medios de almacenamiento digital; autenticarse en el sistema web del SAT; llenar formularios web; digitalizar documentos; instalar o actualizar el lector de archivos en formato pdf; desbloquear pantallas emergente en el navegador; utilizar el sello digital del SAT; utilizar un software de contabilidad; instalar actualizaciones de software (Windows, navegador, antivirus, etc.); generar archivos PDF y XML; comprimir archivos en formato ZIP; realizar transferencias bancarias por internet; conectar a internet una computadora ya sea en forma alámbrica o inalámbrica; imprimir archivos en formato PDF; descargar e instalar programas del portal del SAT en internet; y generar un CFDI. De las actividades tecnológicas en donde se detectó mayor desconocimiento, son: cómo encriptar información con el 27%; 21% no sabe cómo actualizar Java para el funcionamiento del software proporcionado por el SAT; el 15% no sabe cómo utilizar la Firma Electrónica Avanzada (FEA); también el 15% no sabe revisar las características técnicas de su equipo de cómputo.

Actividades de Contaduría

Con un dominio del 70% al 100%, los profesionistas en contaduría saben realizar actividades propias de la contaduría con ayuda de las TICS, como son: registrar movimientos contables en un software de contabilidad; enviar al SAT el estado de la contabilidad; emitir facturas electrónicas; solicitar y utilizar la FEA; enviar y recibir correos electrónicos; suspender y reanudar actividades de avisos por internet; altas, bajas y cambios de obligaciones por internet; cambiar el domicilio fiscal en el SAT por internet; hacer declaraciones informativas en el SAT por internet; hacer declaraciones y pagos del ISR; declarar y pagar por internet el pago de impuestos de personas morales; tramitar solicitud de devolución; generar CFDI y realizar timbrado. La única actividad en la que el 30% de los encuestados reconoció no poder hacerlo, es la de crear y entregar dictamen fiscal en el portal web del SAT.

Temas de Capacitación

El 50% de los encuestados expresó que desea ser capacitado en el tema específico de contabilidad electrónica. Otros temas en los que mostraron interés, son: paquetería del SAT; el uso óptimo de correo Gmail; instalación y actualización de software; movimientos relacionados con obligaciones del contribuyente; uso de programas contables; devoluciones y compensaciones; declaraciones anuales; Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS); y buzón tributario. De acuerdo a Valencia *et al.* (2016), las capacidades tecnológicas que los contadores públicos deben tener desde el 2004 y clasificados de acuerdo a su nivel de complejidad de uso, son las mostradas en la siguiente tabla.

Tabla 2: Dominio de las Capacidades Tecnológicas

Niveles	Capacidades Tecnológicas	Dominio
Básico	Prender y apagar el equipo necesario (computadora, impresora, digitalizador, etc.)	100%
	Imprimir documentos	100%
	Transferir archivos entre diferentes medios de almacenamiento digital	91%
	Copiar archivos con formato key y req a USB	100%
Intermedio	Acceder a internet	100%
	Enviar correo electrónico con archivos adjuntos	100%
	Descargar archivos adjuntos de correos electrónicos	100%
	Subir archivos a servidores web	85%
	Buscar archivos en diferentes medios de almacenamiento digital	100%
Avanzado	Utilizar un software de contabilidad	91%
	Instalar actualizaciones de software	58%
	Generar archivos PDF y XML	88%
	Compresión de archivos ZIP	82%
	Añadir Firma Electrónica	76%
	Actualizar Java	67%
	Incorporar el sello digital	82%
Conectar a internet una computadora ya sea en forma alámbrica o inalámbrica	91%	

Las capacidades tecnológicas están agrupadas de acuerdo a su nivel de complejidad de uso (Valencia et al., 2016). La columna de Dominio indica el porcentaje de contadores que dominan esa capacidad, de acuerdo a lo que expresaron en el instrumento de consulta. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

De la Figura 1 se puede obtener el perfil de la población de los profesionistas que colaboraron en este trabajo es: una mujer menor de 30 años de edad, soltera con una licenciatura obviamente de contaduría. Profesionalmente, conoce el Código Fiscal de la Federación que contiene el capítulo de los medios electrónicos, utiliza una computadora e internet para desarrollar su trabajo profesional cada día. Con lo anterior se concluye que los contadores públicos que colaboraron en este trabajo conocen sobre lo que las leyes mexicanas han impuesto para la modernización en materia de recaudación, basadas en tecnología o medios electrónicos. A partir de esto, utilizan computadoras e internet en su trabajo profesional diario, teniendo que desarrollar capacidades tecnológicas que no poseían cuando egresaron. Con los resultados expuestos en la Tabla 2, se pueden ver las capacidades detectadas divididas en tres niveles de complejidad, que van desde el nivel básico hasta el nivel avanzado (Valencia et al., 2016). Se presenta también el porcentaje de dominio que tiene la población de profesionistas en contaduría encuestada, que como es de esperarse, los mejores niveles de dominio están en las actividades básicas, mientras que los menores niveles de dominio están en las capacidades tecnológicas avanzadas. Esta información es valiosa en dos sentidos, primero: detectar específicamente en qué capacidades tecnológicas necesitan ser capacitados los profesionistas en contaduría para poyarlos en el mejor desempeño de su trabajo, sobre todo el derivado por las leyes y específicamente por el SAT en México. En segundo lugar, para proponer a las instituciones de educación superior, temas que deben ser enseñados a los estudiantes en contaduría para que al egresar tengan el conocimiento de la contabilidad electrónica y sus expectativas de conseguir empleo mejoren.

Anexo 1: Operacionalización de las Variables

Variable: Perfil del Profesionista en Contaduría	Dimensión	Indicadores (%)	# de Item Asociado
Edad	<30	21	1
	31-40	24	
	41-50	46	
	>51	9	
Género	Mujer	52	2
	Hombre	48	
Estado civil	Casado (a)	36	3
	Soltero (a)	52	
	Viudo (a)	3	
Último grado académico	Unión Libre	9	
	Licenciatura	73	
	Maestría	27	
	Doctorado	0	
Años de ejercer la profesión	entero	promedio	5
Tomaría capacitación en Tics	Si	94	6
	No		
	No sé	6	
Motivo por el cual se capacitaría	Superación personal	61	7
	Necesidad por el trabajo	39	
Sabe que CFF posee un capítulo “de los medios electrónicos.	S	91	8
	No	9	
En su trabajo, cuántos deben usar computadora para sus actividades	Todos	79	9
	La mayoría	21	
	Algunos		
En su trabajo, ¿cuántos deben usar internet para sus actividades?	Nadie		10
	Todos	73	
	La mayoría	27	
	Algunos		
Con qué dispositivos cuenta para su uso personal	Nadie		11
	Computadora	58	
	Laptop	73	
	Tableta	36	
Con qué dispositivos cuenta para su uso en el trabajo	Celular	67	12
	Computadora	79	
	Laptop	48	
	Tableta		
Variable: Actividades tecnológicas	Celular		
	Básicas		
Prender y apagar el equipo necesario	Si puedo yo solo	100	1
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Imprimir documentos	Si puedo yo solo	100	2
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Transferir archivos entre diferentes medios de almacenamiento	Si puedo yo solo	9	3
	Si, con ayuda de alguien	91	
	No puedo hacerlo solo		
Copiar archivos desde y hacia unidades USB	Si puedo yo solo	100	4
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Acceder a internet	Intermedias		5
	Si puedo yo solo	100	
	Si, con ayuda de alguien		
Enviar correo electrónico con archivos adjuntos	No puedo hacerlo solo		6
	Si puedo yo solo	100	
	Si, con ayuda de alguien		
Descargar archivos adjuntos de correos electrónicos	No puedo hacerlo solo		7
	Si puedo yo solo	100	
	Si, con ayuda de alguien		
Subir archivos a servidores web	No puedo hacerlo solo		8
	Si puedo yo solo	85	
	Si, con ayuda de alguien	15	
Buscar archivos en diferentes medios de almacenamiento digital	No puedo hacerlo solo		9
	Si puedo yo solo	100	
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		

	Avanzadas		
Actualizar Java	Si puedo yo solo	67	10
	Si, con ayuda de alguien	21	
	No puedo hacerlo solo	12	
Usar el sello digital del SAT	Si puedo yo solo	82	11
	Si, con ayuda de alguien	18	
	No puedo hacerlo solo		
Utilizar un software de contabilidad	Si puedo yo solo	91	12
Instalar actualizaciones de software (Windows, navegador, antivirus, etc.)	Si, con ayuda de alguien	9	
	No puedo hacerlo solo		
Generar archivos PDF y XML	Si puedo yo solo	88	13
	Si, con ayuda de alguien	12	
	No puedo hacerlo solo		
Comprimir archivos en formato ZIP	Si puedo yo solo	82	14
	Si, con ayuda de alguien	7	
	No puedo hacerlo solo	11	
Conectar a internet una computadora ya sea en forma alámbrica o inalámbrica	Si puedo yo solo	91	15
	Si, con ayuda de alguien	8	
	No puedo hacerlo solo	1	
Variable: Actividades de Contaduría			
Registrar movimientos contables en un software de contabilidad	Si puedo yo solo	92	1
	Si, con ayuda de alguien	8	
	No puedo hacerlo solo		
Enviar al SAT el estado de la contabilidad	Si puedo yo solo	100	2
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Emitir facturas electrónicas	Si puedo yo solo	92	3
	Si, con ayuda de alguien	8	
	No puedo hacerlo solo		
Solicitar FEA	Si puedo yo solo	85	4
	Si, con ayuda de alguien	15	
	No puedo hacerlo solo		
Utilizar FEA	Si puedo yo solo	90	5
	Si, con ayuda de alguien	10	
	No puedo hacerlo solo		
Enviar y recibir correos electrónicos	Si puedo yo solo	100	6
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Suspender y reanudar actividades de avisos por internet	Si puedo yo solo	75	7
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Altas , bajas y cambios de obligaciones por internet	Si puedo yo solo	80	8
	Si, con ayuda de alguien	20	
	No puedo hacerlo solo		
Cambiar el domicilio fiscal en el SAT por internet	Si puedo yo solo	100	9
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Hacer declaraciones informativas en el SAT	Si puedo yo solo	100	10
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Hacer declaraciones y pagos del ISR	Si puedo yo solo	100	11
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Declarar y pagar por internet los impuestos de personas morales	Si puedo yo solo	100	12
	Si, con ayuda de alguien		
	No puedo hacerlo solo		
Crear y entregar dictamen en el portal web del SAT	Si puedo yo solo	88	13
	Si, con ayuda de alguien	12	
	No puedo hacerlo solo		
Tramitar solicitud de devolución	Si puedo yo solo	90	14
	Si, con ayuda de alguien	10	
	No puedo hacerlo solo		
Generar CFDI y realizar timbrado	Si puedo yo solo	93	15
	Si, con ayuda de alguien	7	
	No puedo hacerlo solo		
Variable: temas de capacitación			
	Contabilidad electrónica	50	1
	Paquetería del SAT	23	1
	Instalación y actualización de software	12	1
	IEPS	15	1

REFERENCIAS

- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. (2012). “Decreto por el que se expide la Ley de Firma Electrónica Avanzada”. *Diario Oficial de la Federación*, 11 de enero de 2012. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfea/LFEA_orig_11ene12.pdf
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. (2015). “Ley del Servicio de Administración Tributaria”. *Diario Oficial de la Federación*, 17 de diciembre de 2015. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/93_171215.pdf
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. (2016-a). “Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos”. *Diario Oficial de la Federación*, 27 de enero de 2016. Recuperado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. (2016-b). “Código Fiscal de la Federación”. *Diario Oficial de la Federación*, 17 de junio de 2016. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_170616.pdf
- Cámara de Diputados de los Estados Unidos Mexicanos. (2016-c). “Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2016”. *Diario Oficial de la Federación*, 18 de noviembre de 2015. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIF_2016.pdf
- Carreño J. (2010). “*El uso de las tecnologías de la información y la comunicación y las competencias profesionales de la licenciatura en contaduría pública, en la Universidad de Sonora.1990-2009*”. (Tesis Doctoral). Instituto Tecnológico de Oaxaca. Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. Recuperado en: <http://www.eumed.net/tesis/2011/jhck/>
- Cruz N., González V. y Rodríguez F. (2008). “On the security of Mexican Digital Fiscal Documents”. *Computación y Sistemas*, 12 (1):25-39. Recuperado en: <http://www.journals.unam.mx/index.php/cys/article/view/2765/2326>
- Güney, A. (2014). “Role of Technology in Accounting and E-accounting”. *Elsevier Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 152 (2): 852-855.
- Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2011). “*Metodología de la Investigación*”. Quinta Edición. Mc Graw-Hill, México 2011.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2013). “*Censo de Población y Vivienda 2010*”. *Cuestionario básico*. Recuperado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/Default.aspx?c=27302&s=est>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2015). “*Encuesta Intercensal 2015*”. Recuperado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=33725&s=est>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2016). “*Información por Entidad*”. Recuperado en: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2004). “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Fiscal de la Federación”. *Diario Oficial de la Federación*. Lunes 5 de enero de 2004. Recuperado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff/CFF_ref31_05ene04.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2012). “Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2006 – 2012”. *Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos*. Recuperado en: http://inicio.ifai.org.mx/Rendicion_Cuentas/Primera%20etapa%202006_2012.pdf

Servicios de Administración Tributaria (2014). “*Qué es y para qué sirve la FIEL*”. Recuperado en: http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/fiel/Paginas/que_es_y_para_que_sirve_tu_firma_electronica.aspx

Servicios de Administración Tributaria (2016). “*E.firma Portable*”. Recuperado en: http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/efirmaportable/Paginas/default.aspx

Servicios de Administración Tributaria (2016). Proyectos del SAT-Portafolio de proyectos contratados, recuperado en http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/ProySAT.html

Servicios de Administración Tributaria (2016). Contabilidad Electrónica. Recuperado en <http://www.sat.gob.mx/contabilidadelectronica/Paginas/default.htm>

Valencia-Moreno J., Obregón M. y García C. (2016), “Las nuevas capacidades tecnológicas de los contadores públicos en México”, *Revista Global de negocios*, vol. 4(3), pp 101-111.

Vizcaíno K. (2006). “El Comercio Electrónico en México”. *Revista Jurídica IUS de la Universidad Latina de América*. 22(1). Recuperado en: <http://www.unla.mx/iusunla22/opinion/COMERCIO%20ELECTRONICO%20MXC.htm>

BIOGRAFÍA

José Manuel Valencia Moreno es Maestro en Administración de Sistemas de Información por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Profesor Titular Nivel C de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California, adscrito a la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Boulevard de Los Lagos y Boulevard Sánchez Zertuche sin número Ensenada Baja California, México, correo electrónico jova@uabc.edu.mx

Clementina García Martínez es Maestra en Pedagogía por la Normal Estatal. Profesora Titular Nivel C de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Baja California, adscrita a la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Boulevard de Los Lagos y Boulevard Sánchez Zertuche sin número Ensenada Baja California, México, correo electrónico clementinag@uabc.edu.mx

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
Bolivariana 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 Ediviges 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
Miguel Ángel Latorre Guillem, Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"

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. Visit www.theibfr.com/journal.htm for distribution, listing and ranking information.

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. Visit www.theibfr.com/journal.htm for distribution, listing and ranking information.

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. Visit www.theibfr.com/journal.htm for distribution, listing and ranking information.

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. Visit www.theibfr.com/journal.htm for distribution, listing and ranking information.
