
REVISTA

RGLOBAL *de* NEGOCIOS

Volumen 6

Número 3

2018

CONTENIDO

- La Intención Emprendedora en Estudiantes Universitarios y el Proceso Enseñanza Aprendizaje** 1
Leonardo Ramos López, Virginia Guadalupe López Torres, Luis Ramón Moreno Moreno & Ramón Galván Sánchez
- Calidad de Vida de los Trabajadores Asalariados en la Zona Sur-Oriente de Saltillo, Coahuila, México** 13
Baltazar Rodríguez Villanueva, Yolanda Mejía de León, Rosalva Diamantina Vásquez Mireles & Román Ernesto Camacho García
- Esquema de Empresas Certificadas: Herramienta o Barrera Para las MIPyMEs en México** 27
Gabriela Aguado Romero, Nohemí Bello Gallardo & José Fernando Vázquez Avedillo
- Inserción Laboral de Estudiantes de Gestión Turística de la Universidad Autónoma de Chiapas** 45
Juan Carlos Román Fuentes, Rafael Timoteo Franco Gurría & Julio Ismael Camacho Solís
- Detección de Necesidades de Capacitación: Actividad Para Desarrollar el Capital Humano** 57
Oscar Fernando Cruz Pérez & Edith Georgina Surdez Pérez
- Análisis Competitivo de Un Prototipo de Deshidratador Solar Para Evaluar Su Desempeño en Zonas de Alta Irradiación** 69
César Sánchez Ocampo, Miguel Ángel Canales Rodríguez, Miriam Arlyn Tong Delgado & Jorge Ignacio Anguiano Lizaola
- Índice de Competitividad-Gestión Ambiental: Comparativo Empresa Familiar Versus Empresa No Familiar del Sector Comercial en el Valle de Mexicali** 81
Ana María Vázquez Espinoza, Mariana Monserrat Valenzuela Montoya, Gisela Montero Alpírez & Conrado García González
- La Cultura Organizacional en Una Pequeña Empresa** 93
Maricela Carolina Peña Cárdenas, Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Adriana Guadalupe Chávez Macías, Cristina del Pilar López Saldana & Beatriz Alondra Vázquez Martínez

LA INTENCIÓN EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Leonardo Ramos López, Universidad Autónoma de Baja California
Virginia Guadalupe López Torres, Universidad Autónoma de Baja California
Luis Ramón Moreno Moreno, Universidad Autónoma de Baja California
Ramón Galván Sánchez, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

La economía en México en los últimos años ha venido creciendo a pequeñas tasas, el pronóstico para 2017 prevé desaceleración, además el empleo mayormente ofrece un salario precario, por tal razón un importante porcentaje de la población se encuentra en la informalidad. Este escenario demanda de las instituciones educativas la formación de emprendedores, jóvenes innovadores capaces de crear empresas que se constituyan como fuentes de empleo y riqueza. En tal sentido se realizó un estudio de caso en la localidad de San Quintín, Baja California a fin de medir la orientación emprendedora de los estudiantes universitarios y determinar si el proceso enseñanza aprendizaje aplicado coadyuva en su desarrollo. El estudio se aplicó a una muestra representativa de estudiantes de la localidad. Los resultados ilustran que la intención emprendedora se ubica en un nivel medio, sin embargo, a pesar de que se tiene un modelo educativo con enfoque en competencias, los resultados muestran que no se privilegia el desarrollo de competencias emprendedoras, constituyendo esta área como una oportunidad y un reto a fin de que las instituciones educativas promuevan a través de sus egresados el desarrollo regional.

PALABRAS CLAVE: Orientación Emprendedora, Estudiantes Universitarios, Proceso Enseñanza Aprendizaje

THE ENTREPRENEUR INTENTION IN UNIVERSITY STUDENTS AND THE TEACHING LEARNING PROCESS

ABSTRACT

The economy in Mexico in recent years has been growing at small rates. The forecast for 2017 indicates a slowdown. In addition, employment mainly offers a precarious salary. For that reason, a significant percentage of the population is not thriving. This scenario demands, from the educational institutions, the formation of entrepreneurs. Young innovators are capable of creating companies that are sources of employment and wealth. In this sense, a case study was carried out in the city of San Quintin, Baja California. Our goal is to measure the entrepreneurial orientation of university students and to determine if the teaching-learning process applied helps in its development. The study was applied to a representative sample of local students. The results show that entrepreneurial orientation is at a medium level. However, despite an educational model that focuses on competencies, the results show that the development of entrepreneurial competences is not privileged. It constitutes an opportunity and a challenge in order that the educational institutions promote, through their graduates, regional development.

JEL: 129

KEYWORDS: Higher Education, Accreditation, Quality of Education

INTRODUCCIÓN

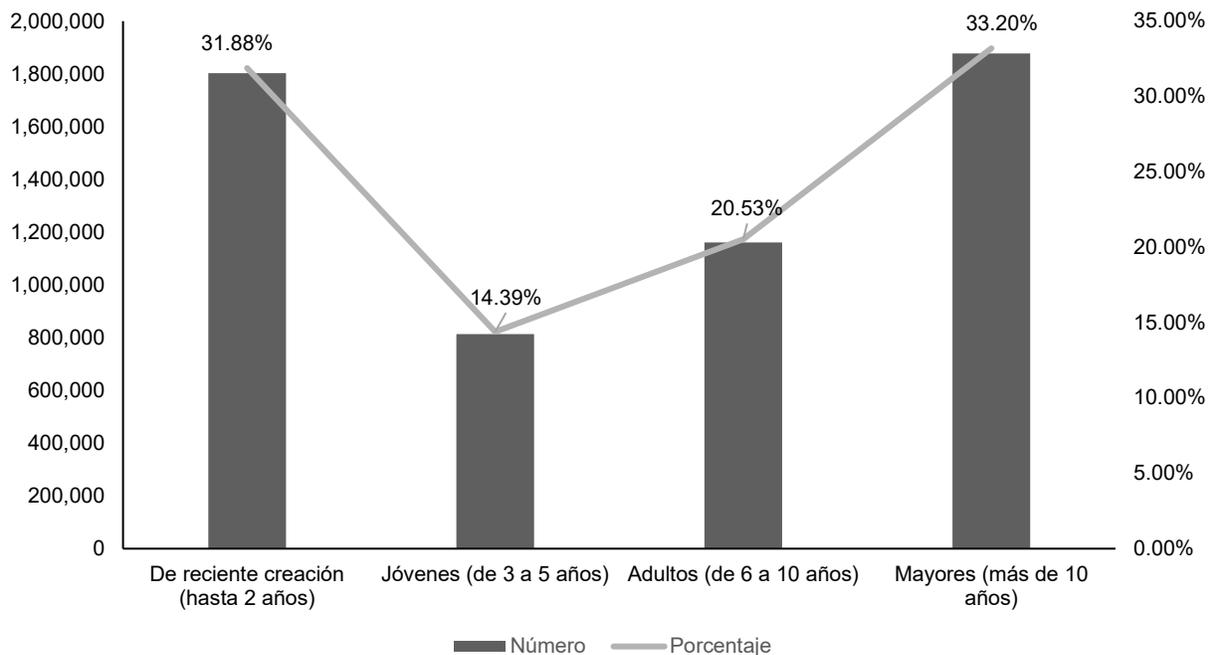
De acuerdo con datos del Censo Económico 2014 en México había poco más de 5.6 millones de establecimientos, 10.71% de ellos tienen como actividad económica la manufactura, el 44.8% se dedica al comercio, mientras el 33.41% ejerce los servicios privados no financieros; 2.03% ejerce otras actividades económicas, 2.47% son asociaciones religiosas y 6.55% son empresas de servicios públicos. Destaca que del total de unidades económicas el 7.14% inició operaciones el 2014. Este total de empresas emplea a poco más de 29.6 millones de personas, de las cuales el 18% labora en manufactura, 24.3% en comercio, 28% en servicios no financieros, 8.11% en otras actividades económicas, 2.3% en asociaciones religiosas y 19.14% en servicios públicos (INEGI, 2015). Del total de establecimientos restando los correspondientes a asociaciones religiosas y los servicios públicos se tiene un total de 5'143,489 empresas, ello significa que opera una empresa por cada 10.5 personas económicamente activas (PEA).

Morales (2012, p. 220) da cuenta desde una perspectiva demográfica lo ocurrido a las empresas mexicanas durante un periodo de veintisiete años (1980 a 2007), destaca que “el volumen de la población de empresas mexicanas se incrementó en poco menos de 800 mil unidades (795 337)”. También señala que “la población empresarial ha sido joven en todo el periodo, poco más de 90% de ellas estuvo situada entre los 20 y 25 años de edad y su promedio se sitúa alrededor de los 10 años”. Empero las empresas desaparecen o mueren, este mismo autor destaca “en 1995, año de una de las peores crisis financieras de nuestro país, cada 34 minutos una empresa cesaba sus operaciones; durante 2007 el tiempo en que se extinguía una empresa era de 20 minutos. Esto es, en la actualidad las empresas se extinguen a una velocidad mayor que en el pasado”.

En el mismo sentido, usando los datos del Censo Económico 2014 y la estratificación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la figura 1 ilustra el número de empresas de acuerdo a su edad, destaca que el 33.2% sean empresas con más de 10 años de operación; pero el 31.88% son empresas recién creadas; este panorama muestra que el 66.8% de las empresas tienen de cero a 10 años. Por otra parte, la tasa de desocupación del país se ubicó en 4, que representa poco más de 2.1 millones de personas. En adición la tasa de ocupación en el sector informal 1 es de 27, mientras la tasa de ocupación en el sector informal 2 es de 31.2 (INEGI, 2016). Con base en estos datos los autores señalan que los indicadores de ocupación y empleo son característicos de una economía subdesarrollada con bajo o nulo crecimiento económico. Escenario que puede agravarse y generar efectos de pobreza y migración.

Para Botello (2013, p.56-57), el desempleo en México en los últimos dos sexenios es un problema de desequilibrio estructural, destaca que “en lo que se refiere a la población juvenil los principales retos de la economía mexicana para los próximos años son, por un lado, la generación de empleos y ocupaciones productivas, así como el mejoramiento de su inserción en el mercado de trabajo. De esta manera, se requiere que el objetivo de empleo juvenil tenga una alta prioridad en materia de políticas públicas”. Esto a fin de contribuir a revertir la problemática de los llamados “Ninis”. Borunda (2013), refiere este término a la connotación despectiva que se da a los jóvenes de entre 15 a 29 años de edad que no estudian y no trabajan, ya que no han tenido oportunidad de acceder a instituciones de educación y a los mercados laborales. Borunda hace referencia a la Encuesta Nacional de la Juventud (ENJUV) para destacar que el 22% de la juventud en el país estaría en condiciones de tipificarse como Nini.

Figura 1: Empresas en México Según Edad



La figura muestra los porcentajes de empresas que se ubican por estrato según el tiempo que tienen operando (edad). Un tercio de las empresas tienen entre cero y dos años de operar por ello se consideran de reciente creación. Mientras 15% tiene entre tres y cinco años en funcionamiento lo que las tipifica como jóvenes; el 20% se consideran adultas por tener un tiempo de operación entre seis y 10 años. El tercio restante cuenta con más de 10 años de funcionamiento por ello se denominan mayores. Estos datos muestran también la alta rotación que se tiene en las empresas, dado que aproximadamente la tasa asciende a 32%. Estadística que denota un reto a fin de desarrollar un escenario que permita una larga vida a las empresas, ya que ello coadyuvaría en el crecimiento de la economía. Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2015).

Otro aspecto relevante a señalar es el salario que percibe el trabajador en México, según Campos (2015, p. 95), el 13.1% de la PEA tiene un salario mínimo o menos lo cual representa a cerca de 6.5 millones de trabajadores. Asimismo, destaca que:

“la estructura de salarios no ha cambiado radicalmente desde 2005. Alrededor de 13% gana un salario mínimo o menos, y alrededor de 26% gana entre uno y dos salarios mínimos... se resalta que México es el país con el menor salario mínimo en la región una vez que se ajusta la paridad de compra entre países. El país más similar a México en términos de Desarrollo Humano y más cercano en el salario mínimo es Uruguay. El salario mínimo se tendría que aumentar 51% en México para estar al mismo nivel que en Uruguay.

Como lo ha ilustrado Campos, 39% de las plazas de trabajo pagan salarios bajos, si bien cumplen con lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT) que en su artículo 90 establece: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, es decir las empresas pueden pagar por una jornada de trabajo de ocho horas el equivalente a 4.7 dólares.

Por ello los autores indican que en este sentido la LFT favorece mayormente al patrón y no al trabajador. Llama la atención que el salario mínimo en México sea tan precario cuando gran parte de su economía esta dolarizada, lo que afecta mayormente el poder adquisitivo de la población. Moreno-Brid, Garry y Monroy-Gómez-Franco (2014, p. 92), realizaron un profundo análisis respecto a este tema y argumentan que el salario debe des-indizarse como unidad de cuenta de transacciones ajenas al mundo laboral, asimismo señalan que debe elevarse de manera significativa e inmediata:

“... a un monto que cubra la canasta alimentaria y, sobre todo, lo inserte en una senda de recuperación real sostenida y responsable, acorde con los mandatos del Artículo 123 de la Constitución, a cubrir cuando menos la canasta ampliada. Ello requiere un compromiso con una estrategia de desarrollo en la cual la igualdad y el crecimiento económico no sean vistos como antagónicos ni como objetivos secuenciales. A fin de cuentas, el debate por un mayor salario nominal acorde con la Constitución va más allá de ser un asunto meramente técnico y es una cuestión política, de economía política que refleja el peso que tiene la igualdad en la sociedad que queremos y podemos construir”.

Durante el primer semestre de 2017 en México se liberaron los precios de los combustibles, hecho que ha impactado el costo de productos y servicios, afectando mayormente al segmento de la población con menores ingresos, quien percibe el mismo ingreso y ha visto incrementar sus gastos. El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) da cuenta de este escenario, por ejemplo, indica que el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) tuvo un incremento de 6.2% en mayo de 2017 respecto a mayo de 2016 y se proyecta una tendencia al alza en lo que resta del año. Por otra parte, Ruiz, Fuentes y Ruiz (2014), argumentan que los gobiernos y la sociedad en general apelan al espíritu emprendedor como motor para el desarrollo y la recuperación económica. En particular Romero y Milone (2016), señalan que en tiempos de crisis económica se producen cambios profundos e inesperados en la vida de las personas, circunstancias para que florezcan las personas emprendedoras, aquellas que se esfuerzan por identificar y aprovechar las oportunidades del entorno para salir de la inestabilidad económica.

Asimismo, Romero y Milone (2016) destacan que algunos factores del entorno como el crecimiento económico y la prevalencia de una cultura emprendedora que valora positivamente la creación de nuevos negocios, y que no penaliza el fracaso refuerzan e impulsan a más personas a convertirse en emprendedores. Sin embargo, otros factores del entorno como el desempleo pueden obligar a los individuos a convertirse en emprendedores como única opción para sobrevivir. Este es el caso del emprendimiento por necesidad.

Los escenarios de crisis que se han presentado en los últimos años, en diferentes regiones del mundo han desencadenado un particular interés en el tema del emprendimiento, incrementándose el número de estudios sobre este constructo, para Salazar, Herrera, Rueda y León (2014), las primeras investigaciones se orientaron a identificar las características que distinguen a la persona emprendedora de otra no emprendedora y que pueden ser relevantes para la actividad empresarial. En tal sentido Romero y Milone (2016) citan a Shaver y Scott (1991), para indicar que las personas deciden convertirse en empresarios como resultado de elecciones deliberadas. Al respecto Mancilla, Amorós y Vaillant (2016) plantean que los emprendedores nacientes son aquellos que están en proceso de crear una empresa. Pero, cuáles son las razones que llevan a una persona a decidir emprender, para Goyanes (2015, p. 56) “el conocimiento de los factores que influyen en la intención emprendedora de personas jóvenes, es bastante limitado”. En tal sentido el objetivo de este trabajo es analizar la intención que se tiene hacia el emprendimiento, por parte de estudiantes universitarios.

El presente artículo busca contribuir a la bibliografía existente en emprendimiento en zona rural a través de una descripción de las percepciones de los emprendedores potenciales futuros que actualmente cursan estudios superiores (universitarios). Para ello el estudio se articula del siguiente modo: a continuación, se plantean los fundamentos teóricos que guían la investigación y se presentan dos preguntas de investigación y una hipótesis. En el siguiente apartado se describe el método, posteriormente se analizan los resultados y finalmente se presentan las conclusiones e implicaciones que plantea el análisis.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Romero y Milone (2016) argumentan que el surgimiento de nuevas empresas constituye la savia nueva del entramado empresarial. Destacan que un país sano y dinámico se caracteriza por tener una alta rotación de entrada y salida de nuevos negocios. Donde las nuevas empresas aparecen para explotar nuevas oportunidades que surgen por cambios tecnológicos, del mercado, institucionales, y sociales, sustituyendo de este modo a las que han cubierto su ciclo de vida. Empero Salazar *et al.* (2014), señalan que, si los candidatos perciben un contexto hostil, no mostraran su deseo de iniciar una empresa pese a su actitud favorable hacia el autoempleo.

Intención Emprendedora

La intención emprendedora se define como "la convicción auto-reconocida de una persona de que ella se propone crear un nuevo negocio y de manera consciente planea hacerlo en algún momento en el futuro" (Thompson, 2009, p. 676 en Salazar, Herrera, Rueda y León, 2014). Para Soria-Barreto, Zúñiga-Jara y Ruiz-Campo (2016, p.26), "la intención emprendedora se podría definir como el auto-reconocimiento de la convicción de crear un negocio y la planificación consciente para su realización en un tiempo futuro. El sistema de valores del individuo, cultura, su entorno social, familiar y educativo pueden conforman el deseo de crear o no una empresa propia". Para Osorio y Londoño (2015), el nivel de intención emprendedora refleja el potencial entorno económico de una región. Valencia, Montoya y Montoya (2016, p. 883) citan a Prodan & Drnovsek (2010), para definir intención emprendedora "como el estado de la mente en el que la atención de una persona se centra en el cumplimiento de un objetivo, en este caso la creación de una empresa o negocio lo cual tiene cierta influencia en las acciones a tomar por el individuo para llegar a dicho objetivo".

Oliveira, Vieira, Laguía, Moriano y Salazar (2016) indican que el desarrollo de la intención empresarial depende de la combinación de factores personales y factores sociales. Donde la teoría del comportamiento planificado de Ajzen juega un rol preponderante, estableciendo que las intenciones dependen de tres determinantes: la actitud hacia ese comportamiento, las normas subjetivas y el control del comportamiento percibido. La actitud hacia ese comportamiento se refiere al grado en el que la persona evalúa o valora favorable o desfavorablemente dicho comportamiento. Las normas subjetivas se refieren a la presión social percibida para llevarlo o no a cabo. Y el control del comportamiento percibido se refiere a la facilidad o dificultad percibida para ponerlo en marcha. También la teoría "*push-pull*" ofrece un marco de análisis interesante para interpretar los motivos y tipos de emprendimiento (Ajzen, 1991; Amit y Muller, 1995 en Romero y Milone, 2016).

Souza, López, Bornia y Alves (2013), advierten que es posible considerar la existencia de una predisposición a la conducta empresarial, misma que implica características del hombre y el medio ambiente en el que se desenvuelve, lo que representa, sus acciones, visiones del mundo y la manera de transformar la realidad. En esta lógica, cuando se mide la actitud de la gente, puede explicarse el comportamiento empresarial, es decir, la decisión de crear negocios, innovar y agregar valor a los proyectos, productos y procesos en las organizaciones. Donde el enfoque conductual a la actividad empresarial, el foco de las actitudes y el comportamiento de los antecedentes empresariales surgen de acuerdo a los rasgos de personalidad y las características demográficas.

Formación en Emprendimiento

Por otra parte, se plantea la pregunta ¿las instituciones de educación superior forman emprendedores, sus procesos de enseñanza aprendizaje inciden en el desarrollo de competencias de emprendimiento?

Goyanes y Serra (2016), señalan que en España se carece de formación específica en el campo del emprendimiento, ya que no se reconoce como disciplina educativa por las autoridades educativas oficiales (ANECA), empero la recesión económica derivada de la burbuja inmobiliaria propició algunos cambios que promueven la educación empresarial como eje fundamental de desarrollo económico. En el contexto de este estudio se define la educación empresarial como cualquier programa pedagógico o proceso de educación para las actitudes y habilidades empresariales, lo que desarrolla ciertas cualidades personales (Fayolle, Gailly; Lassas-Clerc, 2006 en Goyanes y Serra, 2016).

Pertuz, Rojas, Navarro y Quintero (2016, p. 32) señalan que en Colombia “la formación para el emprendimiento busca el desarrollo de una cultura con acciones que buscan entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo”. Asimismo, Pertuz et al. (2016), destacan que el proceso enseñanza aprendizaje debe centrarse en el alumno, a fin de orientarlo hacia la autonomía y la autodirección del proceso de construcción de conocimiento, proporcionado las bases requeridas y favoreciendo los espacios de reflexión, crítica, trabajo en equipo y autoformación. Tarea compleja que requiere de un docente con características y competencias específicas que debe aplicar de manera integral, para alcanzar el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje de las llamadas competencias del emprendimiento.

METODOLOGÍA

La presente investigación se define como exploratoria-descriptiva, recolecta datos cuantitativos a través de una encuesta aplicada a estudiantes de educación superior (universitarios). El diseño es no experimental debido a que los datos de interés se obtuvieron en forma directa de la realidad. Se busca contrastar dos variables: intención empresarial y proceso enseñanza aprendizaje del emprendimiento. La variable intención empresarial fue medida considerando si los encuestados estaban pensando en la posibilidad de iniciar un nuevo negocio en el corto plazo (Camelo, Diáñez y Ruiz, 2016). El concepto de autoeficacia empresarial se deriva de la teoría del aprendizaje social, esta variable se basa en la percepción del estudiante de sus propias habilidades y/o competencias para realizar determinadas tareas, lo cual refleja la confianza que posee sobre su propia capacidad para tener éxito (Bandura, 1989; Kickul et al., 2008: en Silva et al., 2016).

El cuestionario se creó a partir de la propuesta de Liñán & Chen (2009), quienes desarrollaron una herramienta para medir la intención empresarial (EIQ) en muestras de dos países muy diferentes (España y Taiwán). En total el cuestionario incluye ocho variables, mismas que se definen en la tabla 1. El análisis también incluyó como variables de control la edad, y estar familiarizado con alguien que había iniciado una actividad empresarial recientemente. La muestra está formada por estudiantes de una universidad pública mexicana. El número total de encuestados asciende a 90. El proceso de colección de datos se hizo vía internet. En la muestra han participado considerablemente más mujeres (60%) que hombres (40%), se ilustran resultados preliminares, la investigación está en proceso. La media de edad se sitúa en los 21.05 años. Los datos fueron analizados mediante SPSS.

Tabla 1: Variables: Definición y Fiabilidad de la Escala

Variable	Ítems	Definición	Alfa de Cronbach
Actitud empresarial	20	Predisposición aprendida, o no, para actuar de una manera innovadora, autónoma, planificado y creativo, el establecimiento de redes sociales (Souza et al, 2013)	0.949
Valoración social	8	Ruiz, Fuentes y Ruiz (2014) con base en Krueger (2000) y Hechavarria y Reynolds (2009) indican que las intenciones de perseguir una oportunidad emprendedora pueden ser predichas en base a tres percepciones críticas acerca de la actividad emprendedora, entre ellas, que ésta se perciba como una actividad con apoyo o respaldo social. Destacan que el respeto hacia los emprendedores es una norma social fundamental que puede influir en las tasas de creación de empresas en un país, dado que las normas sociales pueden afectar los estilos cognitivos, así como los comportamientos individuales.	0.910
Capacidades empresariales (Autoeficacia)	10	Autoeficacia puede ser definida como la confianza de un individuo en su capacidad para tener éxito en roles y tareas empresariales (Chen et al., 1998 en Liñán & Chen (2009).	0.964
Conocimiento empresarial	15	El capital social puede constituir una relevante variable predictora en la probabilidad de iniciar un negocio, dado que las redes de contactos son una fuente importante de conocimiento y nuevas ideas (Hoang y Antoncic, 2003 en Ruiz, Fuentes y Ruiz, 2014). La capacidad del individuo para establecer una buena red de relaciones con conocidos, amigos y gente que puede ser útil para él / ella, haciendo posible el logro de sus / sus objetivos (Silva, et al, 2016).	0.906
Éxito empresarial	8	Rauch y Mills (2002) en Silva et al (2016) definen el éxito empresarial como resultado de las estrategias y objetivos –que el emprendedor asume dados sus atributos psicológicos y su influencia en las prácticas de gestión.	0.906
Desarrollo Empresarial	8	Delfin y Acosta (2016) articulan diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano.	0.937
Intención Emprendedora	8	Medida de acuerdo a si los encuestados estaban pensando en la posibilidad de iniciar un nuevo negocio en el corto plazo (Camelo, Diáñez y Ruiz, 2016)	0.856
Proceso Enseñanza aprendizaje (PE-A)	18	Capacitación en emprendimiento construida de posibles efectos de la educación empresarial.	0.974

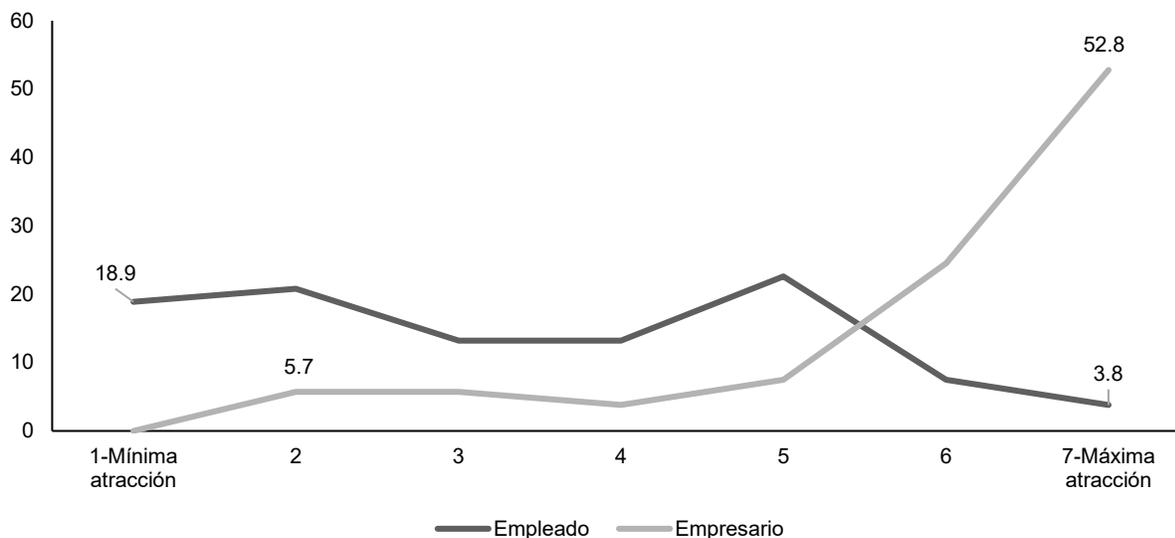
La tabla muestra las variables valoradas en el estudio, define cada una de ellas con base en distintos autores que las han utilizado para estudios de intención de emprendimiento. También se ilustra el valor obtenido como medida de fiabilidad para el conjunto de ítems que se utilizaron para medir dichas variables. En todos los casos los resultados se consideran altos, es decir las preguntas se consideran confiables para medir las variables correspondientes. Fuente: elaboración propia con información de autores citados.

RESULTADOS

El 87% de la muestra es soltero, 7.5% casado y 5.5% vive en unión libre. Llama la atención que 44% de la muestra se sienta mayormente atraído para ser empresario, mientras el 56% restante le atraiga ser empleado. Pero en el caso de los alumnos atraídos por ser empresarios el 53% se clasifica en el estrato de máxima atracción, el porcentaje restante se encuentra repartido entre los niveles 2 al 6 (figura 2). Estos datos ilustran que el entorno del estudiante universitario favorece mayormente una orientación a ser empleado, ello plantea el reto para propiciar un cambio en este paradigma. Al medir la intención emprendedora se obtuvo una media de 37.66, con moda de 49, calificaciones que indican resultados positivos. El 17% de la muestra no se plantea la intención por emprender en el futuro. Llama la atención que el 40% tenga la intención por emprender (tabla 2). Datos que de alguna manera podrían indicar que el estudiante está consciente de la situación que experimenta el mercado laboral contraído, cuyas plazas de trabajo bien remuneradas son

escasas; de cristalizarse esta intención en la creación de nuevas empresas los jóvenes universitarios contribuirían en la creación de empleo y mejora de la economía de la región rural.

Figura 2: Atracción de Empleado Versus Empresario



Esta figura muestra los porcentajes obtenidos para cada estrato al medir las variables atracción por ser empleado o empresario, las cuales se midieron en una escala de 1 a 7 donde 1 indica mínima atracción y 7 máxima atracción. En la gráfica destaca como para empresario la tendencia a partir de 5 crece exponencialmente. Estos datos ilustran que el estudiante universitario si tiene una intención por emprender, misma que debiera ser apoyada para que sea realidad mediante un entorno adecuado, un reto para las políticas públicas. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Índice Para Interpretar Resultados Intención Por Emprender

Puntaje	Inferencia	Porcentaje
7-28	Nula a indiferente	17
29-35	Mínimas intenciones	22.6
36-42	Nivel medio de incidencia	20.8
43-49	Alto nivel de incidencia	39.6

La tabla ilustra los resultados de la variable intención por emprender según la clasificación establecida por medio de un índice desde un nivel de nula intención hasta un alto nivel. Destaca que 60% de la muestra tenga de medias a altas intenciones de emprender. Un dato promisorio para el territorio. Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la tabla 2 se parecen a los obtenidos por Durán y Arias (2015), quienes encontraron que el 57% de su muestra de estudiantes tiene la intención de emprender. Asimismo, se parecen a los obtenidos por Ubierna (2015) al realizar un estudio con alumnos de la Universidad Politécnica de Madrid, donde encontró que 50% de los estudiantes de pregrado consideran tener un negocio propio como el trabajo ideal. La percepción de los estudiantes con relación al proceso enseñanza-aprendizaje (E-A) como generador y agente de desarrollo de competencias emprendedoras indica una calificación media de 90 y moda de 76, ambas apenas indican una percepción positiva. Para entender mejor la opinión de los estudiantes se construyó un índice con cuatro grupos, llama la atención que la percepción se encuentra distribuida casi de forma equitativa entre cada grupo. El 21% de los estudiantes percibe que el PE-A no contribuye en su intención por emprender (tabla 3).

El 79% restante señala que el PE-A si incide en su intención por emprender, aunque dicha percepción va desde un nivel mínimo hasta alto. Estos resultados de alguna manera pueden considerarse parecidos a los obtenidos por Ruiz, García y Delgado (2014) quienes concluyen que los programas de educación emprendedora reducen las diferencias en intención emprendedora de hombres y mujeres. Empero Sánchez y Hernández (2016) destacan que existen pocos estudios sobre educación emprendedora en general y

particularmente pocos estudios cuantitativos, por ello realizaron un estudio con 350 estudiantes cuyos resultados manifestaron una mejora importante en las competencias e intenciones para emprender y por tanto una actitud positiva hacia el comportamiento emprendedor.

Tabla 3: Índice Para Interpretar Resultados Proceso E-A

Puntaje	Inferencia	Porcentaje
18-72	No coadyuva al desarrollo de competencias de emprendimiento	21
73-90	Incide en forma mínima	26.2
91-108	Nivel medio de incidencia	26.4
109-126	Alto nivel de incidencia	26.4

La tabla muestra los resultados del índice que valora la influencia del proceso E-A en crear y desarrollar una intención por emprender en estudiantes universitarios. Llama la atención la casi perfecta distribución de la percepción en los cuatro grupos, aunque un alto porcentaje (79%) de la muestra indicó que el proceso E-A si incide en la intención por emprender. Fuente: Elaboración propia

Por último, se indica la correlación de Spearman Rho determinada entre las variables intención emprendedora y proceso E-A, la cual es significativa con $\alpha=0.01$ (bilateral), cuyo cálculo indica: $\rho=0.481$, es decir el 23.13% de la variable intención por emprender se explica debido a la incidencia del proceso E-A. Espíritu, González y Alcaraz (2012, p. 50), realizaron un estudio con 315 estudiantes de las carreras de Contador y Administración de Empresas, cuyo análisis de regresión ordenado logit y probit arroja una percepción positiva sobre el papel de los docentes en la formación de una cultura de innovación y emprendedora, respecto al PE-A argumentan que los estudiantes que opinan positivamente que en su carrera se promueve el espíritu empresarial, son quienes tienen menor probabilidad de ser emprendedores. Por ello dichos autores concluyen que “el rol que asume el docente influye negativamente en el fortalecimiento del espíritu empresarial en los estudiantes”.

CONCLUSIONES

El estudio se realizó en una localidad rural con estudiantes universitarios, destaca que la mayoría (56%) se sienta atraído por ser empleado aun cuando el mercado laboral de la región se caracterice por salarios bajos. En el caso de los alumnos atraídos por ser empresarios, este porcentaje debe tomarse con cautela como lo señala Salazar *et al* (2014), ya que el estudio se centra en la intencionalidad de la conducta, donde tener la intención es solo un primer paso para aquellos que pretenden iniciarse en la carrera empresarial, pero faltaría ver si realmente esta intención se transforma en un hecho en el futuro. Es importante señalar que la muestra es pequeña ($n=90$), lo que constituye una limitante, considerando que se trata de un estudio transversal no puede descartarse el efecto de la varianza del método común. Siendo importante y pertinente realizar un estudio longitudinal y ampliar la muestra. Asimismo, valdría la pena analizar posibles diferencias en la intención emprendedora de acuerdo al género y carrera.

BIBLIOGRAFIA

Borunda Escobedo, J E; (2013). Juventud lapidada: el caso de los ninis. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 22(0) 120-143. Recuperado de <http://uaemex.redalyc.org/articulo.oa?id=85927875006>

Botello Triana, J; (2013). Desempleo juvenil en México, 2000-2010. *Análisis Económico*, XXVIII(0) 43-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41329570004>

Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). Article: The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(0), 261-277. doi:10.1016/j.brq.2016.03.001

Campos Vázquez, R M; (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *Economíaunam*, 12() 90-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=363542904006>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2017). Medición de la pobreza. Evolución de las líneas de bienestar y de la canasta alimentaria. Consultado el 8 de mayo de 2017, de la sección medición de la pobreza, web site: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P. (2016). Analysis and relevance in business development. *Pensamiento & Gestión*, (40), 184-202. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>

Durán-Aponte, E. y Arias-Gómez, D. (julio-diciembre, 2015). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 320-340.

Espíritu Olmos, R.; González Sánchez, R. F.; & Alcaraz Vera, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 22(), 29-53. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CESE.2012.v22.44644

Goyanes, M. (2015). Apoyo estructural en la intención emprendedora de estudiantes de periodismo y comunicación audiovisual en España. *El Profesional de la Información*, 24(1), 55-61. doi:10.3145/epi.2015.ene.07

Goyanes, M., & Serra, M. (2016). Joupreneur: an original methodology for raising entrepreneurial intentions among journalism students. *El Profesional de la Información*, 25(4), 599-605. doi:10.3145/epi.2016.jul.09

INEGI (2017). Remuneraciones. Salarios en la industria manufacturera, países seleccionados. Consultado el 8 de marzo de 2017, de la sección empleo y ocupación, web site: <http://www.beta.inegi.org.mx/datos/>

INEGI (2014). Censo Económico, Resultados definitivos. Consultado el 8 de marzo de 2017, de la sección censos económicos, web site: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>

Liñán, F., & Chen, Y. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(3), 593-617. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x

Mancilla, C., Amorós, E., & Vaillant, Y. (2016). Análisis de las primeras etapas del proceso emprendedor. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 10(1), 12-22.

Morales Díaz Covarrubias, R R; (2012). Demografía de negocios en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 27() 201-225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31226401006>

Moreno-Brid, Juan Carlos; Garry, Stefanie; Monroy-Gómez-Franco, Luis Ángel (2014). El Salario Mínimo en México. *Economíaunam*, 11(33), 78-93.

Oliveira, Belkis Maria da Fonseca, Vieira, Diana Aguiar, Laguía, Ana, Moriano, Juan Antonio, & Salazar Soares, Vasco Jorge. (2016). Entrepreneurial intention among university students: Adaptation and validation of a scale (QIE). *Avaliação Psicológica*, 15(2), 187-196. Retrieved April 06, 2017, from

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000200008&lng=en&tlng=en.

Osorio, F. F. & Londoño Roldán, J. C. (2015). Entrepreneurial intention in middle and high school students: Using the exposure effect to extend the theory of planned behaviour. *Cuadernos de Administración*, 28(51), 103-131. <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-51.ieee>

Pertuz-Peralta, P. V., Rojas-Caicedo, Y. G., Navarro-Rodríguez, A., & Quintero, L. T. (2016). Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación. *Educación y Educadores*, 19(1), 29-45. doi:10.5294/edu.2016.19.1.2

Romero-Martínez, A. M., & Milone, M. (2016). El Emprendimiento en España: Intención Emprendedora, Motivaciones y Obstáculos. *GCG: Revista De Globalización, Competitividad & Gobernabilidad*, 10(1), 95-109. doi:10.3232/GCG.2016.V10.N1.05

Ruiz Arroyo, M., Fuentes Fuentes, M., & Ruiz Jiménez, J. M. (2014). Análisis del emprendedor potencial: Integración de factores socio-demográficos, cognitivos y relacionales. *Gestión Joven*, (12), 37-51.

Ruiz de la Rosa, C. I.; García Rodríguez, F. & Delgado Rodríguez, N. (2014). Condicionantes de la intención emprendedora en el alumnado universitario: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 2, 81 – 96.

Salazar-Carvajal, Pedro F., Herrera-Sánchez, Isabel M., Rueda-Méndez, Samuel, & León-Rubio, José M. (2014). The effect of conservation of resources on the entrepreneurial intention in the context of economic crisis: the moderating role of the self-efficacy and creativity. *Anales de Psicología*, 30(2), 549-559. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.159281>

Sánchez-García, José Carlos, & Hernández-Sánchez, Brizeida R. (2016). Influencia del Programa Emprendedor Universitario (PREU) para la mejora de la actitud emprendedora. *Pampa (Santa Fe)*, (13), 55-75. Recuperado en 03 de julio de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-02082016000100004&lng=es&tlng=es.

Silva De Souza, G. H., Freire Dos Santos, P. C., Cesar Lima, N., Tavares Da Cruz, N. J., & Rojas Lezana, Á. G. (2016). Entrepreneurial potential and success in business: a study on elements of convergence and explanation. *Revista De Administração Mackenzie*, 17(5), 188-215. doi:10.1590/1678-69712016/administracao.v17n5p188-215

Soria-Barreto, Karla, Zuniga-Jara, Sergio, & Ruiz-Campo, Sofía. (2016). Entrepreneurial Education and Intention in University Students: A Case of Study. *Formación universitaria*, 9(1), 25-34. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000100004>

Souza, Eda Castro Lucas de, Lopez Júnior, Gumersindo Sueiro, Bornia, Antônio Cezar, & Alves, Luciano Ricardo Rath. (2013). Entrepreneurship attitude: validation of a measurement instrument based on graded response model of the item response theory. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(5), 230-251. <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000500009>

Ubierna Gómez, F. (2015). La intención emprendedora y el estudiante universitario de turismo: analisis comparativo de grado y máster. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 1(0), 235-273.

Valencia Arias, A., Montoya Restrepo, I., & Montoya Restrepo, A. (2016). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: Un estudio bibliométrico. *Intangible Capital*, 12(4), 881-922. doi:10.3926/ic.730

BIOGRAFÍA

Leonardo Ramos López. Estudiante de Maestría en Administración de la Universidad Autónoma de Baja California en la Facultad de Ciencias Administrativas. Correo: ramosl@uabc.edu.mx

Virginia Guadalupe López Torres. Doctora en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California; actualmente se desempeña como profesora investigadora en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Campus Ensenada de la misma Universidad. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I, cuenta con Perfil Deseable Prodep y es Evaluador Acreditado (RCEA) de CONACYT. Desarrolla investigación en el ámbito de la sustentabilidad, competitividad y desarrollo regional. Correo: vglopeztorres@gmail.com

Luis Ramón Moreno Moreno. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Baja California; actualmente se desempeña como profesor investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas, en el Campus Mexicali de la misma universidad. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I, cuenta con el Perfil Deseable Prodep y es Evaluador Acreditado (RCEA) de Conacyt. Sus líneas de investigación son en el ámbito de la sustentabilidad (energía y medio ambiente), así como estudios regionales relacionados con empleo y competitividad. Correo: nomarsiul@gmail.com

Ramón Galván Sánchez., Doctor en Ciencias Administrativas por la Universidad Autónoma de Baja California; actualmente se desempeña como profesor investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Campus Ensenada de la misma Universidad. Cuenta con Perfil Deseable Promep. Desarrolla investigación en el ámbito de la sustentabilidad, competitividad y desarrollo regional. Correo: ramón.galvan@uabc.edu.mx

CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN LA ZONA SUR-ORIENTE DE SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO

Baltazar Rodríguez Villanueva, Universidad Autónoma de Coahuila

Yolanda Mejía de León, Universidad Autónoma de Coahuila

Rosalva Diamantina Vásquez Mireles, Universidad Autónoma de Coahuila

Román Ernesto Camacho García, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

La importancia por la calidad de vida, ha evolucionado hasta convertirse en un concepto muy utilizado en diversos ámbitos. El interés por realizar esta investigación es contribuir al conocimiento de las condiciones de vida de los trabajadores de la región suroriente de Saltillo, Coahuila México. Se diseñó un instrumento con 28 indicadores, aplicado a 451 asalariados. Los resultados muestran que el ingreso percibido no depende del grado de estudios; el 11.8% de los entrevistados obtiene un salario menor a \$ 3,000 pesos mensuales; 44% de los hombres y 23% de las mujeres, son operarios y técnicos; el 57% de las parejas casadas trabajan los dos. Las condiciones de vida son buenas y se reflejan en las condiciones de la vivienda y los activos materiales dentro de ellas. Se tienen mejores condiciones de estabilidad laboral, ya que el 80% cuenta con contratos por escrito y fijos y se ocupan en actividades que tienen mejores perspectivas de crecimiento; 58% de los empleados tiene casa propia. En Saltillo, Coahuila han aumentado las empresas instaladas, provocando competencia laboral rotación de personal y una oferta de mejores prestaciones, entre ellas la remuneración salarial, pero esta situación no ha sido del todo aprovechada por los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida, Asalariado, Bienestar Material

QUALITY OF LIFE OF WORKERS IN THE SOUTH-EAST ZONE OF SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO

ABSTRACT

The importance of life quality, has evolved into a concept widely used in various fields. This research contributes to the knowledge of worker's living conditions in the southeast region of Saltillo, Coahuila, Mexico. An instrument was designed with 28 indicators. The instrument was applied to 451 salaried employees. The results show that perceived income does not depend on the degree of studies; 11.8% of the interviewed earn less than \$ 3,000 pesos per month; 44% of men and 23% of women are operators and technicians; 57% of married couples are dual income. The living conditions are good and reflected in the housing conditions as well as the material assets within them. They have better job stability conditions, since 80% have written and fixed contracts and are engaged in activities that have better growth prospects. Some 58% of employees have their own home. In Saltillo, Coahuila, companies that have been set up provoke labor competition and turnover of staff because of better salary and benefit offers.

JEL: L2, L24, M12, M55, O15

KEYWORDS: Quality of Life, Compensated Work, Well-Being Material

INTRODUCCIÓN

La importancia por la calidad de vida a través de los años ha ido evolucionando y no es sino hasta los años 60's que llega a convertirse en un concepto muy utilizado en diversos ámbitos como son la salud, la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios en general. Algunas instituciones han propuesto diferentes indicadores de la calidad de vida, como es la Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) quien presentó un nuevo índice para medir la calidad de vida de las personas y compararla entre los países, a partir de la ordenación personalizada de las prioridades de cada individuo, denominado El Índice para una Vida Mejor, que se basa en 11 aspectos específicos del bienestar. En México se han obtenido buenos resultados sólo en unas cuantas medidas de bienestar en comparación con la mayoría de los demás países incluidos en el Índice para una Vida Mejor. México se sitúa por arriba del promedio en compromiso cívico, pero por debajo del promedio en los temas de empleo y remuneración, estado de la salud, calidad medioambiental, vivienda, ingresos y patrimonio, sentido de comunidad, balance vida-trabajo, seguridad personal, satisfacción, y educación y competencias. (OCDE, 2011). En general, los mexicanos están menos satisfechos con su vida, que el promedio de los países que integran la OCDE. Al pedirles que calificaran su satisfacción general ante la vida en una escala de 0 a 10, los mexicanos le otorgaron una calificación de 6.2, cifra menor que el promedio de la OCDE que es de 6.5.

Tradicionalmente, en la mayoría de los países en desarrollo aumenta la pobreza de la población, por la baja remuneración que recibe un trabajador el cual ve a menudo que su pago no corresponde a la actividad que realiza. Por otra parte, en la mayoría de los casos, las mujeres ganan menos que los hombres, realizando la misma actividad, las horas de trabajo aumentan y las prestaciones laborales no mejoran. La flexibilidad laboral va acompañada de rasgos y características que permiten considerar las condiciones laborales como precarias. Entre ellas destacan: bajos salarios, inestabilidad e incertidumbre, incumplimiento en el pago de prestaciones de ley (prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, horas extras laboradas, así como la no generación del derecho de antigüedad), falta de condiciones de seguridad e higiene, escasas posibilidades de desarrollo profesional y por si fuera poco, la ausencia de libertad sindical. Un factor adicional a considerar son los tipos de viviendas que se le ofrecen a los trabajadores, en las cuales padecen hacinamiento por lo pequeño que son, son financiadas hasta 30 años y por las cuales vienen pagando casi el triple del precio original, por las altas tasas de interés. Por otra parte, los centros e institutos de seguridad social instalados, no son suficientes para el número de habitantes que se tienen y por lo tanto, es común observar que siempre están saturados.

El presente trabajo pretende entonces, como objetivos, responder a los cuestionamientos ¿cómo se reflejan las remuneraciones percibidas en la calidad de vida material u objetiva de los trabajadores de la región suroriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México? ¿Cuáles son las principales características que conforman su calidad de vida? La investigación es trascendente porque se pretende conocer y analizar los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores fuera de su vida laboral, la cual tiene impacto en las ventajas competitivas de las empresas ya que cuando estos factores están ausentes, se reflejan negativamente en la productividad y desempeño de los trabajadores. Este documento, está estructurado como sigue: en la primera parte se presenta la revisión de la literatura en donde se revisan algunos conceptos sobre la calidad de vida, calidad del empleo, y competitividad regional. Después, en el apartado de metodología, se describe el diseño de la investigación, el tamaño de la muestra y de la población, así como las técnicas e instrumentos de medición y de recolección de datos, los cuales se refieren a las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral. Finalmente, se analizan los datos recabados para presentar los resultados y terminar con las conclusiones, las limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La calidad de vida muestra las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea agradable y digna de ser vivida, o la llenen de angustia. Lawton (1984) y Calman (1987) son probablemente los primeros autores que elaboran un concepto de lo que es o debe entenderse como calidad de vida. Para Lawton, calidad de vida debe entenderse como “el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual”. Para Calman la calidad de vida tiene un carácter subjetivo-valorativo “la calidad de vida nos vienen dada por la distancia entre aspiraciones y logros”. Reig et. al. (2001) y Reig (2000, 2002, 2003) proponen una definición de calidad de vida en la que la mayor relevancia la poseen los aspectos comportamentales y el bienestar subjetivo que produce la vida que viven las personas. Estos autores consideran que lo que realmente determina la calidad de vida de una persona es lo que hace o deja de hacer y cómo llega a experimentar lo que hace. Por su parte, Cummins y Cahill (2000), defienden que “la calidad de vida es a la vez objetiva y subjetiva, siendo cada componente la agregación de siete ámbitos como son el bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional. Para estos autores los ámbitos objetivos comprenden medidas culturalmente relevantes de bienestar objetivo. Los ámbitos subjetivos comprenden la satisfacción con distintos ámbitos según su peso atribuido e importancia,

Otros autores como Levi y Anderson (1980) definen la calidad de vida como la percepción subjetiva de felicidad o satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultan relevantes para cada persona. Algunas de sus conclusiones son que existen necesidades básicas que hacen a la calidad de vida de toda persona sin las cuales es indiscutible ese ser humano como como son la salud, la vivienda, la alimentación, el trabajo, la educación y el descanso. Otra de sus aportaciones es que la calidad de vida tiene mucho que ver con la proporción que guarda la creciente población mundial, la escasez de los recursos y los avances tecnológicos. A través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida puesto que combina componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el bienestar individual; donde a menudo el concepto de “bienestar ” es usado como sinónimo de calidad de vida. De los últimos, es decir, de los componentes objetivos, se pueden agrupar en 5 dominios principales: el bienestar físico (como salud, seguridad física), bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones), bienestar social (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etcétera), desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución) y bienestar emocional (autoestima, estado respecto a los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en salud. El concepto de calidad de vida es muy utilizado en el ámbito científico, en los discursos de la política pública y en la vida diaria en general. Esta popularidad, según Dijkers (2007), ha resultado en una numerosa literatura sobre calidad de vida y en una gran cantidad de maneras de definirla.

Respecto a la relación sobre nivel educacional e ingreso, existen diversos estudios que analizan esta situación, Beyer (1999), menciona que la desigualdad de los ingresos en los países de América Latina es alta y sostiene que la fuente directa de la desigualdad de los hogares son los ingresos del trabajo y no los del capital, como se había sostenido. A manera de ejemplo, menciona que en una perspectiva comparada el “premio” a la educación universitaria es claramente más alto en el caso de Chile que en países más desarrollados y esto varía de 2 a 1 hasta en algunos casos 4 a 1 y argumenta que por ejemplo, en Italia una persona con educación universitaria completa gana aproximadamente 1.7 veces los que gana una persona con estudios básicos, mientras que en Chile es de 5.5 veces, sin embargo, años adicionales de educación en la enseñanza básica, tienen un efecto marginal sobre los salarios de 6 %; en la enseñanza media este retorno adicional es del orden de 10%, mientras que en la educación superior este se inclina a una cifra del 22%. En un análisis del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Beyer (1999), menciona que este organismo concluye que la situación de desigualdad de los ingresos en América Latina, está lejos de deberse a la concentración, en unas pocas manos, de una proporción desmedidamente alta de los activos.

La explicación según este autor hay que buscarla en las significativas diferencias salariales que recorren América Latina. Para el promedio de América Latina el Coeficiente de Gini, una medida tradicional de desigualdad de ingresos es 0.51, si se calcula utilizando los ingresos del trabajo de los hogares. Si se calcula utilizando todos los ingresos de los hogares este coeficiente alcanza 0.52. Entonces, más allá de lo desigual que se puedan distribuir los ingresos del capital, la fuente directa de la desigualdad de los hogares son los ingresos del trabajo.

En un estudio anterior, Hernández (1992) deduce que en el caso de México, se pueden caracterizar los hogares en pobreza y en pobreza extrema, a través de tres características sociales de los hogares, como son el grado educativo del jefe del hogar, su posición en la ocupación y su ubicación en la estructura sectorial de la economía. Así, concluye que, entre menor educación, mayor el grado de pobreza, además de que los niveles en el perfil educativo son menores en el medio rural que en el urbano. Otro aspecto interesante a resaltar es la relación que existe entre el género y la remuneración. Diversos estudios en América Latina hacen referencia a la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral y la consideran como un aspecto más de la inequidad de género. Tal es el caso de Argentina, en el que Esquivel V. (2007), menciona que en el caso argentino las mujeres participan menos en el mercado laboral, tienen una mayor tasa de desempleo, trabajan menos horas para el mercado (que no siempre son voluntarias) y generan menores ingresos laborales mensuales que los hombres.

Obtener menos ingresos les resta autonomía económica a las mujeres y además tiene efectos inmediatos en el bienestar de sus hogares. En otro estudio Arriagada (1997) analiza los mitos y realidades sobre el trabajo femenino, y menciona que tal es el caso de considerar al trabajo femenino como secundario, sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y que sólo se recurre a él en casos de crisis para complementar el ingreso familiar. La realidad es, argumenta esta autora, que en la mayoría de los países de América Latina desde los años ochenta, el porcentaje de hogares encabezados por mujeres cuyo aporte constituye el único ingreso del hogar alcanzaba dimensiones importantes que iban desde una cuarta, hasta una tercera parte de los hogares y concluye que en los hogares en que ambos tienen trabajo remunerado la mujer aporta alrededor de 30% del ingreso, lo cual resulta ser significativo y creciente pues resulta decisivo para sacar a numerosas familias de la pobreza. CEPAL (1997). Por otra parte, Chant y Pedwell (2008), mencionan que si bien en la actualidad las mujeres participan en el empleo remunerado, más que nunca antes, en los mercados de trabajo de todas las áreas geográficas existe la segregación basada en el sexo, y las mujeres se concentran en los empleos de menor calidad, irregulares e informales.

Calidad del Empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997) ha utilizado el concepto de la calidad del empleo como un contraste a la precariedad laboral y al crecimiento exagerado en algunas ciudades de la informalidad urbana. Para medir el progreso laboral, la OIT considera la calidad del comportamiento del mercado laboral, por medio de la tasa de desempleo abierto, la informalidad, el salario real de la industria, el salario mínimo real y la productividad. Para Casas J. et al (2002), el concepto de la calidad de vida laboral es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Estos autores señalan que se pueden establecer dos grandes dimensiones: la relativa al entorno en que se realiza el trabajo, o condiciones objetivas de la calidad de vida laboral y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores o condiciones subjetivas. Cada dimensión, está compuesta por constructos más o menos concretos, que son identificados y caracterizados.

Competitividad Regional

De acuerdo con Turok (2004) la competitividad regional no solamente se refleja en el nivel de productividad de las empresas que se localizan en la región, sino también en el nivel de vida de las

personas que habitan en ella; los intereses de las empresas, argumenta, deben ser paralelos a los de las regiones, sin embargo hay un evidente conflicto de objetivos: las empresas buscarán maximizar sus beneficios y aumentar su productividad, pero no perseguirán los objetivos de la región, como la mejora en el bienestar de la población a través de mayores ingresos. Turok (2004) propone que en cuanto a la competitividad regional se refiere, el interés por incrementar la productividad, no debe opacar el hecho de transferir estas ganancias por productividad a las personas a través de mejores salarios. La competitividad de la industria mexicana ha mejorado enormemente desde 1980 y las empresas transnacionales en la industria manufacturera han desempeñado un papel central en esta transformación.

Se han creado mas centros educativos de educación técnica y superior con el propósito de dar impulso al emprendedurismo, dotar de mano de obra calificada a las empresas, así como mejorar la competitividad de las empresas nacionales, sin embargo, esto no se ve reflejado en el salario real, el cual ya es insuficiente para tener una buena calidad de vida. En las últimas décadas ha llamado la atención la el concepto sobre la precarización del empleo asalariado, medido con indicadores como la ausencia de prestaciones sociales o de contratos permanentes. En esta situación los empleos se concentran en ocupaciones que requieren de pocas calificaciones y, ante la ausencia de protección social, los trabajadores dependen casi exclusivamente del ingreso laboral. No es posible reducir la pobreza de manera duradera sin un empleo decente, lo cual es una de las condiciones insoslayables s para erradicar la pobreza; es necesario por lo tanto, reforzar la capacidad de las personas de mantenerse a sí mismas mediante empleos de calidad bien remunerados y lograr una buena calidad de vida.

Situación Económica y Laboral en Saltillo, Coahuila.

En el Estado de Coahuila, México, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 1'366,191 de las cuales las personas ocupadas son 1'312,758 y de éstas el 39.2% gana dos o menos salarios mínimos y el 45% gana de 2 a 5 salarios mínimos. El 28.3% trabaja en la industria manufacturera; 17.9% en el comercio, y en el sector servicios el 31.1%. El porcentaje de desempleo es de 4.2%. La tasa de informalidad es de 37.4%. El número de asalariados asciende a 1'032,289 de los cuales solamente el 70% tiene seguridad social. (STPS-INEGI, 2017). La inversión pública en infraestructura, la inversión extranjera directa y los programas sociales desarrollados por el Gobierno Estatal en cinco años, colocan a Coahuila con un índice de calidad de vida superior a la media nacional. La cobertura estatal en alfabetización, drenaje y agua entubada es superior a la de algunos países latinoamericanos. Esta entidad federativa, ocupa el tercer lugar con más grados de escolaridad y el cuarto lugar con menor índice de analfabetismo. Sin embargo, en la ciudad de Saltillo la capital de Coahuila, México, existen sectores industriales con buenos resultados económicos, como es el caso de la industria metalmecánica y automotriz, pero esto en algunas ocasiones, no se traduce desafortunadamente, en mejores salarios ni mayores prestaciones. El repunte que se ha logrado en la región, respecto a la generación de empleos, aún es insuficiente y está acompañado de un deterioro en las condiciones laborales. El desafío es entonces, no sólo la creación de empleos, sino que éstos sean bien remunerados y de calidad.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se manipularon variables. En cuanto a la temporalidad de la recolección de los datos, el estudio es transeccional o transversal. Fue descriptivo, ya que solamente se analizaron cómo son y cómo se manifestaron algunos fenómenos y sus componentes. Para lograr los objetivos propuestos, se diseñó y aplicó un instrumento de medición de variables que consistió en una encuesta de 28 indicadores, con escalamiento Likert, diferencial semántico, preguntas semi-cerradas (dicotómicas) y de selección simple, dirigidas a personas asalariadas del sur-oriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, con el propósito de hacer una exploración de la calidad de vida material de estos trabajadores. Posteriormente, se tabularon los datos obtenidos y se analizaron las respuestas con el software SPSS versión 20, a fin de poder obtener los resultados y de presentar las conclusiones

respectivas. La encuesta fue estructurada, diseñada para ser autoadministrada, sin embargo, el cuestionario fue aplicado por estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Administración. Enseguida se incluye una tabla que contiene la Operacionalización de las Variables (Tabla 1).

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

Nombre	Definición	Ítems Asociados	Unidad de Medida
Calidad de Vida	Levi y Anderson (1980) definen la calidad de vida como la percepción subjetiva de felicidad o satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultan relevantes para cada persona.		
Condiciones Objetivas Medio Ambiente Físico	Entorno en que se realiza el trabajo	Condiciones de Confort y Funcionalidad	Condiciones de la vivienda y Distribución. Bienes Materiales.
Medio Ambiente Tecnológico		Seguridad Equipos e Instrumentos	Seguro Social. Tv por Cable. Teléfono Fijo. Teléfono Móvil. Computadora Internet.
Medio Ambiente Contractual		Salario Estabilidad Laboral	Ingresos Mensuales. Puesto Desempeñado. Antigüedad en el Puesto. Actividad Principal.
Medio Ambiente Productivo		Cobertura Jurídica Horarios Recursos	Tipo de Contrato. Días que trabaja por semana. Horas que trabaja por Día. Horas extra por semana.
Medio Ambiente Profesional		Promoción y carrera profesional Formación e Investigación	Perfil Académico. Años estudiados. Cursos de Capacitación.

Fuente: Elaboración Propia a partir de Casas J. 2002.

Respecto a la población, se estima una densidad (concentración) de 10,000 viviendas en el sector suroriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila. Si se considera que en cada vivienda habita cuando menos un jefe de familia que trabaja, entonces la población es de 10,000 trabajadores. Para esta población, aplicando la ecuación estadística para proporciones poblacionales en la calculadora de muestras (dirección <http://www.corporacionaem.com/tools/calc-muestras.php>), se obtuvo un tamaño de muestra de 370, considerando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. La recolección de los datos, se realizó durante los meses de Agosto y Septiembre del año 2016, logrando recabar información de 451 trabajadores de distintos ámbitos laborales. En relación a la tasa de respuesta, de acuerdo a Covarrubias y Zerón (2013), se define como la proporción de unidades muestrales que originalmente estaban designadas en la muestra y que realmente proporcionaron información a la investigación, es decir, es el porcentaje de las unidades muestrales preasignadas que se encuentra en la muestra tabulada. En tal sentido, la tasa de respuesta es 100%, ya que el tamaño de la muestra para ser representativo es de 370 y se levantaron 451 encuestas. Finalmente, con respecto a la distribución de los entrevistados por tipo de actividad, se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2: Distribución de Entrevistados Por Actividad

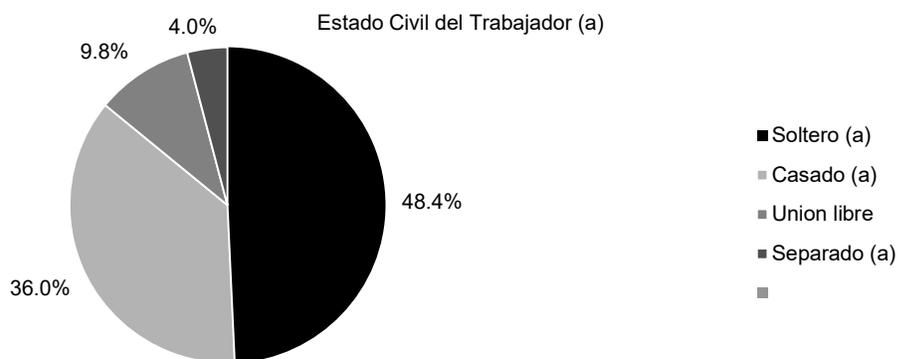
z	Número de Trabajadores Entrevistados	Porcentaje
Industria	343	76 %
Comercio	40	9 %
Servicios	68	15 %
TOTALES	451	100 %

Fuente: Elaboración Propia BRV 2017

RESULTADOS

De acuerdo con Casas J. et al (2002) para diseñar el instrumento de medición se consideraron las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral, es decir aquellas que se relacionan al entorno en que se realiza el trabajo, incluidas las de su vivienda. En este estudio no se analizaron las condiciones subjetivas o aquellas que se relacionan con las experiencias de los trabajadores. En tal sentido, después de analizar la información recabada, se revelan a continuación los resultados obtenidos. Del total de los trabajadores entrevistados en la región sur-oriente de Saltillo, Coahuila, México, es decir, de 451, el 64.3% fueron hombres (290) y el 35.7% mujeres (161) (Figura 1).

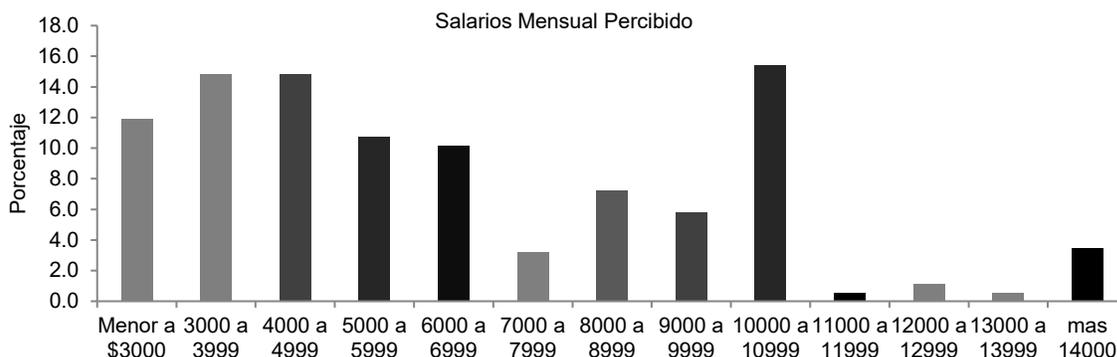
Figura 1: Estado Civil del Trabajador (a)



El estado civil de los entrevistados muestra que el 48.4% son solteros (as), el 36% están casados (as), el 9.8% conviven en unión libre, el 4.0 % están separados (as) y el 1.4% son viudos (as). Fuente: Elaboración propia.

En esta investigación las respuestas para determinar el estado civil de los encuestados fueron los siguientes: 48.4% son solteros (as), 36% casados (as), 9.8% conviven en unión libre, 4.0 % están separados (as) y el 1.4% son viudos (as). Con relación a la remuneración mensual por trabajador, enseguida se presenta la Figura 2, que presenta el salario mensual percibido.

Figura 2: Salario Mensual Percibido



En lo referente al salario mensual percibido por los trabajadores asalariados, el porcentaje mayor es del 15.4% que corresponde al salario situado en un rango de \$ 10,000 a 10,999 pesos mexicanos mensuales; de 14.8% a los salarios de entre \$ 3,000 a \$ 4,999 pesos mexicanos mensuales; un dato interesante es que el 11.8% de los entrevistados contestó tener un ingreso menor a \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales, mientras que el 10.8% señaló ganar un salario de \$ 5,000 a \$ 5999 pesos mensuales; el 10.2% de \$ 6,000 a \$ 6,999 y finalmente el 7.3% de \$ 8,000 a \$ 8,999 pesos mexicanos mensuales. Fuente: Elaboración propia.

Autores como Beyer (1999), sostienen que a partir de la educación superior se observa un impacto significativo en los ingresos de las personas. La marcada diferencia de ingresos de las personas según su nivel de educación, especialmente entre aquellos que tienen educación superior y los que no la tienen, se traduce en una segmentación económica que claramente está definida por la educación. En otro estudio, Hernández (1992) concluye que, entre menor educación, mayor el grado de pobreza, además de que los niveles en el perfil educativo son menores en el medio rural que en el urbano. No obstante, uno de los principales hallazgos en este trabajo es que como podrá observarse en la Tabla 3 el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador.

Tabla 3: Niveles Educativos y Remuneración Mensual

Nivel Educativo	Remuneración Mensual												
	Menor a \$3000	3000 a 3999	4000 a 4999	5000 a 5999	6000 a 7999	7000 a 7999	8000 a 8999	9000 a 9999	10000 a 10999	11000 a 11999	12000 a 12999	13000 a 13999	Mas 14000
Primaria	16.7%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Secundaria	15.2%	24.2%	16.7%	12.1%	13.6%	1.5%	4.5%	4.5%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
Bachillerato	16.9%	13.5%	16.9%	13.5%	11.2%	3.4%	6.7%	4.5%	10.1%	0.0%	1.1%	0.0%	2.2%
Técnico	6.9%	13.8%	22.4%	15.5%	8.6%	5.2%	13.8%	1.7%	8.6%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%
Universidad	8.4%	10.9%	9.2%	5.0%	8.4%	2.5%	6.7%	9.2%	27.7%	0.8%	1.7%	1.7%	7.6%

No existe una relación entre bajos niveles educativos y bajos niveles salariales. Los trabajadores con educación primaria representan un 3.5% y los universitarios el 34.6%. Se puede observar que los salarios no son uniformes ya que van desde menos de \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales hasta el rango de \$ 10,000 pesos a 10,999. De los asalariados con secundaria, la mayoría gana de \$ 3,000 a \$ 3,999 (24.2%), los de bachillerato también tienen diferentes salarios que van desde menos de \$ 3,000 (16.9%) y con el mismo porcentaje los de \$4,000 a \$ 4,999 (16.9%); con carrera técnica la mayoría gana de \$ 4,000 a \$ 4,999 pesos mensuales (22.4%), y de \$ 5,000 a \$ 5,999 el 15.5%; con grado universitario la mayoría gana de \$ 10,000 a \$ 10,999 pesos mensuales (27.7%) y de \$ 3,000 a \$ 3,999 pesos mensuales el 10.9%, los cuales están representados por los recién egresados que están realizando prácticas profesionales. Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla 3, basados en las respuestas de los trabajadores, se puede establecer que el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador, ya que como podrá notarse, hay trabajadores que cuentan con primaria o secundaria y obtienen salarios altos, pero por otra parte, también existen trabajadores con estudios universitarios que reciben salarios bajos. Cabe mencionar que el salario mínimo promedio para esta zona económica, en el año 2016 fue de \$ 80.04 pesos diarios, es decir, de \$ 2,400 pesos mensuales mexicanos.

Respecto a la relación laboral formal del trabajador con su centro de trabajo, se consideraron cuatro opciones: contrato definitivo, contrato escrito, relación verbal y ninguno de los anteriores. En la siguiente tabla se presenta el género y el tipo de contrato que poseen. En la Tabla 4 se muestra que el contrato escrito es el que tiene un mayor porcentaje tanto en hombres (41.6%) como en mujeres (44.3%), seguido por el de contrato definitivo que es de 38.9% y 32.8%, respectivamente.

Tabla 4: Género y Tipo de Contrato

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer
Definitivo	38.9%	32.8%
Escrito	41.6%	44.3%
Verbal	8.1%	9.8%
Ninguno	11.3%	13.1%

El 41.6% de los hombres tiene un contrato escrito y con respecto a las mujeres el 44.3% también cuentan con él, mientras que el 38.9% de los hombres y el 32.7% de las mujeres son poseedores de un contrato definitivo. Fuente: Elaboración propia.

Un indicador que también fue tomado en cuenta, es el constituido por el promedio de los días trabajados a la semana o la denominada jornada laboral. Los resultados obtenidos por género, se exhiben en la Tabla 5.

Tabla 5: Género y Jornada Laboral

Género y Jornada Laboral			
		Hombre	Mujer
Días Trabajados	0.0	0.9%	4.1%
	3.0	0.5%	2.5%
	4.0	3.2%	1.6%
	5.0	44.6%	33.6%
	5.5	0.5%	
	6.0	40.5%	45.9%
	7.0	9.9%	12.3%
TOTAL		100.0%	100.0%

Los trabajadores asalariados que laboran 5 días a la semana, están representados por un 44.6% de hombres y un 33.6% por mujeres; mientras que en el promedio de 6 días a la semana son 40.5% de hombres y 45.9% de mujeres; los datos que están con 0 días, corresponden a estudiantes que aún no trabajan. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se presentan las horas diarias que en promedio, los asalariados de la zona suroriente (divididos por género: hombres y mujeres), trabajan en Saltillo, Coahuila.

Cabe mencionar que en la mayoría de las empresas de la región, el promedio de horas trabajadas es de 48 horas semanales, las cuales se pueden distribuir en 4, 5 o 6 días y es por esta razón que se presenta en la Tabla 6 los promedios de 8, 9, 9.5, 10, 11 o 12 horas diarias. Como se puede observar, la mayoría de los trabajadores trabaja 8 horas diarias, los hombres 42.5%, mientras que las mujeres el 56.6%, es decir 6 días a la semana, trabajan en promedio más que los hombres (ver Tabla 7).

Tabla 6: Género y Horas Trabajadas Por Día

		Hombre	Mujer
Horas Que Trabajan	0.0	0.9%	4.1%
	3.0	0.5%	1.6%
	4.0	1.8%	2.5%
	5.0	0%	1.6%
	6.0	2.7%	6.6%
	6.5	0%	0.8%
	7.0	4.5%	3.3%
	7.5	0.5%	0.8%
	8.0	42.5%	56.6%
	8.5	0.5%	0%
	9.0	11.3%	9.8%
	9.5	1.8%	0.8%
	10.0	22.6%	9.0%
	11.0	0%	0.8%
	12.0	9.5%	1.6%
14.0	0.9%	0%	
TOTAL		100.0%	100.0%

La mayoría de los trabajadores laboran 8 horas por día, 42.5% son hombres y el 56.6% son mujeres; el promedio de 9 horas está constituido por el 11.3% de hombres y 9.8% de mujeres; de 10 horas por día el 22.6% son hombres y el 9% son mujeres; finalmente, de los asalariados que trabajan en promedio 12 horas diarias el 9.5% son hombres y el 1.6% son mujeres. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7: Ocupación de los Trabajadores

Puesto	Hombre	Mujer
Administrativo	7%	13%
Áreas de Ventas	6%	21%
Asistente Administrativo	4%	17%
Ayudantes	4%	0%
Encargado de Negocio	6%	2%
Ingeniería	13%	6%
Operarios	27%	17%
Técnicos	17%	6%
Oficios (carpintero, plomero, tapicero, chofer)	7%	1%
Hogar	1%	2%
Diseñador Gráfico	2%	4%
Dueños de Comercio	1%	3%
Investigación	1%	2%
Educación	1%	4%
Estudiantes	1%	3%
Área de la Salud	1%	1%
TOTAL	100%	100%

La mayor parte de los trabajadores son operarios y técnicos y están representados por el 44% de hombres y el 23% de mujeres; le siguen los trabajadores de las áreas administrativas con 27% de hombres y 51% de mujeres. Fuente: Elaboración propia.

Otro de los aspectos analizados es el constituido por los servicios de seguridad social de los trabajadores, al respecto, se presenta la Tabla 8 que exhibe los resultados obtenidos.

Tabla 8: Trabajadores Que Cuentan Con Seguridad Social

Imss	Hombre	Mujer	Total
SI	87.50%	81.20%	85.30%
NO	12.60%	18.90%	14.70%

La mayoría de los trabajadores cuentan con seguridad social, de los hombres el 87.5% y las mujeres el 81.20%. Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en cuanto a los activos representados por la vivienda, prácticamente la mayoría de los trabajadores manifestaron tener casa propia, el 58.1% de los asalariados encuestados dijo tener casa propia, el 11% rentada, el 3.8% prestada y el 27% en otra situación. De los que contestaron tener casa propia algunos la terminaron de pagarla y otros la están pagando, pero el criterio fue considerarla propia

(Tabla 9). Con referencia a las condiciones de las viviendas, los resultados mostraron que el 27.3% cuenta con dos recámaras, el 33.4% con 3 recámaras; todas tienen cocina y comedor; el 56.4% tiene un solo baño; el 24.7% cuenta con dos baños; el 72.4% tiene cochera; el 75.3% tiene patio. De los servicios domésticos instalados, el 100% de los hogares cuenta con energía eléctrica; el 66.6% tiene gas natural o entubado y el 27% de los asalariados entrevistados está pagando actualmente su casa al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

Tabla 9: Activos Materiales Con Que Cuenta la Vivienda

Activo	Si
Aparato de Estéreo	83.4%
Refrigerador	96.2%
Automóvil	68.3%
Bicicleta	33.7%
Motocicleta	20.1%
Computadora	76.2%
Televisión Digital con Cable	62.2%
Televisión Digital sin Cable	37.8%
Internet	82.3%
Teléfono Fijo	17.7%
Teléfono Celular	81.2%

En la Tabla 9 se puede ver que la mayoría de los trabajadores de la zona entrevistada, cuenta con los activos materiales indispensables en su vivienda, el 81.2% tiene teléfono celular; 68.3% cuenta con un automóvil; 76.2% tiene computadora; el 82.3% conexión a internet; 62.2% televisión digital con cable; 96.2% refrigerador y el 83.4% posee un aparato de estéreo. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Se cumplió el objetivo principal de la investigación en el sentido de explorar y analizar las condiciones de la calidad de vida de los trabajadores de la zona suroriente de Saltillo, Coahuila, México. El presente trabajo se justifica dado que las investigaciones de calidad de vida permiten buscar información acerca de cómo se están estructurando las condiciones de vida en la sociedad, en la familia y en el individuo, así como las consecuencias que pueden producir en la salud y el bienestar de las personas y de su influencia en la productividad de las empresas. Como resultado de esta exploración de las características para conocer el nivel de vida de los trabajadores asalariados de la zona sur-oriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México, emergen las siguientes conclusiones. Se analizaron las condiciones objetivas (materiales), de la calidad de vida laboral. No obstante que algunos estudios, Beyer (1999), Hernández (1992), concluyen que hay una relación directa entre el nivel de educación y la obtención de ingresos, uno de los principales hallazgos es que no se aprecia relación significativa entre el grado de estudios de los trabajadores asalariados con la percepción de altos ingresos, por lo que se puede establecer que el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador. Se observa que el 19.30% de trabajadores profesionistas reciben bajos ingresos (menos de \$ 4,000 pesos mensuales), así como el 17.3% de trabajadores con bajos niveles de educación recibieron altos ingresos.

Aunque el salario mensual percibido por los trabajadores asalariados, está equidistribuido entre los rangos establecidos de los que ganan menos a los que ganan más, se observa que el 11.8% de los entrevistados contestó tener un ingreso menor a \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales, esto es, reciben un salario mínimo mensual vigente en promedio para el año 2016, mientras que el rango de 2 a 5 salarios mínimos, está constituido por el 82.2%. La mayor parte de los trabajadores son operarios y técnicos y están representados por el 44% de hombres y el 23% de mujeres; le siguen los trabajadores de las áreas administrativas con 27% de hombres y 51% de mujeres.

Se detecta que las condiciones de vida de los hogares son buenas, las cuales se reflejan en las condiciones de la vivienda y de los activos materiales dentro de ellas. En la zona sur-oriente de Saltillo, Coahuila, los índices de viviendas que cuentan con tecnologías de la información y comunicación es alto: el porcentaje de casas con internet es del 82.3%; en tanto que el porcentaje de las casas-habitación con computadora

asciende al 76.2%. En el renglón de líneas telefónicas instaladas fijas, solamente el 17.7% tiene este servicio; en cambio el 81.2% cuenta con celular; las casas-habitación con un automóvil o camioneta, es del 68.3%; el 96.2% de las viviendas cuenta con un refrigerador y el 62.2% tiene televisión digital con cable. Por otra parte, en promedio, se tienen mejores condiciones de trabajo respecto a la estabilidad laboral, ya que la mayoría de los trabajadores (casi el 80% de los hombres y mujeres entrevistados), cuenta con contratos por escrito y fijos y se ocupan en empleos que tienen mejores perspectivas de crecimiento como operadores y técnicos en el sector manufactura y de servicios administrativos. Por otra parte más del 58% de los trabajadores tiene una casa propia, la cual están pagando o ya está pagada.

Por último, cabe mencionar que sin duda alguna la implementación de proyectos de calidad de vida laboral puede resultar beneficiosa, tanto para las empresas como para los trabajadores, y esto puede reflejarse en la evolución y desarrollo del trabajador, una elevada motivación, menor rotación y tasas de ausentismo, menos accidentes laborales, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo y por lo tanto un impacto positivo en los índices de productividad laboral y mayor eficiencia en la organización. Al haber un equilibrio entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida personal se tendrán mejores resultados en una empresa, logrando mayor eficiencia y productividad.

Limitaciones: La calidad de vida del trabajador, tiene un espectro muy amplio y combina factores subjetivos y objetivos, donde el punto en común es el bienestar individual. En este sentido, la investigación se enfoca a medir los aspectos objetivos o materiales, por lo que sería interesante profundizar en el horizonte hacia aspectos (subjetivos), del bienestar personal. Por otra parte, cabe mencionar que el estudio se contempló para la región suroriente de Saltillo, Coahuila, pero existen otras zonas como la surponiente y la norte inclusive la conurbada, en donde se podría ampliar la aplicación del instrumento de medición para luego hacer análisis comparativos. De igual manera, se podrían utilizar los cuestionarios en otras regiones o zonas de Coahuila e incluso del país.

Futuras Líneas de Investigación: Los resultados de este trabajo, abren la oportunidad para actuar en nuevas líneas de investigación, como son la relación que existe entre la calidad de vida de los trabajadores y los índices de productividad empresarial; también podría medirse la relación que existe entre los malos hábitos alimenticios (obesidad, diabetes) y el desempeño laboral de los asalariados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arriagada I. (1997) Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas No. 21 de la Serie Mujer y Desarrollo. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Beyer H. (1999) Educación y Desigualdad de Ingresos; Una Nueva Mirada. Documento de Trabajo No. 297 (1999), Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile

Calman, K.C. (1987). Definitions and Dimensions of Quality of Life. En N.K. Aaronson y I.M. Beckman (eds) The Quality of Life in Cancer Patients. Nueva York: Raven Press.

Casas J. Repullo J.R. Lorenzo S. y Cañas J.J. (2002) Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales Sanitarios. Revista de Administración Sanitaria Volumen VI No. 23 Julio/Septiembre de 2002.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1997) Panorama Social de América Latina, Edición 1996 (LC/G. 1946-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas

Chant S., Pedwell C. (2008) Las mujeres, el género y la economía informal. Evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza OIT 2008. ISBN 978-92-2-320608-6.

Cummins, R.A. y Cahill, J. (2000). Avances en la Comprensión de la Calidad de Vida Subjetiva. *Intervención Psicosocial*. Vol. 9 (2): 185.198

Covarrubias A.C. y Zerón F. (2013) La no respuesta ¿qué es? ¿cómo medirla? y ¿para qué medirla? *Pulso Mercadológico*. 2013 blog.amai.org/index.php/ AMAI (Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública).

Dijkers, M. (2007). “What’s in Name” The Indiscriminate use of the “Quality of Life” Label and the Need to bring about Clarity in Conceptualizations. *Internacional Journal of Nursing Studies*. 44(1), 34-45.

Esquivel V. (2007) Novick M. y Palomino H. Estructura productiva y empleo, un enfoque transversal, Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2007), ISBN 978-84-96571-68-6 páginas 363 - 392.

Hernández L. E. (1992) Crecimiento Económico y Pobreza en México, Una Agenda Para la Investigación. UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades. México D.F. 1992, pp 106-171

Lawton, M.P. (1984). The Varieties of Well-Being. En Malatesta, C., e Izard, F. (Eds). *Emotion in Adult Development*. California: Sage Publications Inc.

Levi, L. y Anderson, L. (1980). La Tensión Psicosocial. Población, Ambiente y Calidad de Vida. México: El Manual Moderno.

OCDE (2011), *Índice para una Vida Mejor. Enfoque en los Países de Habla Hispana de la OCDE Chile, España, Estados Unidos y México Disponible en* http://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

Reig, F., et. al. (2001) La Calidad de Vida y el Estado de Salud de los Estudiantes Universitarios. Alicante: Universidad de Alicante, España.

Reig Ferrer, A. (2000). La Calidad de Vida en Gerontología como Constructo Psicológico. *Rev. Esp. Geriatr. Gerontol*; 35, (S2): 5-16

Reig Ferrer, A. (2002). Estrés Laboral Asistencial y Calidad de Vida Personal en la Atención Oncológica. En Díaz, M.R. y Durá, E. (Coord) *Territorios de Psicología Oncológica*. Lisboa: Climepsi.

Reig Ferrer, A. (2003). Quality of Life. En Fernández Ballesteros, R. (Ed). *Encyclopedia of Psychological Assessment*. 2 Vols. London: Sage Publications.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2017). *Información Laboral Coahuila*.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) *Condiciones de Vida y de Trabajo de las Familias de Trabajadores Asalariados que perciben un Salario Mínimo y Presupuesto Para Satisfacer sus Necesidades*.

Turok, I. (2004) “Cities, Regions and Competitiveness”, en: *Regional Studies*, 38(9), 1 069-1 083.

BIOGRAFÍAS

Baltazar Rodríguez Villanueva, Lic. en Economía (1981), con Maestría en Planeación (2010) Candidato a Doctor en Administración y Alta Dirección, UAdeC (2017), Profesor de Tiempo Completo, investigador y catedrático de Microeconomía, Macroeconomía y Entorno Económico de los Negocios, de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico: balrovi@hotmail.com.

Yolanda Mejía de León, Ingeniero en Sistemas, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración, Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico: ymejiazac@hotmail.com.

Rosalva D. Vásquez Mireles, Economista, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico rdvasquez@hotmail.com.

Román Ernesto Camacho García, Estudiante de Licenciatura de la carrera de Lic. en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración. Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. Correo electrónico romanernestoc@hotmail.com.

ESQUEMA DE EMPRESAS CERTIFICADAS: HERRAMIENTA O BARRERA PARA LAS MIPYMES EN MÉXICO

Gabriela Aguado Romero, Universidad Autónoma de Querétaro
Nohemí Bello Gallardo, Universidad Autónoma de Querétaro
José Fernando Vázquez Avedillo, Universidad Autónoma de Querétaro

RESUMEN

En esta investigación se analiza la figura de la certificación de las empresas mexicanas dentro del Nuevo Esquema de Empresas Certificadas, los requisitos para obtener la certificación y las ventajas de la certificación; por otro lado, se realiza un análisis del Principio de Igualdad contemplado en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a la reforma en materia de Derechos humanos del 10 de Junio de 2011, con el objetivo de determinar si la inactividad del Estado para impulsar a obtener dicha certificación a la micro, pequeña y mediana empresa nacional, violenta el Principio de Igualdad establecido en la Constitución. Se concluye que en la participación del Estado apoyando a las empresas, debe prevalecer el principio de igualdad, observando y participando para que también las empresas de menor capacidad económica que se dedican al comercio exterior, logren su inclusión al Nuevo Esquema de Empresas Certificadas, situación de relevante importancia para constituir un núcleo más dinámico de inserción internacional, papel que debe tomar el Estado Mexicano frente a la globalización.

PALABRAS CLAVE: Nuevo Esquema de Empresas Certificadas, Principio de Igualdad, Certificación, Estado Coadyuvante

SCHEME OF CERTIFIED ENTERPRISES: TOOL OR BARRIER FOR MIPYMES IN MEXICO

ABSTRACT

This research analyzes the certification of Mexican companies within the New Scheme of Certified Companies. We consider the requirements for certification and the advantages of certification. We also analyze the Equality Principle contemplated in article one of the Political Constitution of the United Mexican States according to the human rights reform of June 10, 2011. Our objective is to determine if the inactivity of the State regarding micro, small and medium-sized national companies, violates the Equality Principle established in the Constitution. We conclude that in the participation of State supporting companies, the principle of equality must prevail. Companies with lower economic capacity and engaged in foreign trade, must be included in the New Certified Companies Scheme.

JEL: F13, F63, K33, K38, O43

KEYWORDS: New Certified Companies Scheme, Principle of Equality, Certification, Intermediary State

INTRODUCCIÓN

El problema de que el gobierno mexicano no cumpla con observar el principio de igualdad (principio general del derecho que pugna por un trato igual para los iguales y desigual para los desiguales), frente a las empresas mexicanas, al omitir coadyuvar con la micro, pequeña y mediana empresa MIPYMES nacionales de comercio exterior que no ha logrado obtener la certificación dentro del Nuevo Esquema de Empresas Certificadas NEEC, da lugar a que dichas empresas se encuentren en desventaja frente a las grandes empresas que pueden absorber los costos de la certificación, ya que al no contar con los beneficios de la certificación, beneficios que optimizan costos y tiempos en sus trámites de comercio exterior, provoca una desigualdad que en nada beneficia a la economía nacional. Lo cual se manifiesta en el gran número de empresas quebradas o que han dejado de realizar operaciones de comercio exterior ya que el retraso repercute en un menoscabo económico, en lugar de una ganancia y con la posibilidad de dejar de existir por la falta de competitividad.

La certificación dentro del NEEC aplica desde 2012 en México. A partir de que se publica en el Diario Oficial de la Federación (2011, 15 Diciembre), la Cuarta Resolución de Modificaciones a las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior la Cuarta Resolución de Modificaciones a las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior, para tener vigencia a partir de la fecha 2 de enero de 2012, el NEEC se incluye a partir de este momento como un esquema de seguridad que se crea en conjunto con el sector privado para el fortalecimiento del comercio exterior. Conforme a los Registros Activos de los padrones del Servicio de Administración Tributaria SAT de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público SHCP (2017), de 2012 a la fecha de un total de 120,061 empresas mexicanas que realizan operaciones de comercio exterior, solo 519 han obtenido la certificación NEEC.

Actualmente están vigentes los siguientes Programas de promoción, financiamiento y apoyo de Gobierno Federal a las MIPYMES mexicanas: Red de Apoyo al Emprendedor, Programas del Instituto Nacional del Emprendedor INADEM, Crezcamos Juntos y Alianza PYMES. En el periodo 2015-2016, 2.4% de las empresas pequeñas y el 5.8 % de las medianas han solicitado apoyos (pequeños y de muy corto plazo). Ninguno de estos programas otorga recurso con el objetivo específico de fortalecer a la MIPYMES nacionales de comercio exterior para la obtención de la certificación NEEC, todos los existentes se encuentran bajo el rubro de productividad. Lo anterior conforme a la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE, 2017). Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), el saldo de la balanza comercial de México registró haber alcanzado exportaciones mayores a los 4,500 millones de dólares en 2011, obteniendo resultados favorables en relación con las Economías de Colombia, Brasil e India en 2010. Posterior a la Reforma que implementa el NEEC a partir de 2012, podemos ver que el saldo de la balanza comercial de México registró en 2015 un déficit de 14, 609 millones de dólares reportados por causa de la disminución en importaciones y exportaciones. En 2016 un déficit de 13,135 millones de dólares, con series ajustadas por estacionalidad, durante el primer cuatrimestre de 2017 la balanza comercial del país presentó un déficit por 2,158 millones de dólares a causa de que las exportaciones totales de mercancías reportaron un descenso mensual de (-) 2.55 por ciento y un retroceso en las importaciones de (-)6.7 por ciento.

En la literatura partimos de documentos clásicos como la visión de Adam Smith por cuanto ve al fenómeno económico pero con perspectiva del principio de igualdad, llegando a autores como L. Gasca y J. López, quienes han tratado el tema desde un punto de vista eminentemente económico, tal como lo hace la Cámara Nacional de Comercio e Industria (CANACINTRA), donde podemos ubicar diversos estudios con indicadores para medir el crecimiento económico en razón de las políticas públicas instauradas. Derivado de lo anterior es claro que el asunto comentado ha sido abordado desde una perspectiva eminentemente económica, sin considerar el impacto que esto tiene en los derechos humanos de las empresas y es justamente aquí donde aparece la relevancia de nuestro estudio, pues esta investigación provee una contribución única a la literatura existente debido a la aportación jurídica desde la visión de los derechos

humanos direccionada hacia los deberes que el gobierno debe cumplir para la protección y promoción de los mismos. El resto de la investigación está organizada comenzando por la revisión de la literatura donde se presentan los argumentos externados por diversos autores en torno al problema de estudio, autores que hablan de la desigualdad empresarial, falta de apoyos por parte del Estado a MIPYMES, fundamento de la ventaja competitiva de las NEEC. Posteriormente se presenta la metodología utilizada a partir de los objetivos planteados, para luego llegar a los resultados, los cuales nos permitirán ofrecer una serie de conclusiones sobre la problemática planteada, en la que advertimos limitaciones y futuras líneas de investigación, cerrando con las referencias bibliográficas utilizadas.

REVISIÓN LITERARIA

La propuesta de Smith (1974) de que las políticas económicas debían tender a solucionar el tema de la desigualdad y la pobreza, se apoyaba en la convicción que tenía de que el crecimiento de la desigualdad daría lugar a un colapso en la economía de mercado. Para el correcto funcionamiento de una economía de mercado el Estado debe regular e intervenir para garantizar el acceso a todos los agentes económicos a los mecanismos de mercado, posibilitando una economía de mercado abierta a todos los hombres. Estaba convencido de que el privilegio exclusivo, el tráfico incorporado en gremio, restringe la competencia en el pueblo en el que llega a establecerse, apelaba a un orden económico natural en donde la sociedad es capaz de autorregularse y esto sería mucho más eficaz cuando el Estado interviniese menos. Así mismo, “Teniendo en cuenta que la desigualdad en el acceso al financiamiento y en las condiciones de acceso para las empresas de menor tamaño constituye un eje de la reproducción de la heterogeneidad estructural y desigualdades sociales” (Ferraro, 2011, p.53).

Ha ido cambiando el comportamiento de las pequeñas y medianas empresas, un número mayor de éstas paulatinamente van realizando actividades de carácter internacional, pero esto no ha repercutido en que las pequeñas y medianas empresas tengan una sólida presencia en la escena internacional (Fillis, 2001). Adam Smith, E. Heckscher, O. Samuelson, David Ricardo son autores que desde la primera mitad del siglo XVIII han buscado explicar el intercambio comercial e internacional. En siglo XX autores como Vernon, Caves o Hymer intentaron un modelo explicativo de conjunto para explicar el fenómeno de la internacionalización. (Claver y Quer, 2001). Escolano y Belso (2003), señalan que son cinco los argumentos más cercanos a interpretar el comportamiento de las MIPYMES en el acercamiento a los mercados extranjeros, entre las que se encuentran la Teoría de la Internalización que parte de la existencia de imperfecciones en los productos intermedios, dando lugar con esto a una demanda de transacciones cada vez mayor de productos intermedios, asegurando la eficiencia de la empresa (Buckley y Casson, 1976). Otra teoría es la del modelo escandinavo en donde la internacionalización de la empresa se da como un proceso evolutivo y gradual, en donde siguiendo esta hipótesis, una serie de etapas llevará a la empresa a internacionalizarse (Johanson y Vhalme, 1977). Un tercer enfoque es el paradigma ecléctico, teoría que surge de recopilación de trabajos anteriores sobre la internacionalización. Siguiendo a Dunning (1981), existen tres factores definitorios de la capacidad y disposición de la empresa de salir a los mercados internacionales que son: la posesión de una ventaja competitiva, rentabilizar la ventaja mediante la internacionalización o cederla a otras firmas y la decisión de explotar la ventaja en mercados locales o servir a los mercados extranjeros por la vía de la exportación. La teoría de Porter (1995), como cuarta teoría que relaciona el éxito competitivo internacional de ciertas empresas cuando se conjugan las siguientes seis variables: causalidad, gobierno, demanda, rivalidad empresarial, sectores de apoyo y estrategias. Como quinta teoría la que dice que las firmas forman parte de un amplio conjunto de relaciones con clientes, instituciones, competidores, proveedores. Este conjunto de relaciones conecta a todos los miembros del sistema y se denomina red la cual determina el nivel de internacionalización (Rugman y Hodgetts, 1993).

Un estudio realizado por la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA, 2009) respecto al financiamiento y programas de apoyo 2009, destaca que el problema del apoyo y financiamiento a las micro, pequeñas y medianas empresas MIPYMES es un tema que ya desde hace algunos años es

preocupante en México, ya que los créditos del año pasado fueron similares a los de hace catorce años, asegura que los créditos han ido disminuyendo a lo largo de estos últimos años lo cual a provocado que la participación crediticia del país sea 4.3 % del PIB, es inferior a la participación de países como El Salvador, Bolivia, Honduras, Nicaragua y resulta menor a la participación de países emergentes e Industrializados, como lo es el caso de Brasil que tiene una participación de 9.6, Chile de 9.0, España 19.6, Japón 24.0 y Estados Unidos 29.4, en el cual muchos empresarios argumentan que el principal problema al que se enfrentan y que se convierte en el objetivo que deben perseguir los programas de gobierno, es el financiamiento. Una de las principales causas por las que el 75% de las MIPYMES fracasan y quiebran en México son sus finanzas débiles (López, 2016). De 3,960,000 MIPYMES registradas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, sólo 5,000 mantienen operaciones de comercio exterior, es decir, menos del 1.0% del total, lo cual frena la competitividad y desarrollo de nuevas oportunidades de comercio, por lo que es necesario generar programas de desarrollo para este sector (EL ECONOMISTA, 2012, 25 Octubre). Los ingresos insuficientes son la principal causa del fracaso en México para que las MIPYMES subsistan (Gasca, 2014).

METODOLOGÍA

Objetivo General

Analizar la actividad del Estado en el apoyo a MIPYMES, en contraposición con el Nuevo esquema de empresas certificadas (NEEC) para determinar si por la inactividad gubernamental se vulneran derechos humanos de las personas jurídico colectivas. Para lo anterior, requerimos de una pluralidad de métodos que se describen a continuación, de acuerdo a cada uno de los objetivos específicos, como se señala en la Tabla 1. El estudio abarca desde el inicio de la aplicación de la certificación NEEC, es decir desde el año 2012 y hasta marzo del año 2017, para lo cual han sido evaluadas fuentes oficiales y el análisis doctrinal correspondiente.

Tabla 1: Comparación de los Métodos, Propósitos y Objetivos

Objetivo Específico	Método	Acciones
Demostrar el exceso de rigor en los requisitos para acceder a la certificación NEEC	Exegético	Revisar la legislación aplicable
	Dogmático	Revisar la doctrina del origen de las NEEC.
Conocer las repercusiones de la certificación NEEC en el crecimiento económico	Estadístico	Analizar numéricamente el impacto desde las cifras oficiales.
	Perspectiva	Analizar la situación actual de la certificación NEEC (2017).
	Prospectiva	Construir escenarios de futuro.
Conocer el alcance de la implementación del NEEC desde 2012.	Analítico	Revisar y analizar los Registros Activos de los padrones del SAT.
Conocer los apoyos del gobierno federal para la MIPYMES	Deductivo, analítico y sintético	Comparar datos obtenidos para dibujar un panorama general sobre el estado de las MIPYMES en México.
Saber si las empresas como personas jurídicas colectivas son sujetos de los derechos humanos	Exegético, dogmático y de prospectiva	Revisar la legislación y la doctrina para justificar los derechos de las personas jurídico-colectivas, a afecto de reclamar válidamente un respeto por parte del gobierno.

Esta Tabla tiene como propósito principal condensar los diversos métodos utilizados para el abordaje de la temática planteada, a partir de los objetivos particulares, estableciéndose además el propósito en cada caso para justificar cada uno de los objetivos. Tabla de elaboración propia.

Con el objetivo de demostrar que son rigurosos los requisitos para la obtención de la certificación NEEC y que no están al alcance de la mayoría de las MIPYMES en México, así como demostrar que los beneficios

que otorga la certificación procura una ventaja competitiva de unas empresas frente a otras, se utiliza el método exegético al realizar un revisión de la legislación vigente en la materia para conocer el fundamento de la certificación de las empresas mexicanas dentro del NEEC, la regulación que determina su existencia, los requisitos para certificarse y los beneficios que se obtienen con la certificación y el método dogmático al llevar a cabo una revisión teórico - doctrinal del origen de las NEEC y requisitos para la obtención de la certificación, a efecto de determinar si se aplica el principio de igualdad. La NEEC tiene su fundamento legal en Ley Aduanera, (LA, art.100-A), el cual dispone que solamente aquellas empresas que estén constituidas conforme a la legislación mexicana; cumplan con sus obligaciones fiscales y aduaneras; hayan designado a las empresas transportistas autorizadas para efectuar el traslado de las mercancías de comercio exterior; hayan dado cumplimiento a los requisitos de seguridad y otros requisitos establecidos en reglas, podrán presentar su solicitud para la inscripción ante el Servicio de Administración Tributaria SAT, que es el órgano que tiene la facultad para autorizar la inscripción en el registro de empresas certificadas.

De igual forma dispone el Código Fiscal de la Federación (CFF, art.19) que la autoridad administrativa ante la cual se presenta la solicitud del dictamen, deberá revisar la documentación anexa en la que se acredita la representación legal del solicitante, la documentación que valida el cumplimiento de obligaciones fiscales, así como el cumplimiento de lo que dispone el formato denominado Perfil de la empresa, requisitado debidamente y en medio magnético. Además de los requisitos anteriormente mencionados, aquellas empresas que estén interesadas en obtener el Registro de empresas certificadas bajo las modalidades de IVA e IEPS, comercializadora e importadora, operador económico autorizado y socio comercial certificado, deberán de cumplir con los requisitos establecidos en las Reglas Generales de Comercio Exterior (RGCE 7.1.1).

Ahora bien, una vez que la empresa obtiene el registro en el NEEC en la modalidad de Operador Económico Autorizado (RGCE, regla 7.3.3), tiene más de 36 beneficios de carácter logístico-aduanal entre los que están la Revisión "Express" con maquinaria de alta tecnología, por medios electrónicos, con el fin de no retardar su paso por la aduana; no presentan estados financieros dictaminados; preferencia en programas de beneficios fiscales; incremento de clientes por estar en un listado de empresas confiables; disminución del riesgo de robo y daño de la carga; oportunidad de mercado ante la demanda nacional e internacional por buscar una cadena logística segura; despacho a domicilio a la exportación; puede mover sus mercancías en la franja fronteriza, sin cumplir con ningún otro requisito legal, con sus propios transportes o de empresas transportistas; prioridad en el reconocimiento aduanero; expeditan sus operaciones de comercio; atención personal por parte de la autoridad, mejor comunicación entre sus empleados y la autoridad; reputación como empresa de bajo riesgo con la autoridad; carriles exclusivos; agilización en el despacho aduanero; simplificación y facilidades administrativas; servicios extraordinarios para facilitar el cruce de mercancía; mayor seguridad operativa mejorada en sitio; mismo lenguaje con actores logísticos; desarrollo de un análisis de riesgo que permite definir una estrategia de mitigación y control, mejora en los procesos internos de seguridad y la consecuente reducción de vulnerabilidades.

Algunas otras facilidades reguladas (LA, art.100-B) para las empresas NEEC como optar por promover el despacho aduanero de mercancías ante cualquier aduana (excepciones medio ambiente, seguridad nacional, salud pública y sanidad); despacho a domicilio a la exportación; consideraciones en cuanto a sus desperdicios; reducción de multas, cumplimiento en forma espontánea de sus obligaciones; medidas de simplificación y fortalecimiento de la seguridad jurídica. En la Segunda Reunión del Comité de facilitación aduanera (2015, Julio 23), se especificó que NEEC deriva de la iniciativa internacional fundamentada en el marco SAFE de la OMA, y es un esquema voluntario diseñado en coordinación con el sector privado. Asimismo, que la certificación se puede obtener mediante dos rubros los cuales son:

Rubro A: Importaciones de trescientos millones de pesos.

Rubro B: IMMEX con importaciones de doscientos millones de pesos.

Siguiendo a Domínguez (2015), que establece estándares mínimos que deben cumplir las empresas para obtener la certificación NEEC, a saber: una adecuada planeación de seguridad en la cadena de suministro para identificar y evitar riesgos; implementación en la empresa de barreras físicas y elementos de control para evitar el ingreso de personas no autorizadas; las personas autorizadas deberán contar con identificación para el acceso a la empresa; procedimientos escritos y verificables para la selección y contratación de socios comerciales; garantizar la integridad y seguridad de la mercancía; una adecuada gestión aduanera para que el cumplimiento de las obligaciones aduaneras; aplicarse sellos de alta seguridad en los contenedores y remolques en los embarques de comercio exterior; capacitación para el personal de la empresa en implementación de medidas de seguridad y evaluación periódica sobre su personal; confidencialidad e integridad de la información y documentación generada por los sistemas para evitar su mal uso; establecimiento de un programa contra amenazas terroristas y contrabandistas en cada punto de la cadena de suministros; investigación y reporte de incidentes en la cadena de suministros.

Con el objetivo de conocer si ha repercutido en un crecimiento económico la implementación del NEEC a partir del 2012, nos valemos del método estadístico que nos presenta de forma resumida y adecuada el material numérico que nos servirá para obtener información necesaria de fuentes institucionales. Este método científico de investigación teórica, es importante para suministrarnos un conjunto de información útil para conocer cómo era la situación de las exportaciones e importaciones antes y después de la reforma que modifica las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior para 2011, en vigor a partir del día 2 de enero de 2012, en la cual se incluye el NEEC, como un esquema de seguridad que se crea en conjunto con el sector privado (empresas) para el fortalecimiento del comercio exterior (importación/exportación). De igual manera, nos valemos del método de la perspectiva (estado actual de las cosas) y del método de la prospectiva como un método con visión global, sistémica, dinámica y abierta que explique los posibles escenarios de futuro con relación al NEEC y el respeto de los derechos humanos.

RESULTADOS

Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), el saldo de la balanza comercial de México registró haber alcanzado exportaciones mayores a los 4,500 millones de dólares en 2011, obteniendo resultados favorables en relación con las economías de Colombia, Brasil e India en 2010. Conforme a diagnósticos anteriores a 2012, que colocaban a México como un país exportador de productos sofisticados, debido a su posición geográfica, los bajos costos de operación y la disponibilidad de mano de obra calificada, posibilitaban una mayor captación de inversiones, como es el caso de las manufacturas aeronáuticas; que reportaron alrededor de 33,000 millones de dólares entre 1990 y 2010, alcanzando exportaciones mayores a los 4,500 millones de dólares en 2011, afirmación apoyada en el estudio solicitado por la Secretaría de Economía como parte del programa estratégico 2012-2020, elaborado por The Boston Consulting Group en el año de 2009, que demostraba que México obtuvo resultados favorables en el rubro de operaciones comerciales internacionales, en relación con las Economías de Colombia, Brasil e India. (Goodrich Riquelme Asociados, 2016). Posterior a la reforma que implementa el NEEC el saldo de la balanza comercial de México registró en 2014 un déficit de 15,101.9 millones de dólares, en 2015 un déficit de 14,609 millones de dólares y en 2016 un déficit de 13,135 millones de dólares reportados por causa de la disminución en importaciones y exportaciones (INEGI, 2017), como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2: Comparativo de la Recaudación Tributaria Realizada en 2016 Con la Recaudación Realizada en el Año 2014 y 2015 en el Rubro de Comercio Exterior

Descripción	Déficit en la Recaudación Realizada	Diferencia Absoluta	Déficit en la Recaudación Realizada	Diferencia Absoluta	Déficit en la Recaudación Realizada
Año	2016		2015		2014
Millones de Dólares	13,135	(-) 1,474	14,609	(-) 492.9	15,101.9

Los resultados en Tabla 2 muestran un déficit en la recaudación en 2016 en 13,135 millones de dólares, inferior a los 14,609 millones de dólares reportados en 2015 y a los 15,101.9 reportados en 2014. (INEGI, 2017). Fuente: Elaboración propia.

Con series ajustadas por estacionalidad, durante el primer cuatrimestre de 2017 la balanza comercial del país presentó un déficit por 2,158 millones de dólares a causa de que las exportaciones totales de mercancías reportaron un descenso mensual de (-) 2.55 por ciento y un retroceso en las importaciones de (-) 6.7 por ciento (INEGI, 2017), tal como se refleja en la Tabla 3.

Tabla 3: Cifras Durante Abril de 2017 Balanza Comercial de Mercancías de México

Concepto	Abril		Enero-Abril	
	Millones de Dólares	Variación % Anual	Millones de Dólares	Variación % Anual
Exportaciones Totales	31,484.5	3.6	126,189.2	9.2
Petroleras	1,682.0	26.9	7,166.7	49.2
No petroleras	29,802.5	(-) 2.6	119,022.5	7.5
Agropecuarias	1,381.4	5.0	5,766.8	4.8
Extractivas	497.8	49.9	1,681.5	34.2
Manufactureras	27,923.3	1.9	111,574.1	7.3
Automotrices	9,368.5	1.5	38,360.1	7.5
No automotrices	18,554.8	2.1	73,214.0	7.2
Importaciones Totales	30,867.8	(-) 5.0	128,347.4	5.5
Petroleras	2,870.7	15.4	12,731.3	49.9
No petroleras	27,997.0	(-) 6.7	115,616.1	2.2
Bienes de consumo	4,028.5	(-) 3.7	17,084.1	7.4
Petroleras	977.9	9.5	4,608.7	51.4
No petroleras	3,050.6	(-) 7.2	12,475.4	(-) 3.0
Bienes intermedios	23,827.6	(-) 5.3	98,894.4	5.7
Petroleras	1,892.8	18.8	8,122.6	49.2
No petroleras	21,934.8	(-) 6.9	90,771.8	3.1
Bienes de capital	3,011.7	(-) 4.9	12,368.9	1.4
Saldo de la Balanza Comercial	616.8	S.S.	(-) 2,158.2	(-) 64.6

Durante el primer cuatrimestre de 2017 la balanza comercial del país presentó un déficit por 2,158 millones de dólares a causa de que las exportaciones totales de mercancías reportaron un descenso mensual de (-)2.55 % en exportaciones no petroleras y un retroceso en importaciones de (-)6.7 % en las importaciones no petroleras, (-)3.7 % en la importaciones de bienes de consumo, (-) 5.3 % en las de bienes de uso intermedio y de (-)4.9 % en las de bienes de capital. S.S. Sin Significado. Fuente: (INEGI, 2017).

Con el objetivo de conocer cuál ha sido el alcance que ha tenido la implementación del NEEC a partir de su entrada en vigor en 2012, utilizamos el método analítico al revisar y analizar los Registros Activos de los padrones del SAT de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público SHCP, los cuales nos reflejan cual ha

sido el número de empresas manufactureras y comercializadoras mexicanas de comercio exterior, empresas transportistas, agentes aduanales y recintos fiscalizados que han obtenido la certificación NEEC de 2012 a la fecha, para posteriormente valernos de la técnica gráfica para su representación; así como la revisión y análisis de fuentes de información hemerográfica (periódicos y revistas especializadas) haciendo uso del método deductivo, para lograr obtener conclusiones respecto al tema que nos ocupa. Advierte Duarte (2015), que el número de empresas autotransportistas y de agentes aduanales que forman parte del NEEC crece de manera pausada en el país, señalando que son sólo 35 para el año 2015 las empresas autotransportistas certificadas, muy bajo el número si se compara con las mil 34 que cuentan con la certificación Alianza Comercial contra el Terrorismo C-TPAT, como se le conoce en Estados Unidos, siendo de igual manera muy escaso el número de agentes aduanales, que son 15 reportados en 2015. La SHCP, a través del SAT refleja 111,111 registros activos del Padrón de Importadores al 31 de Marzo de 2017 y 8,950 registros activos del Padrón de Exportadores Sectorial al 30 de Abril del mismo año, dando un total de 120,061 empresas mexicanas que realizan operaciones de comercio exterior, de las cuales sólo 519 han obtenido la certificación dentro del nuevo esquema de empresas certificadas, como se muestra en la Tabla 4.

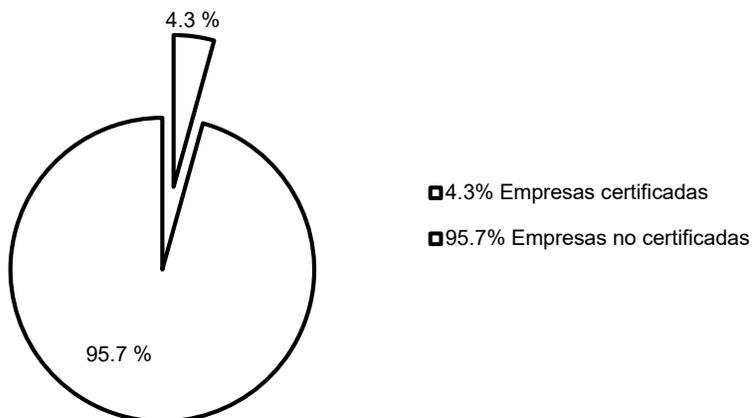
Tabla 4: Padrón | Empresas Certificadas OEA

Año	Mes	Número de Empresas
		Empresa Certificada
2012	Junio	15
2014	Enero	327
2014	Junio	381
2015	Enero	421
2015	Junio	429
2016	Enero	471
2016	Junio	482
2017	Enero	516
2017	Abril	519

Tabla que representa cronológicamente el número de empresas mexicanas de Comercio exterior Certificadas. Nota: OEA: Operador Económico Aduanero (OEA), antes NEEC (Nuevo Esquema de Empresas Certificadas). Fuente: Secretaria de Hacienda y Crédito Público, datos abiertos del Servicio de Administración Tributaria (SAT 2017).

En la figura 1 representamos porcentualmente a las 519 empresas mexicanas que realizan operaciones de comercio exterior que han obtenido la certificación dentro del NEEC, de 2012 a la fecha, representando el 4.3% del total de 12,061 empresas mexicanas que realizan operaciones de comercio exterior, de donde se deduce que 11,542 empresas no han obtenido la certificación a la fecha, representando el 95.7% de las empresas mexicanas de comercio exterior.

Figura 1: Certificación de Empresas NEEC



En esta figura se muestra porcentualmente la implementación de la certificación NEEC. Solo el 4.3% del total de las empresas mexicanas de comercio exterior tienen la certificación de un total de 12,061 que representa el 100% de empresas manufactureras y comercializadoras mexicanas que realizan operaciones de comercio exterior. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Tabla 4.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Servicio de Administración Tributaria SAT (2017) refleja 165 Empresas transportistas y Agentes aduanales certificados de septiembre de 2014 (fecha en que empieza a aplicar la certificación para estos rubros) a Junio de 2017, como se muestra en la Tabla 5.

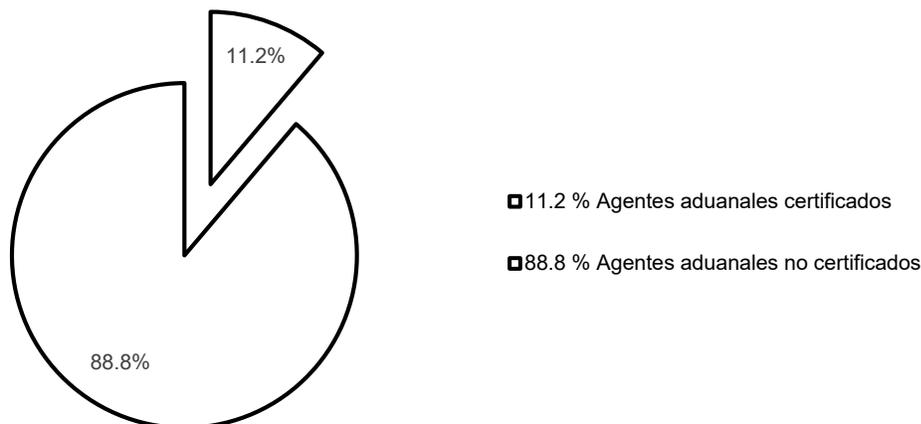
Tabla 5: Padrón Socios Comerciales Certificados

Número de Socios		
Año	Mes	Socios Comerciales Certificados
2014	Septiembre	3
2015	Enero	19
2015	Junio	43
2016	Enero	93
2016	Junio	116
2017	Enero	139
2017	Junio	

Tabla que representa el número de socios comerciales certificados entre empresas transportistas y Agentes aduanales a partir de 2014, fecha en que se implementa la certificación NEEC para estos rubros. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2 se representa porcentualmente que de un listado de 774 Registros Activos de Agentes aduanales al 3 de Abril de 2017, solo 87 son Agentes aduanales bajo el esquema de operador económico autorizado (OEA) al 14 de Junio de 2017 (SAT, 2017).

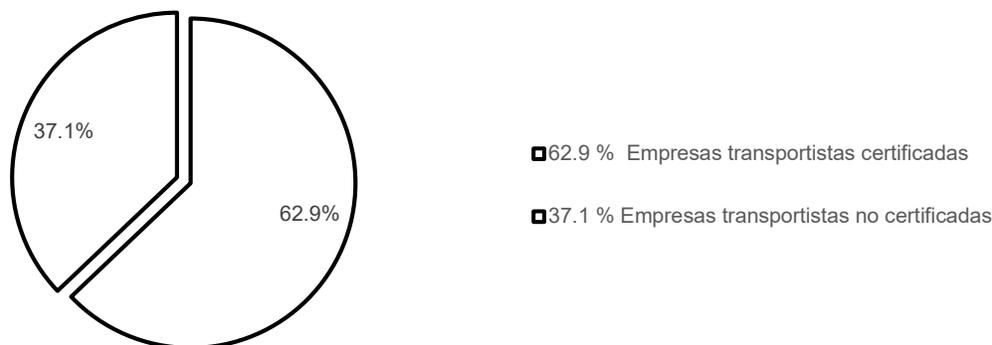
Figura 2: Certificación de Agentes Aduanales



En esta figura se muestra porcentualmente que solo han obtenido la certificación NEEC el 11.20% de un total de 774 Agentes Aduanales que representan el 100% de los Registros activos en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El 88.8% no han obtenido la certificación a la fecha. Fuente: Elaboración propia conforme al registro de la certificación de agentes aduanales en el Servicio de Administración Tributaria (SAT, 2017).

En la figura 3 se representa porcentualmente que de un listado de 124 Empresas Transportistas que actualmente se encuentran como activas en registros (SAT, 2017), 73 de éstas han obtenido la certificación NEEC al 1 de Junio de 2017, lo que representa un 62.90% del total.

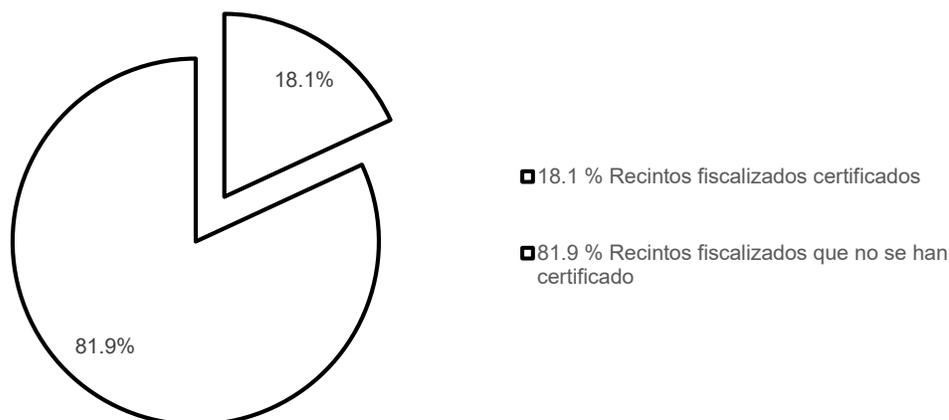
Figura 3: Certificación Empresas Transportistas



En esta figura se muestra porcentualmente como de 124 empresas transportistas que representan el 100% de los Registros Activos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, son 78 las que han obtenido la certificación NEEC a la fecha, representando el 62.9% del total. Fuente: Elaboración propia conforme al registro de certificación de empresas transportistas del Servicio de Administración Tributaria (SAT, 2017).

En cuanto a los Recintos Fiscalizados, señala Méndez (2017), a la fecha existen 11 Recintos Fiscalizados Estratégicos autorizados, y señala que según información del Servicio de Administración Tributaria, únicamente tres se encuentran operando. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de datos del Servicio de Administración tributaria, emite un Listado de Empresas Recinto Fiscalizado OEA, en donde al 01 de Junio de 2017, solo se registran 2 (SAT, 2017). En la Figura 4 se muestra porcentualmente que solo el 18.1% del total de los recintos fiscalizados en México, operan con la certificación NEEC, como Operador Económico Autorizado.

Figura 4: Certificación Recinto Fiscalizado



En esta figura se muestra porcentualmente como de 11 Recintos Fiscalizados en México, actualmente solo 2 tienen Certificación NEEC, lo que representa el 18.1 % del total. Fuente: Elaboración propia conforme al registro de certificación recinto fiscalizado del Servicio de Administración Tributaria (SAT, 2017).

Con el objetivo específico de conocer qué apoyos existen actualmente para las MIPYMES por parte del Gobierno Federal, para qué son estos apoyos y su relación con la obtención de la certificación NEEC, se empleó el método deductivo, analítico y sintético, en donde mediante un análisis y una comparación entre datos brindados por instituciones y otros estudios sectoriales recientes que sirven como complementos y actualizaciones, será posible dibujar un panorama general sobre el estado que guardan actualmente las MIPYMES mexicanas de comercio exterior frente a la actividad y presencia del Estado.

Conforme a datos de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas ENAPROCE (2017), encuesta que tuvo una muestra de 49,997 MIPYMES de todo el país, en manufactura, comercio y servicios, desplegamos el objetivo de generar información sobre habilidades gerenciales, emprendimiento y apoyos gubernamentales que reciben, obteniéndose que están vigentes los siguientes Programas de Promoción y Apoyo del Gobierno Federal: Red de Apoyo al Emprendedor, Programas del Instituto Nacional del Emprendedor INADEM, Crezcamos Juntos y Alianza PYMES. En 2013, el 1.3% de las empresas medianas solicitaron apoyos de los programas de promoción y apoyo del Gobierno Federal; dicho porcentaje pasó al 2.9% en el año 2014; el periodo 2013-2014, únicamente el 2.2% de las empresas pequeñas y el 5.6% de las medianas, externó su participación. En el periodo 2015-2016, 2.4% de las empresas pequeñas y el 5.8% de las medianas participaron. En la encuesta se determina que las principales causas por las que no solicitan apoyos es porque son de muy corto plazo o son muy pequeños. Los apoyos van destinados a la productividad (disponibilidad de capital humano especializado, mejorar la ejecución de los procesos y las cualidades de los productos que ofrecen las empresas; mejorar la ejecución de los procesos y las cualidades de los productos que ofrecen las empresas; fortalecimiento y desarrollo sectorial mediante el diseño de metodologías para la diferenciación de productos, de estrategias de promoción sectorial y el equipamiento de centros de diseño; potencialización regional del capital humano a través del equipamiento de centros de entrenamiento).

En la Tabla 6 con datos tomados del INEGI (2016) contemplados en el Boletín de Prensa Núm. 285/16, se representa cómo la falta de crédito afecta el crecimiento de las microempresas con el 22.7%, en tanto que para las empresas pequeñas y medianas el 24.4% y 24.0%, respectivamente se ven afectadas por el exceso de trámites gubernamentales e impuestos altos, que incide en su desarrollo. Asimismo, existen unidades económicas que no tienen problemas para su crecimiento, tal es el caso del 20.0%, 16.8% y 12.5% de las empresas medianas, pequeñas y micro en forma respectiva.

Tabla 6: Distribución del Número de Empresas Según la Causa Principal Por la Que Consideran Que Sus Negocios No Crecen, Por Tamaño de Empresa

	Falta de Crédito	Baja Demanda de Sus Productos	Exceso de Trámites	Inseguridad Pública	Competencia de Empresas	No Tiene Problemas	Otros Problemas
Micro	22.7	16.7	12.2	6.8	19.3	12.5	9.8
Pequeña	9.2	11.7	24.4	7.5	14.9	16.8	15.5
Mediana	6.0	12.9	24.0	5.3	14.6	20.0	17.2

Esta tabla muestra porcentualmente cuales son las causas principales porque las MIPYMES no crecen, según datos del INEGI (2016). Por falta de crédito, las microempresas con el 22.7% y por el exceso de trámites gubernamentales e impuestos altos, las empresas pequeñas 24.4% y medianas 24.0%. Nota: La opción de Otros problemas incluye La baja calidad de las materias primas, de la mano de obra y de la infraestructura. Fuente: Elaboración propia.

Afirma Pineda (2016), que las microempresas constituyen la mayoría de la MIPYMES del país y abarcan tres cuartas partes del empleo generado por éstas, sin embargo, la falta de financiamiento y el exceso de trámites e impuestos altos son las principales causas que frenan su desarrollo, capacitan poco a su personal y por lo general contratan trabajadores con educación básica, esta última que los excluye en el cumplimiento de los requisitos del NEEC. Con el objetivo específico de saber si las empresas como personas jurídicas colectivas son sujetos de los derechos humanos contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM y saber si el Estado Mexicano está obligado o no a apoyar a las MIPYMES para crecimiento y competitividad frente a las grandes corporaciones mexicanas de comercio exterior, aplicando el Principio de Igualdad, respecto a la obtención de la certificación NEEC, se utiliza el método exegético, el método dogmático para conocer los principios doctrinales y el método de la prospectiva que generar una situación de futuro deseable.

La empresa como persona jurídico colectiva, encuentra su fundamento en el artículo 25 del Código Civil Federal (CCF, 2017), que establece cuales son las personas morales. Se analiza el contenido del párrafo primero y segundo de la CPEUM (art. 1): En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. La CPEUM en el primero de sus artículos prevé que los titulares de los derechos humanos son las personas, sin hacer ninguna distinción entre la persona jurídica individual y persona jurídica colectiva, y por tanto, como lo refiere Cárdenas (2010), aquí cabe aplicar un principio general del derecho, *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, siendo que los principios generales del derecho son una fuente subsidiaria y secundaria que se aplica en defecto de la ley o de su interpretación jurídica. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH, art 26), establece el principio de progresividad que da mayor efectividad en la protección y disfrute de los derechos humanos:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos...

Siguiendo a Dabin (2003) en la obra Doctrina General del Estado, identifica a los fines del Estado con el bien común, la felicidad de la sociedad, la justicia social, etc. El bien común perseguido por el Estado es el bien público, siendo uno de los elementos formales del bien público la necesidad de ayuda, de aliento y eventualmente de suplencia de las actividades privadas para el desarrollo de determinados intereses

particulares, ya que en múltiples ocasiones los particulares no pueden por sí solos realizar ciertas funciones de interés general, ya sean económicas, culturales, etc, y para ello necesitan del concurso del Estado.

Por su parte la rectoría del Estado (CPEUM, art 25), establece que la ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, promoviendo la competitividad. A continuación se expondrán de manera resumida los resultados de la investigación, los cuales se presentarán desde tres perspectivas, a saber: En cuanto al impacto económico, aplicando la metodología descrita con anterioridad resulta que el Nuevo esquema de Empresas Certificadas NEEC, en razón de sus rigurosos requisitos, que se traducen en implementaciones de seguridad de muy alto costo para acceder a su sistema de certificación, es solamente posible de realizar por ciertas empresas con alta capacidad económica.

Existe un sesgo en el ordenamiento jurídico aduanero, el cual favorece a la empresa grande, que tiene los recursos y pueden absorber los costos de este tipo de certificación. Lo anterior ha dado lugar a que solamente un muy reducido número de grandes empresas han logrado dicha certificación, generándose un ambiente de competencia irregular, ya que los beneficios que otorga la certificación procura una ventaja competitiva de unas empresas frente a otras. El 71.1% de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas Mexicanas MIPYMES están en proceso de consolidación y reconocen necesitar crédito y financiamiento para crecer, por tanto no tienen estabilidad económica y solvencia para cumplir con los requisitos fiscales, aduaneros y de seguridad para obtener la certificación NEEC por sí solas; lo cual las obliga a permanecer en el rezago. Por lo que se refiere a la certificación NEEC, la Tabla número 4 muestra claramente el número de empresas que han obtenido su certificación NEEC a lo largo de 5 años de existencia de la misma, cifras que desde luego resultan muy pobres frente a los 111,111 registros activos del Padrón de Importadores al 31 de Marzo de 2017 y 8,950 registros activos del Padrón de Exportadores a abril de 2017, lo que representa solamente un 4.3% de empresas certificadas, tal y como lo plasma la Figura número 2, circunstancia que resulta más que evidente en el sentido de mostrar una realidad en la que pocas empresas tienen acceso a los beneficios que la certificación ofrece.

En relación a las MIPYMES. Causas de no crecimiento y no acceso al financiamiento, la certificación NEEC en 2012 se implementó en México como una estrategia de carácter mandatario para recuperar terreno como un país competitivo, mediante el fortalecimiento del comercio exterior (importación/exportación). Con el método de análisis de datos obtuvimos que mantener el NEEC, en los términos en los que actualmente aparece regulado no representa un crecimiento económico a futuro para México, ya que anterior a la reforma de 2012 la balanza comercial de México registró haber alcanzado exportaciones e importaciones mayores, obteniendo resultados favorables en relación con las Economías de Colombia, Brasil e India y posterior a la reforma que implementa el NEEC, podemos ver que el saldo de la balanza comercial de México registra año con año un déficit, a causa de la disminución en importaciones y exportaciones. El número de empresas manufactureras y comercializadoras mexicanas de comercio exterior, empresas transportistas, agentes aduanales y recintos fiscalizados que han obtenido la certificación NEEC de 2012 a la fecha, cumpliendo con los requisitos para la certificación con financiamiento propio es poco representativo y crece de manera pausada en el país, resultando que del total de empresas manufactureras y comercializadoras solo el 4.3% tienen certificación NEEC, de las empresas transportistas el 62.9%, de los Agentes aduanales el 11.2%, y de los Recintos fiscalizados el 18.1%.

En cuanto a las barreras a las MIPYMES para alcanzar la certificación NEEC, ninguno de los actuales Programas de Promoción, Financiamiento y Apoyo de Gobierno Federal a las MIPYMES mexicanas otorga recurso con el objetivo específico de fortalecerlas para la obtención de la certificación NEEC, pues todos los existentes se encuentran bajo el rubro de productividad, resultando que como no hubo apoyos por parte del Gobierno Federal, no ha sido representativo el número de empresas certificadas y por tanto México no ha tenido el crecimiento económico esperado con la implementación del NEEC. Por otra parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM protege un conjunto de derechos

fundamentales cuyo objeto son toda clase de libertades, la propiedad privada, la seguridad jurídica, la igualdad ante la ley, entre otras, que indiscutiblemente, son del interés de la persona jurídica colectiva, para llevar a cabo sus fines. La reforma constitucional del 10 de junio de 2011 en materia de derechos humanos, en donde se cambia el título primero, capítulo primero constitucional, que anteriormente se denominaba: De las Garantías Individuales, por la denominación actual que es: De los Derechos Humanos y sus Garantías, trae como consecuencia diversos cambios en la forma de interpretar la Constitución; en el artículo primero cambió el termino Individuo por Persona, razón por la cual se otorgó mayor amplitud y mayor alcance, llegando a abarcar a la Persona Jurídica Colectiva ya que la ley no distingue a qué tipo de persona se refiere y por tanto no es válido al interprete distinguir.

El gobierno mexicano no ha cumplido en aplicar el principio de Igualdad, y en razón de este principio no ha impulsado y fortalecido a las MIPYMES mexicanas de comercio exterior para que obtengan la certificación NEEC, al presentarse éstas como un sector vulnerable ante las grandes empresas. La desigualdad va en el sentido de que el Estado Mexicano no está haciendo nada por apoyar a estas empresas para certificarse. En la literatura se encuentran diversos indicadores para medir el crecimiento económico en razón de las políticas públicas instauradas, sin embargo, esta investigación provee una contribución a la literatura existente porque razona sobre una de las causas del por qué no se está dando el crecimiento económico esperado con la implementación de la certificación NEEC que aplica desde 2012 en México, ya que se realiza un estudio jurídico formal entorno al principio de igualdad aplicado al ámbito empresarial.

CONCLUSIONES

La validación de nuestra propuesta de que la inactividad del Estado para impulsar a obtener la certificación dentro del Nuevo Esquema de Empresas Certificadas NEEC a la micro, pequeña y mediana empresa MIPYME nacional que realiza operaciones de comercio exterior, violenta el Principio de Igualdad establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM, validación que obtenemos de los resultados específicos reflejados en la imposibilidad de cumplimiento de manera independiente por las MIPYMES para la obtención de la certificación, aunado a la nula presencia de eficientes apoyos gubernamentales; lo que contribuye el escaso ingreso de empresas del comercio exterior importadores pausado ingreso de empresas al NEEC, déficit económico por disminución de operaciones de comercio exterior y validación de Derechos humanos de las personas jurídico colectivas. Se concluye que en la participación del Estado apoyando a las empresas, debe prevalecer el Principio de Igualdad, coadyuvando con las de menor capacidad económica para que logren su inclusión al NEEC y hacerlas más competitivas en el ámbito nacional e internacional.

El alcance que tiene está investigación al aplicar el principio de igualdad e interpretarlo jurídicamente para las empresas, en cuanto les sean aplicables, obliga al Estado mexicano a dar ayuda a las empresas en desventaja competitiva. Esta investigación razona sobre una de las causas de porque no se está dando el crecimiento económico esperado con la implementación de la certificación NEEC que aplica desde 2012 en México.

Limitaciones: Se tiene poca información oficial respecto a MIPYMES quebradas, la información que se logró recabar respecto a este tema fue en cuanto a revistas o periódicos de economía en México. De igual manera existe poca información en fuentes oficiales de la actividad de las MIPYMES en el comercio exterior. Existe confusión en la mayoría de programas de Gobierno Federal en cuanto al término productividad y competitividad.

Futura línea de investigación: Desarrollar estudios sobre la elaboración y aplicación de políticas públicas eficaces para lograr que un número mayor MIPYMES alcancen la certificación NEEC, contribuyendo a reducir los esquemas de retraso y violaciones a los derechos humanos.

REFERENCIAS

- Buckley, P. y Casson, M., (1976), “The future of the multinational Enterprise”, Londres, MacMillan.
- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación CANACINTRA (2009), “Desafíos y Propuestas Canacindra”, México, Vicepresidencia de Financiamiento y Programas de Apoyo 2009.
- Cárdenas, J. (2010). Introducción al Estudio del Derecho. México: Nostra Ediciones, p. 182.
- Claver, E. y Quer D., (2001), “La Dirección Estratégica de la Internacionalización de la Empresa: Propuesta de un marco teórico Integrador”, Sector Exterior Español, pp. 37-59.
- Código Civil Federal (2017), México, artículo 25.
- Código Fiscal de la Federación, (2017), art. 19
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2017), México, artículo 1 y 25.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969), Pacto San José, Costa Rica, artículo 26.
- Dabin, J. (2003). Doctrina General del Estado, Traducción de González, H. y Toral, J., México, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 40 – 42.
- Diario Oficial de la Federación, (2011, 15 Diciembre), Cuarta Resolución de Modificaciones a las Reglas de Carácter General en Materia de Comercio Exterior para 2011, México.
- Domínguez, L., (2015), “Análisis de los requerimientos del programa NEEC para la industria”, México, Dirección General de Difusión Cultural y Divulgación Científica, pp. 17-60.
- Duarte, E., (2015), “SAT actualiza listas de empresas NEEC”, Revista T21mx, 16/07/2015/ No.276,
- Dunning, J. H, (1981) “International production and the Multinational Enterprise”, Londres, George Allen & Unwin.
- Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE, 2017).
- Escolano, C. y Belso, J., (2003), “Procesos de internacionalización de empresas: conclusiones de un estudio empírico”, Economistas, No. 88, pp. 69-80.
- Ferraro C., (2011), “El financiamiento a las pymes en América Latina”, Santiago de Chile, Naciones Unidas CEPAL, p. 53.
- Fillis, I., (2001), “Small firm Internationalisation: an investigative survey and future research directions”. Scotland, Journal of Management Decision, Vol. 39, Issue 9, p. 767- 783.
- Gasca, L., (2014), “5 causas de fracaso de negocios en México”, México, Revista Forbes, diciembre 28, p.1, disponible en: <https://www.forbes.com.mx/5-causas-del-fracaso-de-negocios-en-mexico/>

SAT (2017), “Padrón Socio Comercial Certificado”, 14 de Junio de 2017, disponible en: http://www.sat.gob.mx/cifras_sat/Paginas/datos/vinculo.html?page=SociosComCert.html

SAT (2017), “Registros Activos del Padrón de Exportadores Sectorial”, disponible en:

SAT (2017), “Registros Activos del Padrón de Importadores”, disponible en: http://www.sat.gob.mx/aduanas/tramites_autorizaciones/guia_padrones/Documents/Padron_Importadores.pdf

Secretaria de Hacienda y Crédito Público SHCP (2017), Registros Activos de los padrones del Servicio de Administración Tributaria.

Segunda reunión del comité de facilitación aduanera, (2015), Aduana de Querétaro, México, Secretaria de Hacienda y Crédito Público, Sistema de Administración Tributaria, 23 de Julio de 2015.

Servicio de Administración Tributaria, Regulación Nuevo Esquema de Empresas Certificadas, Consultado el 22 de Febrero de 2017, de http://www.sat.gob.mx/comext/nec/Paginas/apartado_L.aspx,

Smith, A., (1794), “Investigación de la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones”, Libro I. Cap. X. Parte II. Desigualdades que produce la política de Europa, Sección I, traducción de José Alonso Ortiz, España, Oficina de la viuda e Hijos de Santander, p. 203-207.

Solo el 1.0% DE PYMES EXPORTAN: IMECE, (octubre 25, 2012). Periódico EL ECONOMISTA, p.1, disponible en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/10/25/solo-10-pymes-exportan-imece>

BIOGRAFÍA

Gabriela Aguado Romero, es Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente e investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, integrante del Cuerpo Académico Consolidado “Derechos Humanos y Globalización”. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores como Candidato. Contacto: aguadogabriela@hotmail.com

Nohemí Bello Gallardo, es Doctora en Derecho Público por la Universidad Veracruzana en México. Docente e investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, Líder del Cuerpo Académico Consolidado “Derechos Humanos y Globalización”. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores Nivel I, cuenta con reconocimiento PRODEP. Contacto: dra.nbg@hotmail.com

José Fernando Vázquez Avedillo, es Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, integrante del Cuerpo Académico Consolidado “Derechos Humanos y Globalización”. Cuenta con reconocimiento PRODEP. Contacto: fvaasesoria@gmail.com

INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES DE GESTIÓN TURÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

Juan Carlos Román Fuentes, Universidad Autónoma de Chiapas
Rafael Timoteo Franco Gurriá, Universidad Autónoma de Chiapas
Julio Ismael Camacho Solís, Universidad Autónoma de Chiapas

RESUMEN

A partir de la premisa que destaca la importancia de que en la etapa estudiantil se combinen actividades laborales con el estudio, como estrategia para adquirir mayores destrezas y competencias que facilitan la empleabilidad de los egresados se caracteriza al proceso de inserción laboral de quienes concluyen la Licenciatura en Gestión Turística, utilizando como instrumento la encuesta inicial del seguimiento de egresados, que consta de diez preguntas relativas al ingreso al mercado de trabajo durante la realización de los estudios. Los resultados muestran que del universo de egresados en el ciclo escolar agosto-diciembre 2016; sólo 39% trabajó durante la realización de sus estudios, de éstos 25% durante toda la carrera y 34% en la etapa intermedia; al concluir la licenciatura, 27% estaba trabajando y de éstos 11% en negocios propios, la mayoría (72%) incorporados como empleados del sector privado; el medio más utilizado para identificar oportunidades laborales son recomendaciones (64%) y solo 5% señaló anuncios publicados en las Facultades. Se concluye que, en la universidad, deberá fortalecerse el espíritu emprendedor de estudiantes, así como la consolidación de las prácticas profesionales formalizando los espacios de vinculación que favorezcan la detección de oportunidades laborales para estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Mercado Laboral, Egresados, Educación Superior, Pertinencia

LABOR INSERTION OF TOURISM MANAGEMENT STUDENTS FROM CHIAPAS UNIVERSITY

ABSTRACT

This study examines the premise of combining work activities with the study as a strategy to acquire greater skills and competencies. These competencies facilitate the employability of graduates and are characterized by the process of labor insertion of those who complete the Degree in Tourism Management. We conduct a survey that includes a follow-up of graduates. The survey includes ten questions on the experience gained on entry into the labor market during their studies. The results show that only 39% of students worked during their studies. Of these, 25% worked throughout their studies and 34% in the intermediate stage of the degree. At the conclusion of their studies only 27% were working. Some 11% worked in their own businesses and the majority (72%) were employees in the private sector. The medium method used to identify employment opportunities are recommendations (64%). Only 5% indicated they used school job boards. We conclude that the university should strengthen the entrepreneurial spirit of students, as well as the strengthen the professional practice and formalization of linking employment opportunities for students.

JEL: A22, I23, J01

KEYWORDS: Labor Market, Undergraduates, Higher Education Relevance

INTRODUCCIÓN

Si no se considera como exclusiva la idea pragmática que en muchas ocasiones suele permear en las sociedades, acerca de que la principal función de las Instituciones de Educación Superior (IES) debe centrarse en formar para el trabajo a los jóvenes que reciben, convirtiendo a las personas en instrumentos requeridos por el mercado, olvidando la misión de desarrollar individuos autónomos, responsables e independientes (Jaim, 2011); pues una educación superior de calidad alude a que sus egresados sean “aprendices más flexibles, eficaces y autónomos, dotándolos de capacidades y estrategias que les permitan transformar, reelaborar, reconstruir, difundir y usar los conocimientos que reciben” (Román, 2016, p. 17); en este trabajo se abordan los procesos de inserción laboral temprana de quienes egresan de la Licenciatura en Gestión Turística a través de dos Facultades de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH).

Preocupación que desde hace al menos dos décadas ha estado constante en los pronunciamientos de diversos organismos internacionales, pues desde finales del siglo XX ya se expresaba en la Declaración Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, patrocinada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), la necesidad de reforzar la cooperación entre la educación, lo laboral y la previsión de necesidades sociales.

Entendiendo que los procesos de inserción laboral de quienes egresan de la educación superior, aluden al menos dos momentos, el primero como la experiencia laboral inicial formalizada que obtiene una persona, y el segundo, como un proceso de mayor alcance, pues involucra periodos más largos a través del cual las personas logran ubicarse dentro de un puesto laboral específico (Navarro, 2013).

De tal forma, que resulta de importancia caracterizar los procesos de inserción temprana al mercado laboral de quienes estudian la Licenciatura en Gestión Turística en la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), con el propósito de identificar elementos que permitan repensar los procesos de formación profesional, sobre todo considerando que la educación de calidad también busca que los egresados cuenten con las competencias requeridas en el desarrollo profesional, pues de lo contrario, las expectativas de empleabilidad resultan limitadas, aun en el caso de que existan suficientes ofertas de empleo (Estrada, 2011); considerando además que en la actualidad los indicadores que reconocían como estudiantes “ideales” a los que en exclusiva se centraban en sus actividades académicas y obtenían buenas calificaciones, paulatinamente van disminuyendo (Planas y Enciso, 2014).

Los resultados que muestran quienes egresan de las dos facultades de la UNACH que ofrecen el programa educativo de licenciatura en Gestión Turística, respecto a los procesos de inserción laboral durante su vida estudiantil; representa la continuidad de estudios similares que se han realizado en la misma universidad basándose en los mismos pasos metodológicos relacionados con estudiantes de Administración y Contaduría, correspondientes a otros ciclos escolares (Román, Franco y Gordillo, 2015; Román, Gordillo y Franco, 2016); para ello la estructura observada es la siguiente: se aborda la revisión de la literatura en donde se reconoce que los procesos de inserción laboral de egresados de las IES, durante su estancia en las aulas, cada vez son más frecuentes y necesarios, pues representan una posibilidad concreta para adquirir experiencias y competencias que les serán requeridas al incursionar de lleno al proceso de búsqueda de empleos; posteriormente se describe la metodología utilizada, destacando las características del instrumento empleado, así como las subdimensiones analizadas; en seguida se detallan los principales resultados y al final se plantean las conclusiones, limitantes y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN DE LITERATURA

Este trabajo parte del supuesto que plantea la necesidad de que los estudiantes universitarios combinen la formación general que reciben en las aulas, con habilidades y destrezas específicas (proporcionadas por el trabajo), con el propósito de generar profesionistas con mayores competencias, que contribuirá a reducir los tiempos de adaptación que plantea el trayecto egreso-mercado laboral (Salas y Murillo, 2013); sin olvidar que los procesos de inserción laboral de quienes egresan de la educación superior, no son trayectos homogéneos, pues existen diferentes comportamientos y motivaciones (Acosta y Planas, 2014).

El concepto de empleabilidad trasciende a los simples “saberes” que tradicionalmente proporciona la universidad, por ello los procesos de formación universitaria deben ocuparse de una configuración psicológica y social de los estudiantes que reúna conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes (Medina y García 2005); por ello se afirma que el concepto va más allá de la simple posesión de conocimientos o destrezas vinculadas al empleo, ya que no necesariamente significa que las personas resulten competentes para ser empleables (Perrenoud 2004, 2008).

De ahí que resulta fundamental que en las IES se destaque la importancia de contar con experiencia laboral dentro y fuera de las áreas específicas de cada especialidad, se insista en la adquisición de competencias que permitan resolver problemáticas aplicables en contextos reales y se destaque la necesidad de aprender a lo largo de la vida (Melchor, 2006), en donde el trabajo que desempeñan los estudiantes universitarios durante su vida estudiantil, representa el inicio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que se traducirán en factores de profesionalización; adicionalmente representan la posibilidad de enriquecer las hojas de vida de los mismos; en este sentido, desde la lógica de las competencias el que los universitarios en su vida estudiantil trabajen, debe ser medio para adquirir capacidades tan amplias y diferentes como sean los trabajos en los que se desempeñen, enriqueciendo las actitudes y fomentando hábitos que resultan esenciales para la profesionalidad. (Planas y Enciso, 2014).

En este sentido, dentro de los beneficios que derivan de la acumulación de experiencia laboral en la etapa estudiantil, figuran la adquisición de destrezas en tareas productivas, disciplina para cumplir obligaciones y deberes; fomento del espíritu de trabajo en equipo y colaboración solidaria, los que al egreso se convierten en ventajas comparativas frente a otros demandantes de empleo (Martínez, 2012); de tal forma que la experiencia laboral obtenida por los estudiantes, se utilizará posteriormente para obtener mejores salarios, conocer características de mercados específicos y establecer relaciones con potenciales empleadores (Salas y Flores, 2016).

Entretanto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015), afirma que en México uno de los principales problemas que enfrenta la población joven en la búsqueda de empleos es la falta de experiencia laboral y según estimaciones de ese mismo instituto, 18.2% de los jóvenes desocupados no cuentan con esa experiencia. Datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), citados por Gracia (2015) señalan que dentro de las principales causas del desempleo en los jóvenes profesionistas figuran la ausencia de experiencia, la búsqueda de salarios dignos que en muchos casos los empleadores no están dispuestos a pagar, el no dominio en su área o disciplina y la capacitación deficiente; lo que es peor, esta misma organización estima que a partir de las actuales tendencias observadas los jóvenes mayores a 22 años, en promedio les tomará año y medio para colocarse en algún puesto laboral y cuando ello ocurra, lo más seguro es que el salario que perciban sea menor al que percibe un trabajador con estudios de educación básica. Por ello, cuando egresados sin experiencia laboral previa, intentan ingresar al mercado laboral y compiten con otros demandantes de empleo con experiencia, suelen llevarles ventajas por haber laborado antes (Martínez, 2012); agregándose que, de acuerdo con Coloma y Vial, citados por Salas y Murillo (2013) la inexperiencia laboral que enfrentan los jóvenes incide negativamente en los salarios que perciben.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017) muestra que, del número total de desempleados existentes en México, (1.8 millones) 48% cuentan con un nivel de instrucción media superior o superior, tratándose de mujeres, la situación empeora, pues el desempleo alcanza al 55%; explicado en parte por las bajas tasas de crecimiento económico observadas en los últimos años, que se traducen en menor demanda de mano de obra; mientras que en Chiapas; datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017) afirman que del universo de desempleados existentes al primer trimestre de 2017; la mayoría (55%) son personas que cuentan con instrucción que alcanza la educación media superior o superior y respecto al rango de edades, 47% del total de desempleados se ubican en el rango de 20 a 29 años. En este contexto, la incorporación de prácticas profesionales formalizadas en los planes y programas de estudio, resultan relevantes para los procesos de profesionalización de quienes egresan de las universidades, que además en ocasiones para los empleadores se convierte en cartera de candidatos, con la ventaja adicional de disminución de costos en los procesos de reclutamiento y selección (Valero y García, 2012); adicionalmente de acuerdo con Escamilla (citado por Hernández, 2013) debe considerarse que si el propósito buscado por las IES se relaciona con que los egresados de sus aulas acumulen cierta experiencia, entonces los planes de estudio debieran incorporar varias horas de prácticas profesionales a quienes están en el proceso de egresar, lo que permitiría que además de desarrollar competencias específicas, los jóvenes podrán identificar lo que los empleadores esperan de ellos. En suma, combinar estudio con trabajo durante la vida estudiantil representa una estrategia exitosa de incorporación laboral de quienes egresan de la universidad (Acosta, 2013); pues la ausencia de experiencia laboral es un obstáculo frecuente que enfrentan los egresados en sus intentos por colocarse en el sector laboral (Martínez, 2012).

A los problemas de inexperiencia laboral para ubicarse en el mercado de trabajo, de acuerdo con Rodríguez, citado por Hernández (2012) que enfrentan los egresados de las IES se agrega poca imaginación para buscar ofertas laborales, pues a los universitarios suele faltarles información para indagar o rastrear las vacantes existentes, en ocasiones porque se limitan a las ofertas publicitadas en medios impresos, sin explorar otras alternativas como bolsas de trabajo, compañías reclutadoras de recursos humanos, servicios de *internet*, entre otros.

Adicionalmente, de acuerdo con Farné (Citado por Angulo, Quejada y Yáñez, 2012), existe otra agravante pues los egresados no suelen arriesgarse al autoempleo y a crear su propia empresa, explicado en ocasiones por la ausencia de espíritu emprendedor. Al respecto, un estudio formulado por el Instituto Mc Kinsey Global citado por Estrada, (2011) encontró que, tratándose de estudiantes de Contaduría y Finanzas, posterior a un hipotético ejercicio de entrevistas laborales solo 24 de cada 100 entrevistados serían contratados, aun existiendo espacios laborales para todos.

En ese tenor, la Encuesta sobre Escasez de Talentos, realizada por Manpower Group (2012) arrojó que 3 de cada 10 directivos de América Latina, señala como principal obstáculo para cubrir vacantes, la inexperiencia de los candidatos, lo que coincide con la encuesta realizada en nueve países de Iberoamérica por la Fundación Universia (2012), en donde se concluye que la oportunidad de incorporarse al mercado laboral exige una preparación previa en el profesional, por lo que contar con experiencia, resulta fundamental. Por ello, que los universitarios obtengan un empleo siendo estudiantes, no es novedad, (De Garay, 2009); estudios realizados en la Universidad de Guadalajara (UdeG), encontraron que en promedio 57.2% de los estudiantes contaba con un empleo un año antes de que ocurriera el egreso; y que de estos más de una tercera parte (34.9%) señaló que la relación entre el perfil de egreso y lo realizado en el trabajo era alta, por su parte Regalado y Ríos (2013) señalan que, en el país un poco más de una tercera parte (35%) de los estudiantes universitarios combina estudios con ocupaciones laborales y que, en el caso de la UdeG, esta proporción es mayor pues se calcula que 43% de los estudiantes matriculados en esa institución se desempeñan simultáneamente en el mercado laboral.

Estudios realizados en la propia UNACH (Román, Gordillo & Franco, 2016) con estudiantes de la Licenciatura en Administración considerando tres facultades y tres escuelas que ofertan la licenciatura,

mostró que en el ciclo escolar agosto-diciembre 2014 únicamente 23% de egresados de esa licenciatura estaban trabajando en el momento de concluir sus estudios; mientras que en un comparativo entre estudiantes de Administración y Contaduría (egresados en 2011) de la Facultad de Contaduría y Administración en Tuxtla Gutiérrez, (Román, Franco y Gordillo, 2015) encontró que durante el último año de la carrera 66% de quienes estudiaron Administración trabajaban y que tratándose de estudiantes de Contaduría, esta proporción alcanzó al 88%.

METODOLOGÍA

En este documento se presentan los resultados obtenidos a partir de la realización de trabajo de investigación que corresponde a datos históricos, que de acuerdo con Bonilla (2009) no pueden ser manipulados, desarrollado desde una estrategia cuantitativa que utiliza el método deductivo partiendo de la teoría y al confrontarla empíricamente deduce su validez desde la lógica de la cuantificación, con el propósito de caracterizar los procesos de inserción laboral durante la etapa estudiantil de quienes egresan de la Licenciatura en Gestión Turística de la UNACH. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio es de alcance exploratorio y descriptivo; para su desarrollo se observó el proceso básico planteado por Lara (2015), que sugiere las etapas de planeación de la investigación, recopilación de la información, procesamiento, interpretación y comunicación de las observaciones. Los pasos desarrollados son similares a los observados en el desarrollo de estudios realizados con anterioridad, relacionados con los procesos de inserción de egresados de administración del ciclo 2014 (Román, Gordillo y Franco, 2016) y el comparativo de egresados de administración y contaduría, entrevistados en el año 2013 (Román, Franco y Gordillo, 2015), sin embargo en este trabajo, se presentan los resultados que corresponden a la licenciatura en Gestión Turística, cuyos participantes egresaron en el ciclo escolar agosto-diciembre 2016, ofertada por dos facultades de la UNACH.

El instrumento utilizado para la recogida de información parte de la propuesta de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2003), relacionada con seguimiento de egresados, que en la DES se aplica en la etapa inicial (al momento de ocurrir el egreso) a través de cuestionario que consta en total de 52 preguntas cerradas, comprendiendo seis dimensiones relacionadas con: rasgos generales, trayectoria educativa, incorporación y ubicación en el mercado laboral durante la vida estudiantil; opinión sobre servicios recibidos y opinión sobre los procesos de formación profesional. Aquí, se socializan los resultados relacionados con el indicador: incorporación y ubicación en el mercado laboral durante la etapa estudiantil, integrado por diez preguntas cerradas. El estudio es no experimental con aplicación autoadministrada, mediante plataforma electrónica; aplicada de manera censal alcanzando la cobertura descrita en la Tabla 1.

Tabla 1: Egresados de la Licenciatura en Gestión Turística (Ciclo Escolar Agosto-Diciembre 2016)

Facultad	Total Egresados	Total Encuestados	Sexo	
			Hombre	Mujer
Facultad de Contaduría y Administración, C-I (FCA,C-I-Tuxtla)	88 (65%)	88	31(35%)	57 (65%)
Facultad de Ciencias de la Administración, C-IV (FCA,C-IV-Tapachula)	47 (35%)	47	11 (23%)	36 (77%)
Totales	135	135	42	93

Esta Tabla muestra la cobertura alcanzada en la aplicación del instrumento al universo de egresados; puede apreciarse que la mayoría de los egresados se concentran en la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (Tuxtla Gutiérrez) de la que egresó el 65% del total de estudiantes; mientras que, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Campus IV (Tapachula), egresó el 35% restante. En ambas facultades es el sexo femenino quien predomina con 67% y la aplicación del instrumento alcanzó a la totalidad del universo de egresados. Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2, se describe la operacionalización de las variables analizadas, mostrando su conceptualización, dimensiones, indicadores y número de preguntas de cada dimensión que integran a la variable analizada en este documento.

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Número de Preguntas
Experiencia laboral durante el desarrollo de la carrera	Realización de prácticas profesionales	Sí o No	4
	Trabajo durante los estudios	Sí o No	
	Periodo de incorporación al trabajo	Inicial, Intermedio, Final o toda la carrera	
Trabajo al concluir la carrera	Relación: Trabajo-Estudio	Sí o No	3
	Trabajo actual	Menos de un año, entre 1 y 2 años, más de 2 años	
Relación trabajo/estudios realizados y sector económico al que pertenece el trabajo al egreso.	Tipo de empresa contratante	Público, Privado o por cuenta propia	2
	Relación Estudio/Trabajo actual	Si, No, Moderado	
Medio utilizado para obtener trabajo	Sector económico específico	Gobierno, Comercio, Asesoría Empresarial, Construcción, Manufactura, Tecnologías, Otro.	1
	Medio utilizado para la incorporación al sector laboral	Recomendaciones, medio de comunicación, bolsas de trabajo externas, anuncios publicados en la escuela o facultad, bolsas de trabajo de la escuela o facultad, bolsas de trabajo por internet.	

Esta Tabla muestra la conceptualización, las dimensiones, los indicadores de respuestas y el número de preguntas, que a través de preguntas cerradas, de opción múltiple, se aplicó a la totalidad de los egresados de la Licenciatura en Gestión Turística en el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2016; con el propósito de caracterizar el proceso de inserción laboral de los mismos, durante el desarrollo de la etapa estudiantil, en total fueron diez preguntas que de manera general buscan determinar la experiencia laboral acumulada por los estudiantes, en el momento en que ocurre el egreso. Fuente: elaboración propia

Para concentrar la información y facilitar el análisis se construyó base de datos, a través de tablas de frecuencias, donde el estadístico más representativo es el promedio, representado en porcentajes; generando información a través de tablas de contingencias o cruzadas; considerando que en el caso de los datos obtenidos que presentan conjuntos de etiquetas (sí, no, inicial, intermedio, final, entre otros) tienen un nivel de medición que corresponde a datos ordinales, que aun cuando “tienen valores relativos, se pueden ordenar o clasificar” (Lind, Marchal y Wathen, p. 11, 2012).

RESULTADOS

La Tabla 3, muestra las edades de los egresados de la Licenciatura en Gestión Turística, en las dos Facultades de la UNACH, que correspondieron al ciclo escolar agosto-diciembre 2016.

Tabla 3: Edades de Egresados de la Licenciatura en Administración de la UNACH

Facultad	Edades						
	22	23	24	25	26	27	33
FCA, C-I- Tuxtla	26	35	16	7	2	1	1
FCA, C-IV- Tapachula	23	16	7	1	0	0	0
Totales	49	51	23	8	2	1	1

En esta Tabla se aprecia que la edad promedio de quienes egresan de la Licenciatura en Administración, se ubican en 23.07 años; con un rango de 11; lo que muestra cierta dispersión en las edades de los egresados; el promedio determinado se observa con claridad en la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I-Tuxtla, cuya mayoría de egresados (40%) declara 23 años de edad; mientras que en la Facultad de Ciencias de la Administración, Campus IV-Tapachula; la mayoría de egresados (49%) tienen 22 años; asimismo en esta última Facultad, los egresados están concentrados casi en su totalidad entre 22 y 24 años; mientras que quienes egresan de la Facultad ubicada en Tuxtla; presentan mayor dispersión pues existen egresados en las siete categorías señaladas; en resumen las edades de egreso se concentran entre 22 y 24 años (91%); aunque eventualmente existen algunos estudiantes que concluyen sus estudios con mayor edad. Fuente: elaboración propia

La Tabla 4, muestra los resultados reportados por egresados, respecto a la experiencia laboral acumulada durante la vida estudiantil; se incluye el desarrollo de prácticas profesionales, destacando que este programa de estudios si contempla la realización de prácticas profesionales con valor en créditos.

Tabla 4: Experiencia Laboral Obtenida Durante el Desarrollo de la Etapa Estudiantil

Facultad	Prácticas Profesionales		Trabajo Durante los Estudios		Periodo de Incorporación al Trabajo				Relación Trabajo/Estudio	
	Si	No	Si	No	Inicial	Intermedio	Final	Toda la Carrera	Si	No
FCA,C-I- Tuxtla	88	0	33	55	6	11	8	8	24	9
FCA,C-IV- Tapachula	46	1	20	27	0	7	8	5	11	9
Totales (Absoluto)	134	1	53	82	6	18	16	13	35	18
(Relativo)	(99%)		(39%)	(61%)	(11%)	(34%)	(30%)	(25%)	(66%)	(34%)

A través de esta Tabla puede observarse que la experiencia laboral que acumulan quienes egresan de la Licenciatura en Gestión Turística en la UNACH, no es representativa, aunque casi todos (99%) los egresados señalan haber realizado prácticas profesionales; sólo 39% de quienes egresaron señalaron haber trabajado durante su vida estudiantil, de éstos 11% se incorporó al trabajo en el periodo inicial; 34% en etapa intermedia, 30% en la etapa final y solo 13% trabajó durante toda la carrera; por otro lado 66% de quienes se incorporaron al mercado laboral siendo estudiantes, manifestaron que el trabajo desempeñado mantenía relación con los estudios realizados. A nivel Facultad; destaca que en Tuxtla proporcionalmente son menos los egresados que trabajaron (37% del total); en contraste con quienes egresan de Tapachula que representan el 42%; igual situación se presenta en los periodos de incorporación al trabajo, pues quienes se incorporan al final y durante toda la carrera en Tuxtla, representan el 48%; los de Tapachula representan el 65%. Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5, se describen las características del trabajo de quienes, al momento de concluir sus estudios de Licenciatura en Gestión Turística, señalaron desempeñar algún trabajo.

Tabla 5: Características del Trabajo al Concluir los Estudios

Facultad	Trabajas Actualmente		Antigüedad en el Trabajo			Tipo de Empresa Contratante		
	Si	No	Menos de 1 Año	1 a 2 Años	Mas 2 Años	Privado	Público	Por Cuenta Propia
FCA,C-I- Tuxtla	24	64	14	5	5	18	3	3
FCA,C-IV- Tapachula	12	35	9	2	1	8	3	1
Totales (Absoluto)	36	99	23	7	6	26	6	4
(Relativo)	(27%)	(73%)	(64%)	(19%)	(17%)	(72%)	(17%)	(11%)

Esta Tabla, muestra que del universo de egresados de la Licenciatura en Gestión Turística de la UNACH, en el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2016; únicamente 27% señaló contar con un trabajo al momento de concluir la carrera; la antigüedad en el trabajo desempeñado en el momento de egresar en su mayoría (64%) no rebasa un año; 19% declara antigüedad que oscila entre uno y dos años y el 17% restante manifestó tener una antigüedad laboral superior a dos años; por otro lado, quienes manifestaron trabajar, más de dos terceras partes (72%) señalaron al sector privado como empleador; 17% al sector público y sólo 11% señaló trabajar por cuenta propia; una primera interpretación de este último dato, pareciera indicar que no se encuentran las condiciones mínimas para que quienes egresan de esta licenciatura puedan emprender negocios propios y la tendencia que predomina, al menos en esta generación, es la de desempeñarse como empleados.. Fuente: elaboración propia.

La Tabla 6 describe la relación existente entre el trabajo desempeñado al concluir los estudios y el perfil de egreso de la carrera estudiada, asimismo se solicita la especificación del sector económico al que pertenece la empresa en la que se encuentran contratados.

Tabla 6: Relación Trabajo/Estudio y Sector Económico Específico al Que Pertenece el Trabajo Desarrollado Por Egresados de Gestión Turística de la UNACH

Facultad	Sector Económico Específico						Relación Estudio/Trabajo Actual		
	Gobierno	Comercio	Asesoría Empresarial	Construcción	Turismo	Otra	Si	No	Moderado
FCA, C-I- Tuxtla	1	7	2	2	10	2	13	2	9
FCA, C-IV- Tapachula	3	0	1	1	5	2	6	4	2
Totales (Relativo)	4 (11%)	7 (19%)	3 (8%)	3 (8%)	15 (42%)	4 (11%)	19 (53%)	6 (17%)	11 (30%)

Por medio de los datos de esta Tabla se observa que, del total de egresados de la Licenciatura en Gestión Turística de la UNACH, en el ciclo escolar agosto-diciembre 2016 que declaró trabajar en el momento de concluir los estudios; 17% señaló que el trabajo desempeñado no corresponde al perfil de egreso de la carrera estudiada y 30% declara que la relación entre lo que hacen y lo que estudiaron es moderada. Por otro lado, el principal sector económico que emplea a los estudiantes de Gestión Turística es el Turismo con 42%, seguido del sector comercial con 19% y tanto el sector gobierno como la categoría sin especificar (otra) alcanzaron 11%; es de llamar la atención que 8% de quienes laboran al concluir esta licenciatura se desempeñan en el sector construcción e igual proporción en el ramo de la asesoría empresarial. Fuente: elaboración propia.

Finalmente, a través de la Tabla 7; se describe el medio utilizado por los estudiantes de Gestión Turística, para acceder a los puestos de trabajo.

Tabla 7: Medio Utilizado Por Estudiantes de Administración, Para la Incorporación al Trabajo

Facultad	Recomendación	Medio Utilizado Para Incorporación al Trabajo			
		Medio Comunicación	Bolsa de Trabajo Externa	Anuncios Publicados en la Facultad	Bolsa de Trabajo Por Internet
FCA, C-I- Tuxtla	16	1	3	1	3
FCA, C-IV- Tap	7	1	1	1	2
Totales (Absoluto)	23	2	4	2	5
(Relativo)	(64%)	(6%)	(11%)	(5%)	(14%)

A través de los datos de esta Tabla se observa que el medio utilizado con mayor frecuencia por los estudiantes que egresaron de la Licenciatura en Gestión Turística en la UNACH, durante el ciclo escolar Agosto-Diciembre 2016; para obtener empleo fueron las recomendaciones personales, con 64%; seguido de las bolsas de trabajo por internet con 14%; 11% mencionó a las bolsas de trabajo externas; 6% a los medios de comunicación y únicamente el 5% de quienes trabajan al concluir los estudios, se enteraron y obtuvieron empleo a través de anuncios publicados en las Facultades sin que se trate de bolsas de trabajo formalmente establecidas, en este sentido los datos parecieran indicar que las escuelas no evidencian los esfuerzos de vinculación con el sector empresarial de las áreas geográficas de influencia o éstos resultan insuficientes. Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Caracterizar el proceso de inserción laboral temprana de los estudiantes de educación superior, si bien no como elemento exclusivo, resulta un indicador necesario para contribuir a la evaluación de la pertinencia educativa, considerando que el concepto de pertinencia, entre otras cosas refiere las relaciones entre la universidad y el mercado de trabajo; para ello, diversos estudios coinciden en la necesidad de que los universitarios al egresar cuenten con experiencia laboral, como elemento adicional a utilizar en el momento de la búsqueda de mejores oportunidades de trabajo, situación que también incide en la profesionalización de los estudiantes y mejora la empleabilidad. La importancia de atender indicadores relacionados con la inserción laboral, no implica que se considere que las universidades en exclusiva deban convertirse en generadoras de mano de obra demandada por el sector laboral; más bien representa una estrategia que permite vincular a la formación académica de los estudiantes, con los requerimientos laborales, es decir, como una forma de conectar los procesos formativos con las exigencias del mercado laboral; sin desatender el propósito fundamental de la educación superior en el sentido de formar integralmente a personas.

En el caso específico de quienes egresan de la Licenciatura en Gestión Turística de la UNACH; de la generación agosto-diciembre 2016; casi la totalidad (99%) realiza prácticas profesionales, destacando el mérito de este plan de estudios que incluye la realización de tres tipos de prácticas con valor en créditos durante todo el proceso formativo, a pesar de ello únicamente 39% de los encuestados señalaron que en algún momento de su vida estudiantil se incorporaron al mercado laboral y de éstos 66% lo hizo en trabajos que mantenían relación entre lo realizado y el perfil de egreso de la licenciatura; cuando concluyen sus estudios, esta proporción disminuye, pues solo 27% señaló contar con un trabajo en el momento de egresar; ubicándose en su mayoría en el sector privado, en donde solo 11% de quienes manifestaron trabajar al terminar sus estudios lo hacía por cuenta propia; de igual forma, 17% de quienes trabajaban en el momento de finalizar su carrera profesional lo hacían en actividades que no mantenían relación con la licenciatura estudiada. Adicional a lo anterior, en la búsqueda de empleos, la mayoría (64%) acude a recomendaciones personales y pocos (5%) señalaron a los anuncios publicados en las facultades de la UNACH, como el medio para obtener empleo. Estos resultados muestran cierta similitud con los obtenidos en el estudio que sobre los egresados de administración se realizó con estudiantes del ciclo escolar agosto-diciembre 2014, en donde sólo 23% se encontraba trabajando en el momento de concluir sus estudios y difieren con los reportados por egresados de contaduría de la cohorte 2011 (entrevistada en 2013) en donde 88% señaló haber trabajado durante el último año de la vida estudiantil, e igual difieren con el estudio de la Universidad de Guadalajara en donde seis de cada diez estudiantes al concluir los estudios contaba con un trabajo.

Limitaciones y Sugerencias

Resultará conveniente que estudios posteriores profundicen acerca de las motivaciones de los estudiantes para ingresar al mercado laboral y plantearse mayor especificidad en las respuestas relacionadas con la relación del trabajo desempeñado y el perfil de egreso, así con jornadas de trabajo, salarios percibidos y seguridad social recibida. Por otro lado, estos hallazgos debieran considerarse dentro de los procesos de gestión curricular, consolidando las prácticas profesionales ya establecidas, mejorando los procesos de vinculación institucional con el sector empresarial y creando bolsas de trabajo en las facultades que ofertan este programa educativo, de tal forma que se facilite el proceso de incorporación laboral de los estudiantes, para consolidar el desarrollo de las competencias involucradas en la empleabilidad de los egresados.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, S., A. (2013). “Políticas, actores y decisiones en las Universidades Públicas en México: un enfoque institucional” en *Revista de la Educación Superior No. 165*. ISSN 0185-2760. Vol. XLII (1). No. 165. Enero-marzo. Págs. 83-100. ANUIES. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista165_S1A5ES.pdf

Acosta, S., A., Planas, C., J. (2014). *La arquitectura del poliedro. Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional en México*. Editorial Universitaria Universidad de Guadalajara. Guadalajara.

Angulo, P., G., Quejada, P., R., Yáñez, C., M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado en *Revista de la Educación Superior No. 163*. ISSN 0185-2760. Vol. XLI (3). No. 163. Julio-septiembre. Págs. 51-66. ANUIES. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista163_S1A2ES.pdf

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2003). “Esquema Básico para elaborar estudios de egresados”. ANUIES. 1ª. Reimpresión. México.

Bonilla, C., E. (2009). “La metodología de la investigación. Práctica social y científica” en *La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico*. Coordinado por Bonilla, C., Hurtado, P. y Jaramillo, H. Alfaomega. México.

De Garay, A. (2009). “¿Y cuatro años después? De cómo los estudiantes de una generación transitan por la universidad”. México. UAM Azcapotzalco.

Estrada, R. (2011). *Profesionistas en vilo ¿Es la universidad una buena inversión?* Centro de Investigación para el Desarrollo, A. C. México.

Fundación Universia (2012). “El 69% de los universitarios considera las prácticas profesionales fundamentales para adquirir experiencia”. Disponible en <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2012/10/24/976736/69-universitarios-conside-ra-practicas-profesionales-fundamentales-adquirir-experiencia.html>

Gracia, H., M. (2015). México un país de jóvenes con falta de oportunidades, en *Milenio Diario*. Sección Firmas. 15 julio de 2015. Disponible en: http://www.milenio.com/firmas/maximiliano_gracia_hernandez/Mexico-pais-jovenes-falta-oportunidades_18_555124555.html

Hernández, I. (2013). “Universitarios sin suficiente preparación”, en *revista Expansión* del 30 de agosto de 2013. Disponible en: <http://expansion.mx/mi-carrera/2013/08/29/mexicanos-sin-preparacion-para-trabajar>

Hernández, L. (2012). “Sin ejercer 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos”, en *periódico Excélsior* del 30 de julio de 2012.

Hernández, S. R.; Fernández, C. y Baptista L. (2014). “Metodología de la Investigación”. Mc Graw Hill. Sexta Edición. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Juventud. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/juventud0.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017”. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoe_ie/enoe_ie2017_05.pdf

Jaim, E., G. (2011). La tragedia educativa. Fondo de Cultura Económica. Fondo de Cultura Económica. Argentina.

Lara, M., E. (2015). Fundamentos de investigación. Un enfoque por competencias. Alfaomega. Segunda edición. Décima octava reimpresión. México.

Lind, D., A., Marchal, W., G., & Wathen, S., A. (2012). “Estadística aplicada a los negocios y economía” (15ª edición). Mc Graw Hill. México

ManpowerGroup. (2012). “Estudio Manpowergroup sobre escasez de talentos. Resultados. 2012”. Disponible en: <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/577cf3004cs89b039519bdb640a80a8f/Estudio+ManpowerGroup+Escasez+Talento+2012.pdf?MOD=AJPERES>

Martínez, C., M. (2012). “La integración laboral del egresado de educación superior en México”. Tecnológico de Monterrey, Campus Morelia. Disponible en: http://ciige.mty.itesm.mx/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf

Medina, R., García, M. (2005). “La formación de competencias en la Universidad” en *Revista Electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. Disponible en: <http://www.aufop.com/ufop/revistas/indice/digital/114>

Melchor, G., P. (2006). “Empleabilidad, impulso para la carrera profesional”. En *Revista IntegraTEC en línea*. No. 60. Enero-marzo. Págs. 22-26. Disponible en: https://egresados.itesm.mx/vinculación/Edi_69/edi_69.pdf

Navarro, J. (2013). Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_134648/jnc1de1.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-1998) “La educación superior en el siglo XXI: visión y acción”. Documento de Trabajo. París. Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Perrenoud, P. (2004). “Diez nuevas competencias para enseñar”. Barcelona. Graó

Perrenoud, P. (2008). “Construir las competencias ¿es darles la espalda a los saberes?” en *Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico. Disponible en: http://www.redu.m.es/Red_U/m2

Planas, C., J., Enciso, A., I. (2014). “Los estudiantes que trabajan: ¿tienen valor profesional el trabajo durante los estudios?”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. Volumen 5, Núm. 12, pp. 23-45, ISSN:2007-2872. Disponible en: <https://ries.universia.net/article/view/133/estudiantes-trabajan-tiene-valor-profesional-trabajo-estudios->

Regalado, C., S., Ríos, A. J. (2013). “Trabajo y rendimiento escolar de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad de Guadalajara, México” en *Revista de la Educación Superior* No. 166. ISSN 0185-2760. Vol. XLII (2). No. 166. Abril-junio. Págs. 9-34. ANUIES. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista165_S1A5ES.pdf

Román, F., J., Franco, G., R., y Gordillo, M., A. (2015). “Incursión Laboral de Egresados: Como Elemento Para Evaluar la Pertinencia” en *Revista Global de Negocios*. ISSN: 2328-4641, Volumen 3, Número 1, pp. 45-55. The Institute for Business and Finance Research.

Román, F., J., Gordillo, M., A. y Franco, G., R. (2016). “Inserción laboral de estudiantes de administración de la Universidad Autónoma de Chiapas”. En *Revista Global de Negocios*. ISSN: 2328-4641, Volumen 4, número 6, pp. 39-49. The Institute for Business and Finance Research.

Román, J., R. (2016). Una mirada sociocultural a las competencias digitales en la educación superior. Silla Vacía Editorial y Jitanjáfora Editorial. Morelia

Salas, D., A., Flores, P., L. (2016). Análisis de las condiciones laborales de los estudiantes de dos carreras de una universidad pública mexicana. Una aproximación basada en conjuntos de lógica difusa, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. No. 20. ISSN: 2007-2872. Vol. 7. No. 20. Disponible en: <https://ries.universia.net/article/view/1040/1942>

Salas, D., A., Murillo, G., F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. en *Revista de la Educación Superior* No. 165. ISSN 0185-2760. Vol. XLII (1). No. 165. Enero-marzo. Págs. 63-81. ANUIES. Disponible en: http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista165_S1A4ES.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017). “Información laboral Chiapas. Julio 2017”. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Documento electrónico. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20chiapas.pdf>

Valero, O., F., García, G., I. (2012). “Estudio Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios”. Universidad de Granada. Disponible en: [http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresalostitulados2012/!](http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresalostitulados2012/)

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen el apoyo financiero recibido por parte del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE, 2016); que permitió esta publicación.

BIOGRAFÍA

Juan Carlos Román Fuentes; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Líder del Cuerpo Académico Consolidado: “Evaluación de procesos organizacionales”. Correo electrónico juancrf@gmail.com.

Rafael Timoteo Franco Gurría; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado: “Evaluación de procesos organizacionales”. Correo electrónico rfrank36@hotmail.com.

Julio Ismael Camacho Solís; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Miembro del Cuerpo Académico: “Estudio de las prácticas innovadoras organizacionales”. Correo electrónico academico.chiapas15hotmail.com.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR EL CAPITAL HUMANO

Oscar Fernando Cruz Pérez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Edith Georgina Surdez Pérez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

RESUMEN

La detección de necesidades de capacitación permite prever y planear la preparación del personal para el buen desempeño de sus labores. El objetivo de esta investigación fue detectar las necesidades de capacitación del personal operativo de una institución pública de servicios de empleo ubicada en el sur de México. El estudio es no experimental, de tipo transversal, descriptivo. Se utilizó una adaptación del método Puesto-Ocupante para detectar necesidades de capacitación de Reza (2006), que considera las funciones, índices de eficiencia y nivel de conocimiento requerido por la institución para el puesto, así como la descripción del desempeño del empleado. Se reportó necesidades de capacitación principalmente en habilidades de administración del tiempo y en manejo de aplicaciones informáticas. Se concluye que existe una ausencia de métodos suficientemente explicados en la literatura para aplicar adecuadamente una detección de necesidades de capacitación en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Capacitación, Detección de Necesidades de Capacitación, Capital Humano, Desempeño del Personal

DETECTION OF CAPACITY NECESSITIES: ACTIVITY TO DEVELOP HUMAN CAPITAL

ABSTRACT

The detection of training needs allows for planning and preparation of personnel for successful completion of their work. The objective of this research was to detect the training needs of the operational personnel of a public institution of employment services located in the south of Mexico. The study is non-experimental, cross-sectional and descriptive. An adaptation of the workstation-employee method of Reza (2006) was used to detect training needs. This approach considers functions, indexes of efficiency and levels of knowledge required by the institution for the workstation. It also provides a description of the employee's performance. Training needs were reported mainly in time management skills and computer application management. We conclude that the literature does not fully address detection of training needs in organizations.

JEL: M12, M53

KEYWORDS: Training, Detection of Training Needs, Human Capital, Personnel Performance

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los constantes avances tecnológicos han permitido mejorar significativamente los procesos internos de las organizaciones. No obstante, para que ésta característica se presente dentro de una institución, la capacitación del personal deberá ser considerada como un factor determinante para el cumplimiento de objetivos institucionales. Adaptar y mantener al día los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados para el eficiente ejercicio de sus funciones es un factor fundamental para que una organización sea productiva. Se decidió realizar un estudio en una institución pública de servicios de empleo ubicada en el sur de México que no cuenta con un proceso de detección de necesidades de capacitación (DNC) claramente definido, situación que le impide una adecuada planeación de la capacitación para sus empleados. De continuar así, existe la posibilidad de que en la dependencia se generen problemáticas como: cambios en las funciones asignadas a los empleados, desviaciones negativas en la productividad, mal ambiente laboral y bajas de personal. Por tanto, el objetivo de la investigación fue detectar las necesidades de capacitación del personal operativo de una institución pública de servicios de empleo, y sus objetivos específicos son: Seleccionar el modelo de DNC más adecuado a las características de la institución, Precisar las funciones y actividades del personal operativo, y Elaborar un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal operativo.

Dentro del contenido de este estudio se detalla el método de DNC seleccionado, las razones por las cuales se seleccionó el método, su forma de aplicación, así como los resultados obtenidos, las conclusiones, y las recomendaciones dirigidas hacia la institución. Este documento está organizado en las siguientes secciones: 1) Revisión literaria, en la que se explica en que consiste la capacitación, sus objetivos y su proceso. 2) Metodología, en la cual se da a conocer el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados para obtener la información, las variables y dimensiones de análisis del estudio, la selección del método de detección de necesidades a implementar y su procedimiento. 3) Resultados, en esta sección se presenta la situación idónea, situación real, comparación entre situación idónea y situación real, determinación de necesidades de capacitación y resumen de necesidades de capacitación del puesto seleccionado, para explicar el método de detección de necesidades presentado en este trabajo. 4) En las conclusiones, se precisan las necesidades de capacitación de los participantes sujetos a estudio y los cursos que se sugieren para el programa de capacitación de la institución.

REVISIÓN LITERARIA

En la actualidad debido a la competencia entre las organizaciones se enfatiza la necesidad de que las mismas sean cada día más productivas, así mismo, en la evolución histórica de la gestión organizacional el factor humano ha sido el elemento fundamental en el desarrollo de las organizaciones, pues a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y automatización en los procesos productivos, detrás de ellos siempre está el factor humano (Acosta, 2008). En este contexto el director de una organización es el encargado de alcanzar las metas establecidas a través de la correcta administración de los esfuerzos del personal. En cierto sentido todos los directores son administradores de recursos humanos, ya que participan en procesos inherentes a esta rama del conocimiento como lo son: el reclutamiento, la entrevista, la selección y capacitación del personal (Dessler, 2015).

Según Lago (2013) la capacitación consiste en un conjunto de procesos organizados dirigidos a ampliar y complementar la educación inicial a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de aumentar la capacidad individual y colectiva para coadyuvar al cumplimiento de la misión institucional. Cuando las organizaciones cumplen lo estipulado en la ley en materia de capacitación pero además se empeñan en brindar desarrollo y crecimiento a su personal, estas se benefician a través de incrementos en la rentabilidad y generando una actitud positiva (López, 2005). Los objetivos de la capacitación deben ser encauzados a cumplir con los fines establecidos en la organización, por lo que no deben diferir de los objetivos estratégicos. La capacitación de personal viene a

demostrar que la adquisición de nuevos conocimientos, técnicas y actitudes es una actividad permanente, detectando en cada momento las necesidades formativas e identificando los posibles puntos de mejora (Moreno, Espiritu, Aparicio & Cárdenas, 2009). Rodríguez (2007) menciona que los objetivos particulares de la capacitación son: incrementar la productividad, promover la eficiencia del empleado, proporcionar al empleado una preparación para desempeñar cargos de mayor jerarquía, incentivar un entorno de más seguridad en el trabajo, impulsar el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos, coadyuvar a disminuir inconformidades del personal, elevar la moral de trabajo y facilitar la supervisión de personal.

Ahora bien, debido a los constantes avances tecnológicos y las condiciones en las que se encuentran inmersas las organizaciones en la actualidad, mantener al día los conocimientos de los empleados se ha convertido en un desafío (Snell & Bohlander, 2013). Así mismo, diversas problemáticas que acontecen dentro de las organizaciones se deben a la falta de acciones encaminadas para detectar las necesidades capacitación del personal, ante estas situaciones la efectividad de un programa de capacitación no depende exclusivamente de la calidad del aprendizaje que se genere, sino también de la forma en que sean satisfechas las necesidades organizacionales y del modo en que estas contribuyan al logro de los objetivos fijados.

Específicamente en México según Schwartzman (2000) la capacitación ha enfrentado las siguientes problemáticas: los programas de capacitación son diseñados, implementados y examinados académicamente y no cuentan con un vínculo respecto a las problemáticas y demandas de los procesos productivos; no se ha considerado el cambio en los perfiles laborales que requieren de nuevas competencias laborales; no hay una apropiada armonía entre los programas de capacitación. No obstante, el ser humano por naturaleza tiene la posibilidad de desarrollar habilidades y convertirlas en conocimiento, constituyéndose éste en el más valioso recurso de la empresa moderna. Por este motivo el área de recursos humanos tiene que cambiar la perspectiva de función tradicional para convertirse en el órgano que administre y desarrolle el capital intelectual de la organización, identificando y haciendo explícitas las capacidades distintivas que componen las ventajas competitivas de la organización (Valencia, 2005).

La detección de necesidades es la fase inicial del proceso de capacitación, mediante esta etapa se efectúa un análisis de las condiciones en las que se encuentra la organización identificando aquellos puntos de inestabilidad que definen el buen o mal desempeño dentro de la empresa (Grados, 2009). Esta etapa busca obtener la información requerida como insumo para el diseño de planes y programas de capacitación, por lo que no debe contemplarse como un estudio al azar, sino como un análisis dirigido y planeado de los factores que influyen en el desempeño de los empleados (Pinto, 2004). El objetivo de la DNC es llegar a un diagnóstico que muestre una discrepancia entre lo que demanda el puesto y el perfil de los empleados. Se presenta cuando en la realización de una tarea o función quienes deben desempeñarla adolecen de los conocimientos, habilidades o actitudes necesarias para ejercerla adecuadamente. (Guiñazú, 2004).

Algunos autores han propuesto métodos para el diagnóstico de necesidades de capacitación tales como: El método propuesto por Pinto (2004) que involucra la implementación de un diagnóstico en el que se presenta el estado real de la organización en cuanto a los posibles malestares, la determinación de problemas y la propuesta de soluciones. Por otra parte Reza (2006) presenta tres métodos: Método de Puesto – Ocupante que se aplica a los puestos operativos de una organización, es muy útil para iniciar la cultura del diagnóstico en forma participativa, pues asegura la definición de las necesidades reales de capacitación de las áreas operativas, con un enfoque netamente cuantitativo y sin necesidad de invertir demasiados recursos y tiempo en el análisis; Método por capacidades o competencias el cual para su implementación requiere contar con un paquete de normas de competencia, de certificación por competencias y tener una infraestructura técnico-administrativa muy sólida, que permita empezar el camino en la administración de recursos humanos por competencias; y el Método de grupos focales que consiste en una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar desde la experiencia personal una temática o hecho social que es objeto de investigación, a este método se le conoce también como “Entrevista focalizada” o “Entrevista grupal focalizada”; a su vez, Chiavenato (2007) describe un método en el que la

DNC es una responsabilidad de línea y una función de staff; es decir, el administrador de línea es el responsable de la percepción de los problemas que provoca la falta de capacitación y de tomar las decisiones relativas, utilice o no los servicios de asesoría que prestan los especialistas en capacitación.

METODOLOGÍA

Con el propósito de cumplir con los objetivos planteados en este estudio se realizó una investigación no experimental de tipo transversal descriptiva. Los estudios transversales son investigaciones que recolectan información en una sola ocasión con el propósito de describir variables; son investigaciones que muestran una fotografía de una situación en un lugar y tiempo. El diseño descriptivo tiene como finalidad indagar la incidencia de una o más variables en una población, consiste en ubicar personas, objetos, situaciones, fenómenos; y así proporcionar su descripción (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). La investigación se realizó durante el segundo semestre del año 2016.

En esta investigación se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de investigación: 1) Recolección y análisis de datos secundarios a partir de diversos reportes: Reporte de documentación por curso, Reporte de acciones realizadas para la difusión de los cursos, Sistema integral de información de la institución, Reporte de colocación de los cursos, Reporte de proyectos propuestos aceptados y beneficiados por el subprograma, Reporte de indicadores de evaluación, Reporte de seguimiento de proyectos, Reporte de talleres para buscadores de empleo, Reporte de concertadores, expediente de cartera de buscadores de empleo, Reporte de indicadores de bolsa de trabajo; 2) Formatos específicos para detectar necesidades de capacitación adaptados de (Reza, 2006): Resumen de situación idónea, Resumen de situación real, Determinación de necesidades de capacitación; 3) Formatos específicos para detectar necesidades de capacitación diseñados para esta investigación: Resumen de necesidades de capacitación, Resumen de comparación entre situación idónea y real; 4) Observación reportada en: Check list de Encargado de Centro de Intermediación Laboral, Check list de Encargado de Registro, Check list de Consejero laboral; 5) Encuesta de opinión para evaluación de desempeño.

La variable de investigación de este estudio es la detección de necesidades de capacitación, que estará integrada por las siguientes dimensiones de análisis: Funciones (el que hacer del trabajador), Índice de eficiencia (la cuantificación de la actividad), Nivel de conocimiento requerido por la institución, Descripción del desempeño del empleado, Nivel de conocimiento del empleado. La selección del método de detección de necesidades a implementar en esta investigación fue un paso fundamental, por lo que a continuación se mencionan los motivos por los cuales se seleccionó el Método de DNC Puesto – Ocupante propuesto por Reza (2006) en comparación de los otros métodos descritos en la revisión de la literatura.

Método de DNC propuesto por Pinto (2004): este método se ha descartó debido a la insuficiencia de información descrita por el autor referente a la forma de aplicación del método en una organización. Método de DNC por capacidades o competencias clave propuesto por Reza (2006): este método se descartó debido a que la institución seleccionada para esta investigación no presenta la característica de administrar sus recursos humanos a través de competencias clave, situación que es indispensable para la correcta aplicación de este método. Método de DNC por medio de grupos focales propuesto por Reza (2006): este método se descartó debido a las limitantes que posee, cortos periodos para obtener información así como posibles intervenciones de participantes que no expresan adecuadamente sus puntos de vista, características que impiden la correcta obtención de resultados para la investigación. Método de DNC propuesto por Chiavenato (2007): este método se descartó debido a la insuficiencia de información descrita por el autor referente a la forma de aplicación del método en una organización.

Método de DNC Puesto – Ocupante propuesto por Reza (2006): este método fue el seleccionado para esta investigación porque proporciona a los usuarios claridad en su forma de aplicación, y tiene como objetivo establecer los requerimientos de capacitación, así como ser la fase inicial para el diseño de programas de

capacitación que regulen las aptitudes del personal, asegurando el cumplimiento de estándares en las organizaciones. Las etapas del método son: 1ra. Definición de la situación idónea: toda organización tiene un estándar de calidad óptimo. Para el caso de la capacitación será necesario, establecer los estándares óptimos de análisis; 2da. Determinación de la situación real: En esta fase se habrá de determinar el “Es y se hace”; 3ra. Comparación entre ambas situaciones: lo que se realiza en esta etapa es determinar con mucha precisión las desviaciones que se presentan entre lo ideal y lo real; 4ta. Determinación de necesidades de capacitación y toma de decisiones: con los resultados obtenidos se está en la posibilidad de revisar cuales son las necesidades de capacitación del trabajador y cuáles son las carencias de la empresa que repercuten en la eficiencia del trabajo.

Procedimiento Para la DNC

Para la primera etapa de la DNC se utilizó el formato adaptado al propuesto por Reza (2006) “Resumen de situación idónea” (Véase en Tabla 1) el cual muestra las funciones, nivel de conocimiento, y el índice de eficiencia que la institución demanda a los ocupantes de los puestos laborales. En la segunda etapa se utilizó el formato adaptado al propuesto por Reza (2006). “Resumen de situación real” (Véase en Tabla 2) el cual muestra el desempeño y nivel de conocimiento del empleado respecto a sus funciones, y las técnicas de investigación y el formato utilizado para la obtención de información (Véase en Anexo 1). En la tercera etapa se comparó la situación idónea y la situación real basándose en la información descrita por Reza (2006) mediante la creación del formato “Resumen de comparación entre situación idónea y real” (Véase en Tabla 3) con el que se identificaron las deficiencias en las aptitudes del personal.

En la cuarta etapa se procedió a adaptar el formato “Determinación de necesidades de capacitación” (Véase en Tabla 4) propuesto por Reza (2006), el cual muestra de forma detallada las necesidades de capacitación de cada empleado por puesto. Y finalmente se creó un formato adicional llamado “Resumen de necesidades de capacitación” (Véase en Tabla 5) en el cual se detallan por área las necesidades de capacitación detectadas en el personal. Cabe mencionar que para facilitar la comprensión de la aplicación del método seleccionado, en este artículo solo se presentan los resultados obtenidos de un empleado que ocupaba durante la investigación el puesto de Consejero Laboral.

RESULTADOS

Resultados de la Situación Idónea: En esta primera etapa de la detección necesidades de capacitación se investigaron los conocimientos óptimos que deben de poseer los empleados, así como los indicadores de eficiencia requeridos por la institución para medir su desempeño (Véase en Tabla 1).

Tabla 1: Resumen de Situación Idónea del Puesto de Consejero Laboral

Resumen de Situación Idónea		
Puesto: Consejero Laboral		
Descripción del Puesto		
Vincular oportuna y eficazmente a los buscadores de empleo y los empleadores para la atención de la oferta y la demanda laboral, mediante la asociación adecuada de los perfiles laborales con los conocimientos, habilidades y aptitudes laborales requeridas por las vacantes de empleo ofertadas por medio de la institución.		
Funciones	Nivel de Conocimiento Requerido Por la Institución	Índice De Eficiencia
Analizar el perfil laboral del buscador de empleo	8	Analiza previamente a la entrevista el perfil registrado del buscador de empleo en el Sistema Integral de Información de la Institución
Verificar en el Sistema Integral de Información de la Institución los motivos por los cuales el buscador de empleo solicita de nuevo ser enviado a una vacante	8	Se retroalimenta al buscador de empleo acerca de los motivos por los cuales no fue contratado en el envío anterior
Realizar la entrevista de orientación laboral al buscador de empleo para conocer sus habilidades y su perfil laboral	10	En la entrevista de orientación laboral se identifican las habilidades y el perfil laboral del buscador de empleo
Buscar ofertas laborales que mejor se adapten al perfil del buscador de empleo	10	Realiza una búsqueda en el Sistema Integral de Información de la Institución de las vacantes que tengan mayor compatibilidad con el perfil de cada buscador de empleo
Informar e invitar a las próximas ferias de empleo	8	Conoce el programa de ferias de empleo que se realizan en la entidad e informa correctamente a la totalidad de buscadores de empleo atendidos el procedimiento para registrarse a los eventos
Impartir los talleres para buscadores de empleo	9	Imparte el contenido completo del taller para buscadores de empleo y recaba la documentación requerida.
Imprimir carta de presentación y enviar al buscador de empleo con el empleador	8	Verifica que el empleador esté disponible para entrevistar al buscador de empleo antes de ser enviado
Nota		
10-9	Alto Grado	
8-7	Buen Grado	
6-5	Regular	
4-1	Deficiente	

En la tabla de Resumen de Situación Idónea del puesto de Consejero Laboral se visualizan las funciones y conocimientos que debe de poseer un Consejero Laboral, así como los indicadores requeridos por la institución para medir su desempeño. En la parte inferior de la tabla se muestran los cuatro rangos definidos a través de los cuales se clasifica el grado de conocimiento: alto grado entre 10-9, buen grado entre 8-7, regular entre 6-5, deficiente entre 4-1.

Resultados de la Situación Real: en esta segunda etapa de la DNC se investigó el desempeño real de los empleados (Véase en Tabla 2).

Tabla 2: Resumen de Situación Real del Puesto de Consejero Laboral D

Resumen de Situación Real				
Puesto: Consejero Laboral				
Nombre del Empleado: Consejero Laboral D				
Funciones	Desempeño del Empleado	Nivel de Conocimiento del Empleado	Técnica de Investigación Utilizada	Forma de Aplicación de la Técnica de Investigación
Analizar el perfil laboral del buscador de empleo	Analiza antes de la entrevista el perfil registrado en el Sistema Integral de Información de la Institución del buscador de empleo con un desempeño regular (Ocasionalmente)	5	Observación	Check List: Consejero Laboral
Verificar en el Sistema Integral de Información de la Institución los motivos por los cuales el buscador de empleo solicita de nuevo ser enviado a una vacante	Retroalimenta al buscador de empleo acerca de los motivos por los cuales no fue contratado en el envío anterior con un buen grado de desempeño (Oportunamente a la mayoría de usuarios)	8	Observación	Check List: Consejero Laboral
Realizar la entrevista de orientación laboral al buscador de empleo para conocer sus habilidades y su perfil laboral	Orienta laboralmente de forma muy general a los buscadores de empleo durante la entrevista, Identifica pocas habilidades de los buscadores de empleo durante la entrevista	6	Observación	Check List: Consejero Laboral
Buscar ofertas laborales que mejor se adapten al perfil del buscador de empleo	Debido a dificultades para utilizar la PC tiene retrasos constantes en la búsqueda de vacantes compatibles con el perfil de cada buscador de empleo en el Sistema Integral de Información de la Institución	6	Recolección y análisis de datos secundarios	Sistema Integral de Información de la Institución
Informar e invitar a las próximas ferias de empleo	No conoce el programa de ferias de empleo de la entidad, solamente conoce el programa de ferias de empleo de la región centro, situación que le impide informar adecuadamente a los buscadores de empleo interesados acerca de cómo en participar en los eventos de feria de empleo	6	Observación	Check List: Consejero Laboral
Impartir los talleres para buscadores de empleo	No imparte la totalidad del contenido de los talleres para buscadores de empleo, solamente imparte un resumen muy general de los temas contenidos para los talleres, recaba la documentación requerida	6	Recolección y análisis de datos secundarios	Reporte de Talleres para buscadores de empleo
Imprimir carta de presentación y enviar al buscador de empleo con el empleador	Verifica que el empleador esté disponible para entrevistar al buscador de empleo antes de ser enviado la mayoría de las veces	8	Observación	Check List: Consejero Laboral
Nota				
10-9	Alto Grado			
8-7	Buen Grado			
6-5	Regular			
4-1	Deficiente			

En la tabla de Resumen de Situación Real se visualiza el desempeño del Consejero Laboral D, plasmando en la tabla el nivel de conocimiento que posee el empleado y la forma en que realiza sus funciones. Adicionalmente se especifica la técnica de investigación utilizada para recolectar la información. En la parte inferior de la tabla se muestran los cuatro rangos definidos a través de los cuales se clasifica el grado de conocimiento: alto grado entre 10-9, buen grado entre 8-7, regular entre 6-5, deficiente entre 4-1.

Resultados de la Comparación entre Situación idónea y Situación real: En esta tercera etapa de la DNC se identifican las diferencias existentes entre la situación idónea de desempeño establecida por la institución y la situación real de desempeño por parte de los empleados (Véase en Tabla 3).

Tabla 3: Resumen de Comparación entre Situación Idónea y Situación Real del Puesto de Consejero Laboral D

Resumen de Comparación Entre Situación Idónea y Real			
Puesto: Consejero Laboral			
Índice de Eficiencia	Nivel de Conocimiento Requerido Por la Institución	Consejero Laboral D Desempeño Del Empleado	Nivel de Conocimiento del Empleado (0-10)
Analiza previamente a la entrevista el perfil registrado en el Sistema Integral de Información de la Institución del buscador de empleo	8	Analiza antes de la entrevista el perfil registrado en el Sistema Integral de Información de la Institución del buscador de empleo con un desempeño regular (Ocasionalmente)	5
Se retroalimenta al buscador de empleo acerca de los motivos por los cuales no fue contratado en el envío anterior	8	Retroalimenta al buscador de empleo acerca de los motivos por los cuales no fue contratado en el envío anterior con un buen grado de desempeño (Oportunamente a la mayoría de usuarios)	8
En la entrevista de orientación laboral se identifican las habilidades y el perfil laboral del buscador de empleo	10	Orienta laboralmente de forma muy general a los buscadores de empleo durante la entrevista, Identifica pocas habilidades de los buscadores de empleo durante la entrevista	6
Realiza una búsqueda en el Sistema Integral de Información de la Institución de las vacantes que tengan mayor compatibilidad con el perfil de cada buscador de empleo	10	Debido a dificultades para utilizar la PC tiene retrasos constantes en la búsqueda de vacantes compatibles con el perfil de cada buscador de empleo en el Sistema Integral de Información de la Institución	6
Conoce el programa de ferias de empleo que se realizan en la entidad e informa correctamente a la totalidad de buscadores atendidos del procedimiento para registrarse a los eventos	8	No conoce el programa de ferias de empleo de la entidad, solamente conoce el programa de ferias de empleo de la región centro, situación que le impide informar adecuadamente a los buscadores de empleo interesados acerca de cómo en participar en los eventos de feria de empleo	6
Imparte el contenido completo del taller y recaba la documentación requerida.	9	No imparte la totalidad del contenido de los talleres para buscadores de empleo, solamente imparte un resumen muy general de los temas contenidos para los talleres, recaba la documentación requerida	6
Verifica que el empleador esté disponible para entrevistar al buscador de empleo antes de ser enviado	8	Verifica que el empleador esté disponible para entrevistar al buscador de empleo antes de ser enviado la mayoría de las veces	8
Nota			
10-9		Alto Grado	
8-7		Buen Grado	
6-5		Regular	
4-1		Deficiente	

En la tabla de Resumen de comparación entre situación idónea y real se visualizan las desviaciones existentes entre el desempeño óptimo requerido por la institución para el puesto de Consejero Laboral y el desempeño real por parte del Consejero Laboral D. En la parte inferior de la tabla se muestran los cuatro rangos definidos a través de los cuales se clasifica el grado de conocimiento: alto grado entre 10-9, buen grado entre 8-7, regular entre 6-5, deficiente entre 4-1.

Resultados de la Determinación de Necesidades de Capacitación: En esta cuarta etapa se observan las necesidades de capacitación detectadas en cada uno de los empleados sujetos a investigación (Véase en Tabla 4).

Tabla 4: Determinación de Necesidades de Capacitación del Puesto de Consejero Laboral D

Determinación de Necesidades de Capacitación		
Puesto: Consejero Laboral		
Funciones	Nivel De Conocimiento Requerido Por La Institución	Nivel De Conocimiento Del Consejero Laboral D (0-10)
Analizar el perfil laboral del buscador de empleo	8	5
Verificar en el Sistema Integral de Información de la Institución los motivos por los cuales el buscador de empleo solicita de nuevo ser enviado a una vacante	8	8
Realizar la entrevista de orientación laboral al buscador de empleo para conocer sus habilidades y su perfil laboral	10	6
Buscar ofertas laborales que mejor se adapten al perfil del Buscador de empleo	10	6
Informar e invitar a las próximas ferias de empleo	8	6
Impartir los talleres para buscadores de empleo	9	6
Imprimir carta de presentación y enviar al buscador de empleo con el empleador	8	8
Necesidades De Capacitación Detectadas		
Consejero Laboral D	El empleado ocasionalmente analiza previo a la entrevista el perfil de cada buscador de empleo. El empleado identifica pocas habilidades de los buscadores de empleo durante la entrevista. El empleado presenta dificultades para manejar aplicaciones e información en equipos de cómputo, situación que le genera retrasos constantes en la búsqueda de vacantes compatibles para los buscadores de empleo. El empleado desconoce la programación de ferias de empleo a nivel estatal. El empleado no imparte de forma completa el contenido de los talleres para buscadores de empleo.	
Nota		
10-9	Alto Grado	
8-7	Buen Grado	
6-5	Regular	
4-1	Deficiente	

En la tabla de Determinación de Necesidades de Capacitación se visualizan las necesidades de capacitación detectadas en el Consejero Laboral D. En la parte inferior de la tabla se muestran los cuatro rangos definidos a través de los cuales se clasifica el grado de conocimiento: alto grado entre 10-9, buen grado entre 8-7, regular entre 6-5, deficiente entre 4-1.

Con base en los resultados presentados en las cuatro etapas anteriores se muestra un resumen de necesidades de capacitación por empleado (Véase en Tabla 5).

Tabla 5: Resumen de Necesidades de Capacitación del Puesto de Consejero Laboral D

Resumen de Necesidades de Capacitación			
Empleado	Resultado	Necesidad de Capacitación Detectada	Área
Consejero Laboral D	Necesidad de Capacitación detectada	El empleado ocasionalmente analiza previo a la entrevista el perfil de cada buscador de empleo. El empleado identifica pocas habilidades de los buscadores de empleo durante la entrevista. El empleado presenta dificultades para manejar aplicaciones e información en equipos de cómputo, situación que le genera retrasos constantes en la búsqueda de vacantes compatibles para los buscadores de empleo. El empleado desconoce la programación de ferias de empleo a nivel estatal. El empleado no imparte de forma completa el contenido de los talleres para buscadores de empleo.	Actitud / Conocimiento / Habilidad

En la tabla de Determinación de Necesidades de Capacitación se clasifican respectivamente por función y área las necesidades de capacitación detectadas en el Consejero Laboral D durante la investigación.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permitieron precisar las necesidades de capacitación del personal operativo de la dependencia, situación que ha permitido llegar a las siguientes conclusiones: El Método de DNC “Puesto – Ocupante” propuesto por Reza (2006) fue el adecuado para detectar las necesidades de capacitación del personal operativo de la institución; El 63% del personal operativo de la institución presenta necesidades de capacitación; las áreas en las que se detectaron necesidades de capacitación fueron: 1) 7 empleados presentan necesidades de capacitación en su actitud, 2) 4 empleados presentan necesidades de capacitación en sus conocimientos, 3) 8 empleados presentan necesidades de capacitación en sus habilidades. Es importante mencionar que un empleado puede presentar más de una necesidad de capacitación; La metodología aplicada en la investigación presenta las características para ser un modelo de DNC que puede replicarse en las diferentes instituciones del sector público y privado.

Los temas que se recomiendan para solventar las necesidades de capacitación detectadas durante esta investigación son los siguientes: 1) Administración del Tiempo: capacitación que le concederá a los empleados la habilidad de jerarquizar sus prioridades, identificar sus potencialidades y ser más efectivos laboralmente; 2) Manejo de aplicaciones e información en equipo de cómputo: capacitación que le concederá a los empleados la habilidad de manejar y comprender el funcionamiento de softwares de cómputo relacionados con sus funciones; 3) Actitud positiva y motivación en el trabajo: capacitación que fomentará en los empleados un mayor compromiso y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, mejorando ambiente laboral en la institución; 4) Ortografía y redacción: capacitación con la cual los empleados elaborarán sus documentos de trabajo con mayor claridad; 5) Ferias de empleo y Talleres para buscadores de empleo: capacitación interna que permitirá a los empleados conocer a detalle la programación de ferias de empleo a nivel estatal, y el contenido requerido por la institución para impartirse en los talleres dirigidos a los buscadores de empleo; 6) Entrevista laboral y Selección de personal: capacitación que le concederá a los empleados los conocimientos necesarios para identificar correctamente el perfil laboral, psicológico y emocional de los buscadores de empleo; 7) Prestación de servicios de atención: capacitación que le brindará a los empleados los conocimientos necesarios para atender satisfactoriamente a los buscadores de empleo que acuden a la institución.

Finalmente se concluye que la DNC es un proceso que debe aplicarse de forma continua en las organizaciones y que debe considerarse en la planeación anual del área de recursos humanos. No obstante, existe una ausencia de métodos suficientemente explicados en la literatura para aplicar adecuadamente una detección de necesidades de capacitación en las organizaciones, por lo que con este trabajo se pretende contribuir en el aprendizaje del proceso de DNC de estudiantes, administradores de organizaciones y docentes. Sin embargo, una limitante de este trabajo fue que los instrumentos de investigación propuestos solo fueron aplicados en una institución pública. Se considera conveniente realizar futuros estudios sobre

la temática de detección de necesidades de capacitación, con los instrumentos propuestos en este trabajo, en organizaciones del sector privado para continuar validando su contribución en la capacitación de los empleados.

ANEXOS

Anexo 1: Check List del Puesto de Consejero Laboral D

Check List				
Puesto: Consejero Laboral				
Índice de Eficiencia a Observar	Observación Consejero Laboral D			
	Alto Grado	Buen Grado	Regular	Deficiente
Analiza previamente a la entrevista el perfil registrado del buscador de empleo en el Sistema Integral de Información de la Institución			X (5)	
Se retroalimenta al buscador de empleo acerca de los motivos por los cuales no fue contratado en el envío anterior		X (8)		
En la entrevista de orientación laboral se identifican las habilidades y el perfil laboral del buscador de empleo			X (6)	
Conoce el programa de ferias de empleo que se realizan en la entidad e informa correctamente a la totalidad de buscadores de empleo atendidos el procedimiento para registrarse a los eventos			X (6)	
Verifica que el empleador esté disponible para entrevistar al buscador de empleo antes de ser enviado		X (8)		
Nota				
10-9	Alto Grado			
8-7	Buen Grado			
6-5	Regular			
4-1	Deficiente			

En el Anexo 1: Check List del Puesto de Consejero Laboral se visualizan las observaciones realizadas sobre el desempeño del Consejero Laboral D. En la parte inferior de la tabla se muestran los cuatro rangos definidos a través de los cuales se clasifica el grado de conocimiento: alto grado entre 10-9, buen grado entre 8-7, regular entre 6-5, deficiente entre 4-1.

REFERENCIAS

Acosta, G. (Julio-Diciembre, 2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2) 79-100. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822005>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Trillas S.A. de C.V.

Guiñazú, G. (Junio, 2004). *Capacitación Efectiva en la Empresa*. *Invenio*, 7(12) 103-116. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87701209>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mac. Graw Hill.

Lago, A. B. (Enero-Junio, 2013). Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11) 97-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140002>

López, M. G. (2005). *Capacitación. Conciencia Tecnológica*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>

Moreno, H. M., Espiritu, R., Aparicio, V. & Cárdenas, A. S. (Enero-Abril, 2009). Capacitación en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tecomán, Colima, México. *Multiciencias*, 9(1) 38-45. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90411683006>

Pinto, R. (2004). *Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Reza, J. C. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*. México: Panorama S.A. de C.V.

Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Thomson Editores S.A. de C.V.

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Inc.

Schwartzman, R. (Enero, 2000). Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral. Una Alternativa para el Nuevo Milenio en Cuestión de Capacitación. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 4(14) 87-93. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34201411>

Valencia, M. (Julio-Diciembre, 2005). El Capital Humano, Otro Activo de su Empresa. *Entramado*, 1(2) 20-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004>

BIOGRAFÍA

Oscar Fernando Cruz Pérez es Maestro en Administración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México. Coordinador de Vinculación Laboral del Servicio Nacional de Empleo Tabasco, México. Se le puede contactar en Fraccionamiento Santa Teresa, No. 113 Col. Ixtacomitán, Villahermosa, Tabasco, México. C. P. 86143, correo electrónico oscarfernandocruzperez@gmail.com

Edith Georgina Surdez Pérez es Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesora Titular de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1 del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Se le puede contactar en Cerrada de Crepúsculo 101, Colonia José María Pino Suárez, Villahermosa, Tabasco, México. C.P. 86029, correo electrónico edith.2109@hotmail.com

ANÁLISIS COMPETITIVO DE UN PROTOTIPO DE DESHIDRATADOR SOLAR PARA EVALUAR SU DESEMPEÑO EN ZONAS DE ALTA IRRADIACIÓN

César Sánchez Ocampo, Universidad Politécnica de Baja California
Miguel Ángel Canales Rodríguez, Universidad Politécnica de Baja California
Miriam Arlyn Tong Delgado, Universidad Politécnica de Baja California
Jorge Ignacio Anguiano Lizaola, Universidad Politécnica de Baja California

RESUMEN

Los deshidratadores solares son dispositivos con los cuales se extrae agua del producto por medio del flujo del aire caliente, de esta forma el líquido que está en la superficie del producto se evapora y se traspasa al aire circundante, transfiriendo el calor al producto. La presente investigación describe el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de un prototipo de deshidratación solar en áreas de alta irradiación solar, para medir la eficiencia del equipo y compararlo con los datos estadísticos presentados en otros proyectos. Se realizaron pruebas durante los meses de octubre y noviembre de 2016, que sintetizaron los resultados más destacados del muestreo, la temperatura interna y externa, humedad inicial y final y tiempo de deshidratación. Los resultados consistieron en la deshidratación del alimento y la toma de datos experimentales para obtener los parámetros de secado de estos y tener un promedio general, así como para determinar las diferencias de temperatura entre este y otros dispositivos. En conclusión, fue posible obtener temperaturas superiores a los 70 °C, similares a otros aparatos, logrando resultados satisfactorios en el secado de frutas, carne o verduras, para consumo posterior.

PALABRAS CLAVE: Deshidratadores Solares, Prototipo, Eficiencia, Tiempo

COMPETITIVE ANALYSIS OF A SOLAR DEHYDRATOR PROTOTYPE TO EVALUATE ITS PERFORMANCE IN AREAS OF HIGH IRRADIATION

ABSTRACT

Solar dehydrator devices use hot air flow to extract water from products. In this study, we analyze the performance of a solar dehydration prototype. This prototype is ideal for areas with high solar irradiation. To determine the efficiency of the solar dehydrator prototype, we compared its performance with statistical data from other dehydrator projects. We performed tests during October and November 2016. Performance tests consisted of dehydration of fruits, meat and vegetables to collect drying parameters, average temperature and temperature differences. Results showed outstanding results in internal and external temperature, initial and final humidity and dehydration times. With the solar dehydration prototype, we were able to obtain temperatures above 70° C, which is similar to other dehydrators. We achieved satisfactory results during the process of drying of fruits, meat or vegetables with the prototype of solar dehydration.

JEL: C93, D11, E21, I31, O13, Q55, R52

KEYWORDS: Solar Dehydrators, Prototype, Efficiency, Time

INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista contractual, el desarrollo de todos los países está íntimamente relacionado con la generación y consumo de energía, y esta a su vez, está relacionada con el tamaño de la población mundial y el tipo de desarrollo de cada país, es decir, entre más desarrollado está el país más energía consume. Dentro del ámbito mundial, la población se ha incrementado de 1500 millones de habitantes en 1900, a más de 7433 millones en 2016 (UNFPA, 2016). De este total, más de las tres cuartas partes de esta población vive en países en vías de desarrollo, sin embargo, estos consumen solamente un 25% del total de energía mundial, mientras que en los países desarrollados viven tan solo una cuarta parte de la población y consume el 75% de la energía que se produce en el mundo (Quintanilla y Arfeuille, 2011).

Para darnos una idea Estados Unidos consume cerca de 4,000,000,000 kWh (25 %) y dentro de ella, California consume 1,400,000,000 kWh (35% del total nacional), la cual es la energía equivalente, que consume la isla de Japón. En 2008, las fuentes no renovables representaron el 91% de la producción total de energía primaria, principalmente el petróleo (62%) y el Gas Natural (27%) (Quintanilla y Arfeuille, 2011), en cambio para México en el 2011 supuso un 91.2% (64.1% de petróleo, 24% de gas y 3.1% de carbón) (Estrada, 2013). Este tipo de energía genera gran cantidad de contaminantes como lo son el CO₂ (Dióxido de Carbono), NO₂ (Dióxido de Nitrógeno), SO₂ (Dióxido de Azufre), entre otros. Debido a esto, es necesario reducir el gasto de energía, no solo desde el punto de vista comercial, sino también para el residencial con la preparación de alimentos, para esto es necesario utilizar una mayor cantidad de energías renovables, en este caso, solar, ya sea acomodando el producto directamente al sol o mediante equipos que tengan la función de deshidratar el producto. Entonces reducir la cantidad de agua dentro de los alimentos, propicia que estos tengan un mayor tiempo de vida y puedan ser consumidos por los habitantes sin el peligro de una enfermedad. Y no solo eso, la reducción del uso de energías no renovables nos daría la oportunidad de tener un mejor lugar para vivir en los próximos años.

Es por esto, que debido a razones económicas y ambientales, es necesario buscar otras fuentes alternativas de energía, que sean a su vez abundantes, limpias, que presenten un equilibrio ecológico y que permitan la conservación de los alimentos por más tiempo, lo cual en algún momento ha obligado a la humanidad a disponer de una mayor cantidad de productos agrícolas tales como granos, vegetales, frutas, legumbres (Ochoa, et al, 2012), plantas aromatizantes, plantas medicinales (Banchero et al, 2008) y carnes (Condori, 2002), todo esto, con el fin de combatir la pobreza en algunas regiones del planeta. Con el fin de elegir si es posible la producción de alimentos deshidratados, es necesario tomar en cuenta las condiciones meteorológicas del lugar, ya que esta puede ser benéfica o no para determinados meses del año, lo cual hace necesario utilizar diversas técnicas para preservar y aumentar el tiempo de preservación de un producto. Por lo tanto, la presente investigación describe el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de un prototipo de deshidratación solar en áreas de alta irradiación solar, para medir la eficiencia del equipo y compararlo con los datos estadísticos presentados en otros proyectos.

Este artículo está organizado como sigue: En la Revisión Literaria se encuentra información sobre la utilización de dispositivos de deshidratación solar comparados en relación a otros tipos de energías renovables, asimismo, se presenta los niveles de irradiación solar que se presenta en la región y su posible utilización para generar productos que aumenten la competitividad en la venta de productos deshidratados en la ciudad.

En la sección de Metodología se presentan los datos recabados por un prototipo diseñado y fabricado por estudiantes de las carreras de ingeniería en Energía y Tecnologías de Manufactura de la Universidad Politécnica de Baja California, las variables analizadas fueron: la temperatura interna y externa del producto, la humedad, además de los tiempos de deshidratación. En los resultados se discuten los

principales datos obtenidos de las pruebas realizadas con frutas, verduras y carnes dentro del equipo. En la sección de Conclusiones se ofrecen comentarios finales sobre los resultados obtenidos.

REVISIÓN LITERARIA

Según la FAO (2010), se desperdicia en el mundo del 20 al 40% de los alimentos por diferentes razones, después de que este se ha cosechado, debido a las condiciones del lugar de origen, sobre todo en regiones tropicales y subtropicales, por sus temperaturas extremas, que puede llevar a las frutas a madurar a una temprana edad y por consiguiente echarse a perder (García et al, 2013), de tal manera que al año se desperdician 1300 millones de toneladas de alimentos en el mundo (FAO, 2011), perdiendo más de 750 millones de dólares anuales. Después de todo, los alimentos son esenciales para la supervivencia de los seres vivos. Los seres vivos necesitan consumir alimentos para que estos, al entrar dentro de nuestro organismo generen energía, para así poder realizar las actividades diarias. Dentro de estos alimentos hay nutrientes los cuales se encuentran de forma natural y son necesarios para el correcto desarrollo de los organismos. Con todo ello, no hemos sido capaces de reducir los estragos de la desnutrición tanto en niños como en adultos mayores. Como una alternativa para poder luchar contra la desnutrición en todos sus niveles, sería aconsejable aprovechar los alimentos que se desperdician tanto antes como después de las cosechas, mediante la conservación de estos, utilizando técnicas de deshidratación. En los alimentos deshidratados, debido a la mínima presencia de agua, los microorganismos no pueden proliferar y quedan detenidas la mayoría de las reacciones químicas y enzimáticas (Romero, et al, 2016; Peinado et al, 2013). Otra de las claves de uso para la utilización de esta tecnología ha sido la disminución de espacio de almacenamiento, ya que permite la eliminación de cierto contenido de líquido (provocando que su tamaño se reduzca), alargando su vida útil (reduciendo la proliferación de bacterias y virus) y por supuesto manteniendo gran parte de sus propiedades (Chavarria y Jallow, 2011). Se tiene la experiencia de la utilización de técnicas de deshidratación solar sencillas como dejar los alimentos a la intemperie, dejadas en planchas de metal o simplemente en láminas negras, aunque su eficiencia es muy baja.

Existen muchas formas de deshidratar los alimentos, dependiendo de su eficiencia energética, tiempo de secado, calidad del producto final, necesidades del mercado, y por supuesto la económica. Debido a esto a lo largo del tiempo se ha modificado el proceso de secado de alimentos con la implementación de nuevas tecnologías que amplían la variedad de productos y presentaciones en el mercado de los mismos. Utilizar la energía proveniente del Sol, del viento y de la Tierra (geotérmica) son otras de las opciones, pero la energía del sol tiene una ventaja extra con respecto a estas otras dos fuentes, la cual es ser barata y fácil de generar –respecto a las otras energías, la generación de energía calorífica mediante la velocidad del viento sería cara e inutilizables para la ciudad, con la actual tecnología. Respecto a la geotermia, se necesitaría estar cerca de una yacimiento de energía geotérmica de baja entalpia, que pudiera generar una temperatura cercana a los 75 °C-.

En un principio, los sistemas abiertos de secado al sol, han sido remplazados por sistemas mecanizados que obtienen calor por calderas y que, mediante el uso de ventiladores, fuerzan el paso del aire a través del producto de interés, reduciendo los tiempos de procesamiento y obteniendo una mejor calidad del producto. En la actualidad existen tres diferentes tipos de secadores: a) por Convección (Secadores en bandejas o charolas, de túnel, rotatorios, por aspersión, etc); b) Conducción (secadores de tambor, indirectos al vacío con anaqueles) y c) Radiación (Secadores solares) (Vidal, 2013).

Hablando de la energía solar, el Sol como estrella irradia cerca de $174,423 \times 10^9$ kWh hacia la Tierra. La radiación absorbida en el ecuador es mayor que la absorbida en los polos, esta diferencia provoca la formación de celdas convectivas en las capas inferiores de la atmósfera (García, 2013), El servicio meteorológico nacional de monitoreo que miden y registran la irradiación solar en 6 estaciones. Dando como resultado, que la estación perteneciente a Bahía de los Ángeles, muestra la irradiación más alta con 350 W/m², seguida por Mexicali con 330 W/m², para el 2003 (García et al, 2003). Así a lo que se refiere

a la radiación solar a nivel local, el Laboratorio Nacional de Energía Renovable (NREL) en Estados Unidos, ha elaborado mapas que resumen el gran potencial estatal de radiación solar directa. De dicho mapa se puede estimar que grandes regiones de nuestro estado, tienen el potencial suficiente para aprovechar gran cantidad de energía solar. De esta manera si lográsemos cubrir gran parte de los techos de la zonas urbana de Mexicali, ya sea residencia o industrial, con paneles solares con tecnología fotovoltaica, podríamos producir la energía suficiente como para no necesitar gran parte de la energía no renovable que se usa, en este momento.

En resumen, se puede afirmar que los deshidratadores solares son aparatos que logran eliminar gran cantidad de agua del producto por medio del flujo de aire caliente, provocando que este liquido se evapore y se una al aire que viaja en el aparato, logrando que el calor que hay dentro de este se pase a la fruta (Vidal, 2013). La deshidratación de este producto finalmente se traduce en modificaciones en la calidad del alimento: aspecto, color, gusto, etc. (Ansaldi et al, 2012). Es muy importante que se determine el momento en el cual termine el proceso de secado y retirar los alimentos del deshidratador. Si el deshidratado no se termina, lo productos que aún mantengan un poco de agua y de humedad al poco tiempo de estar almacenados se perderán. En caso contrario, un alimento que pasa mucho tiempo dentro de un deshidratador solar, el producto resultante adquirirá una textura y/o color poco aceptable, ya que el uso de altas temperaturas de deshidratación dañan la apariencia del producto, reduce el contenido de nutrientes e induce un sabor dulce debido a consecuencia de la caramelización de los azúcares (Ochoa et al, 2012). En general el tiempo de deshidratación óptima para cada producto es más prolongado que el de horneado tradicional, pero el producto tendrá mejores atributos nutricionales, color, aroma, sabor y textura (Rajkuma et al, 2007). Un buen deshidratador debe mantener temperaturas entre 35 a 55 °C, ya que por arriba de 55 °C se puede perder una gran cantidad de vitaminas, caso contrario si lo manejamos por debajo de 35 °C (Ruiz, 1986), la desventaja es que en estas temperaturas, debido a su ambiente húmedo podemos favorecer al crecimiento de bacterias, mohos, etc.

Por lo ya mencionado, conservar los alimentos por mucho más tiempo, asegura la calidad de la alimentación. Las frutas y otros alimentos se pueden secar, guardar adecuadamente y preparar para la venta, de esta manera se puede abrir una nueva fuente de trabajo. La elaboración de frutas secas para consumo directo es muy valorado por el azúcar y vitaminas que poseen (Almada et al, 2005). Hoy el secado de vegetales y carne no tiene solamente una función de abastecimiento como antes, si no que ofrecen una alternativa productiva y comercial para el mercado nacional (Almada et al, 2005) y mundial, donde se tiene hasta el año 2014, un consumo global de más de 153.7 mil millones de dólares (GBD, 2015). Algunos alimentos que se pueden secar son: carne vacuna, plantas medicinales, hortalizas, frutas (Manzanas, Mango, Plátanos, Piña, Limón, etc) y Verduras (Chile Morrón, Tomate, Cebolla, Ajo, etc) (Peinado et al, 2013).

METODOLOGÍA

Mexicali, como la capital del estado de Baja California, cuenta hasta el año 2010 con una población de 936,826 habitantes (INEGI, 2010), teniendo como característica un clima seco semicálido, con pocas lluvias de invierno (Rodríguez, 2002), las cuales son menores a 75 mm anuales (García *et al.*, 2007), con una temperatura promedio en el año de 21°C (Camargo y García, 2012), con temperaturas máximas de 50°C en los meses de Julio a Septiembre y cercanas a los 0°C de Diciembre a Febrero (García *et al.*, 2009), con una radiación solar de 6 horas pico.

En este artículo se desarrolla un análisis descriptivo elaborado a partir de los datos obtenidos de la experimentación de un prototipo de deshidratador donde se realizaron varias pruebas con frutas, verduras y carne de res. Las pruebas se realizaron dentro de las instalaciones de la Universidad Politécnica de Baja California y presenta de forma sintetizada los resultados más sobresalientes del muestreo. La investigación se realizó en una zona parcialmente poblada, con un flujo vehicular bajo. El prototipo destaca por su fabricación en acero galvanizado así como ventana de doble vidrio para mejorar su funcionamiento,

buscando crear con esto, un efecto invernadero, que aumentará considerablemente la temperatura, logrando que el producto se deshidrate de forma constante, durante el tiempo que el producto se mantenga dentro del deshidratador, todo esto controlado con dispositivo electrónico con cronometro para medir tiempo, control de temperatura interna y externa además de un higrómetro para medir humedad. Con estas herramientas se medirá la temperatura interna del producto, la temperatura externa y humedad ambiental además del tiempo de deshidratación de cada producto de prueba. Se debe tomar en cuenta que todos los productos tienen diferente porcentaje de humedad. Para la realización de las pruebas, se planteó deshidratar varios productos, por lo que se planeó de acuerdo con un calendario de pruebas los primeros días de experimentación, utilizar frutas, los días subsecuentes se utilizaron plantas aromáticas y por último, carne de res. Las pruebas se realizaron los días miércoles y viernes de los meses de octubre y noviembre del año 2016.

En el proceso, los productos deben ser pesados tanto al principio como al final, para saber la diferencia de peso al deshidratarse. Una vez los alimentos eran acomodados sobre las láminas internas para su deshidratación, se programó cada media hora tomar las lecturas del dispositivo electrónico de medición de las variables del equipo, hasta que el producto presentaba una deshidratación completa, es decir cuando el producto ya cumplía con los tiempos estimados de deshidratación de los modelos propuestos para cada uno de los alimentos mencionados. Cuando el producto ya estaba totalmente deshidratado, se procedía al almacenamiento del aparato por un día, el tiempo suficiente para que aminorara la temperatura interna del aparato hasta los niveles de la temperatura ambiental. Por último, se pesaba e inspeccionaba. Aunado a eso también se realizará una comparación de rentabilidad del producto, tomando en cuenta que se realizará tanto mediante energía solar como eléctrica, con el fin de establecer el porcentaje de ganancia.

RESULTADOS

La construcción de prototipo de deshidratador solar, permitió evaluar algunas condiciones de temperatura en determinadas horas pico de la región, la velocidad de deshidratado, así como duración total del proceso de deshidratación. Para el estudio presente se utilizaron diferentes frutas, verduras, plantas aromáticas y carnes, comparando nuestros resultados experimentales con algunas fuentes bibliográficas.

Tabla 1: Temperaturas Promedio (°C) Obtenidas Por Distintos Investigadores Sobre la Deshidratación de Alimentos

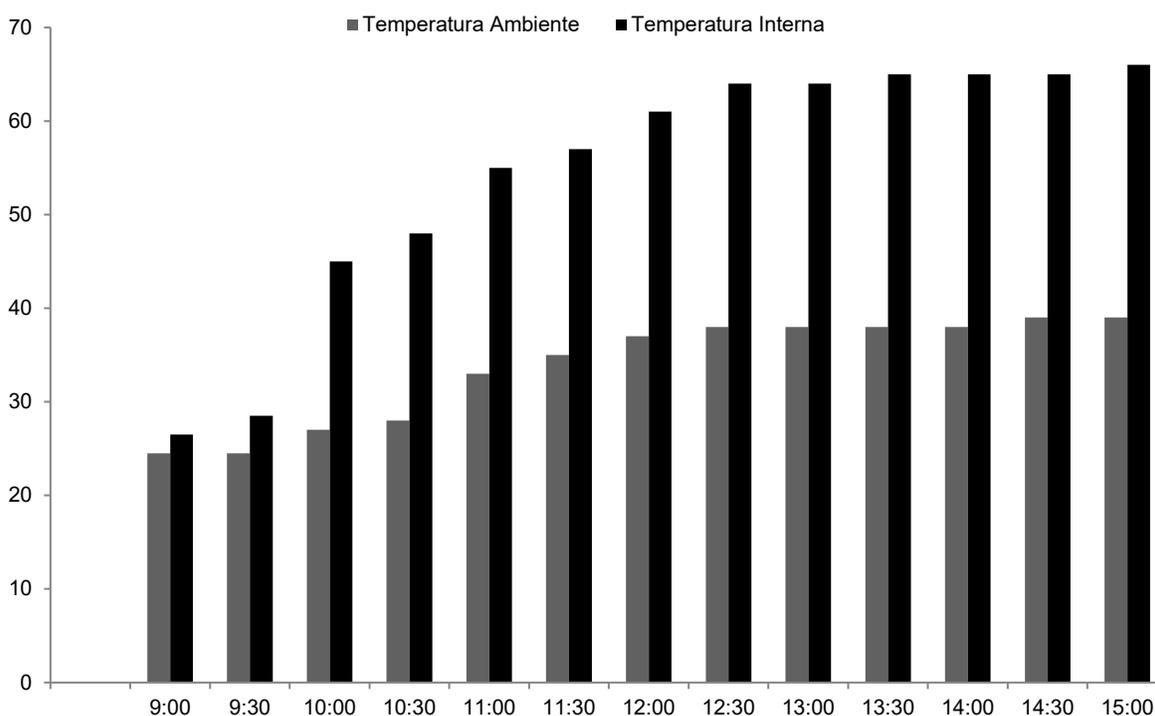
	Humedad Inicial (%)		Humedad Final (%)		Temperatura Máxima de Secado (°C)	
	Literatura	Experimental	Literatura	Experimental	Literatura	Experimental
Piña	80 (e)	80	10	13	65	65
Manzana	80 – 84 (b) (e)	80	24	23	70	70
Plátano	80 (b) (e)	80	15	15	70	70
Albahaca	84.8 (a) (e)	80	11.5	12	65	65
Nopal	95 (c) (e)	90	20	20	60	65
Carne de res	50 – 80 (d)	80	30	25	55	60

La Tabla 1 muestra temperaturas promedio (°C) obtenidas por distintos investigadores sobre la deshidratación de alimentos y la comparación con esta investigación, tanto en humedad inicial, final, además de temperatura máxima de secado

El prototipo de deshidratador realizado permitió mejorar los tiempos de deshidratado desde 500 a 600 minutos, a 300 a 360 minutos, además alcanzo temperaturas desde 55 °C a 70 °C. Respecto a la humedad, se obtuvo de 12 a 25% según el producto, lo que permito conservarlo por mayor tiempo, sin que sufran algún tipo de deterioro, facilitando su consumo para zonas de bajos recursos. Tomando en cuenta la Tabla 1, podemos asegurar que algunos productos tienen una capacidad de perder más cantidad de agua que otros, la Albahaca inicia con una humedad de 80% y termina en solo 12%, en cambio el Nopal, inicia con un 90% de humedad y termina en solo 15%. Igualmente, que la manzana y el plátano que ambos inician con 80% de humedad y terminan luego del proceso de deshidratación en 24% y 15% respectivamente, a diferencia de la carne de res (cecina) que inicia con 80% y termina con 30%. Por ejemplo, Zurlo et al 2005 (a),

menciona que el Albahaca tiene una humedad inicial de 84.5%, muy similar a la de esta experimentación con 80% y una humedad final de 11.5%, en contraste con la obtenida de 12%. Aunque se utilizó diferente tecnología ya que él uso un colector solar para poder generar la energía suficiente para secar el producto. Bonilla et al, 2005 (b), menciona al Plátano y a la Manzana con una humedad inicial de 80 y 84%, respectivamente, siendo similares a los experimentados en esta investigación con 80% de humedad inicial, mientras que la humedad final va de 15 a 24% en ambas investigaciones. Torres et al, 2006 (c), menciona que el nopal, posee un alto nivel de humedad con 95%, lo cual limita su vida útil, siendo muy similar a nuestros resultados, los cuales fueron de 90% de humedad inicial. En ambas investigaciones la humedad final fue de 20%. Para Neira et al, 2009 (d), la deshidratación de todo tipo de carnes, ya sea de res, puerco o aves, tiene una humedad inicial que varía desde 50 a 80%, tomando en cuenta que hablamos de cecinas. En cambio, para nosotros debido a que solo hicimos deshidratación de carne de res, tuvimos una humedad de 80%. En cambio, de humedad final variaba de 25 a 30%, así como nuestra investigación. Garg et al, 2000 (e), menciona diferentes humedades iniciales y finales para frutas y verduras, muy similares encontradas en este trabajo.

Figura 1: Comparación Entre Temperatura Interna y Ambiental Con Lapso de 30 Minutos



La Figura 1 muestra la comparación entre temperatura interna y ambiental con lapso de 30 minutos en horas pico en un día que hubo cielo nublado, logrando aumentar más de 30 grados en poco menos de 5 horas

Respecto a las temperaturas tanto externa como interna del prototipo de deshidratador (Figura 1), tenemos los siguientes el ejemplo de lo que se hizo para deshidratar nopal, piña o albahaca (Figura 2), donde las temperaturas llegaron hasta los 66 °C. Como se observa las temperaturas internas del producto va aumentando cada 30 minutos, empezando a las 9 am y terminando a las 3 pm, llegando a los 66 °C como temperatura final, teniendo una diferencia casi 30 °C entre la temperatura interna como externa.

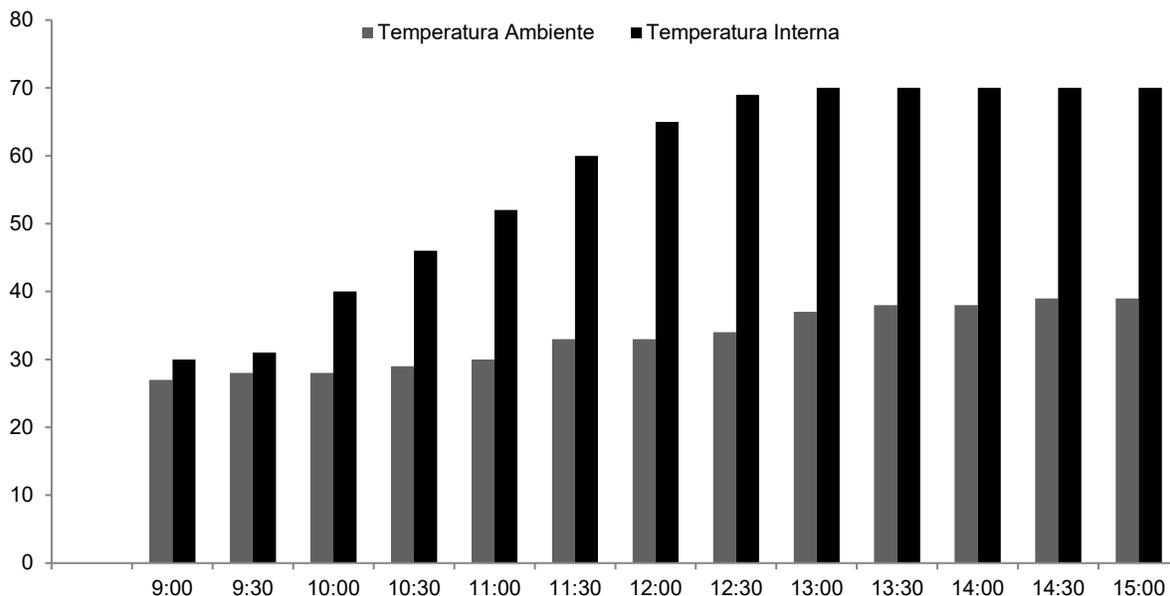
Figura 2: Deshidratación de Nopal Dentro del Prototipo de Deshidratador



La Figura 2 muestra la deshidratación de nopal dentro del prototipo de deshidratador, sobre papel aluminio, a las 10 am en un día donde la temperatura llegó a los 60 °C y tuvo una apariencia similar a otros experimentos

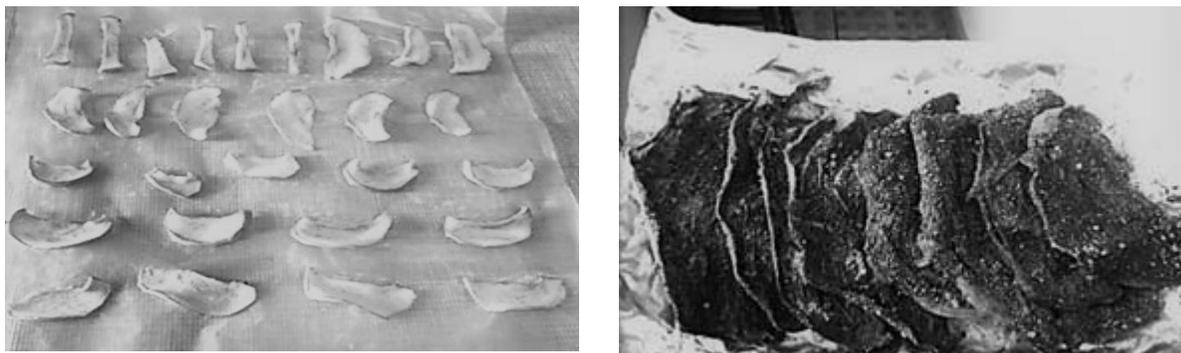
En cambio, para la deshidratación de productos como carne, manzana y plátano, las temperaturas para su deshidratación fueron un poco más altas, hasta los 70 °C (Figura 3). Donde las temperaturas aumentan internamente desde los 30 °C hasta los 70 °C. Se muestra ejemplos de deshidratación de productos (Figura 3 y 4).

Figura 3: Comparación Entre Temperatura Interna y Ambiental Con Lapso de 30 Minutos



La Figura 3 muestra la comparación entre temperatura interna y ambiental con lapso de 30 minutos en horas pico en un día que hubo cielo despejado, logrando aumentar más de 40 grados en poco menos de 5 horas.

Figura 4.- Imagen de Manzana y Carne de Res Deshidratada Dentro del Prototipo de Deshidratador Solar



La Figura 4 muestra imagen de manzana y carne de res deshidratada dentro del prototipo de deshidratador solar, como producto terminado, con un porcentaje de más de 70% de reducción de humedad para la manzana y de 60% de la carne.

Análisis de Rentabilidad del Producto

En sentido económico es importante señalar que deshidratar alimentos trae varios beneficios directos al producto final, tales como ser un producto 100% natural con características de color, olor y sabor propios de un producto fresco. Más aun aumentan su vida de anaquel hasta en un año aproximadamente, no requieren refrigeración, ni congelamiento para ser almacenados, lo que implica otro impacto positivo en los costos fijos. Por tanto se decidió hacer pruebas con carne de res para identificar la rentabilidad del producto tomando en cuenta además que durante el proceso de deshidratación la carne pierde mucho peso lo que implica una disminución en la rentabilidad. Vale la pena suponer que la rentabilidad será positiva ya que se obtendrán ganancias utilizando costos fijos de materia prima y bajos costos de proceso, siendo los más significativos los referentes a la mano de obra. También es importante señalar que para obtener una rentabilidad importante es necesario concretar la venta del producto, lo que significa que se debe tener un precio de venta competitivo con el mercado al cual se desea ingresar. Tomando en cuenta estas condiciones

se utilizó la fórmula para calcular la rentabilidad de un producto considerando dos variables importantes como los costos y el precio final de venta, la fórmula 1.

$$R = ((P - C)/P) \times 100 \tag{1}$$

Dónde:

- R= Rentabilidad del producto
- P= Precio de venta del producto
- C= Costos del producto

En el caso de la carne de res el precio de costo por kilogramo ya preparado es de \$120.00 pesos. Sin descontar la merma por deshidratación. Para obtener un kilogramo deshidratado se necesitan 4 kilogramos de carne. Por lo que el costo sería de \$480.00 pesos por kilogramo deshidratado más un 20% de gastos generales. Así se obtiene un costo total de \$528.00 pesos por kilogramo listo para venta. El precio de venta por kilogramo es de \$1000.00 pesos. Se aplica la fórmula 1.

$$R = (1000 - 528)/1000 \times 100$$

$$R = 47.2\%$$

En el caso de este ejercicio se debe hacer hincapié en que se hizo de manera real la venta del producto en varias ocasiones a través de una práctica, realizada por jóvenes estudiantes de la Universidad Politécnica de Baja California, también es importante comentar que la rentabilidad del producto es alta, misma que se ve afectada de manera significativa hasta en un 25% más en aumento de los costos fijos si se incluye el costo de la energía eléctrica o de gas como fuente de energía para activar el deshidratador (Figura 5).

Figura 5: Análisis de Rentabilidad del Producto

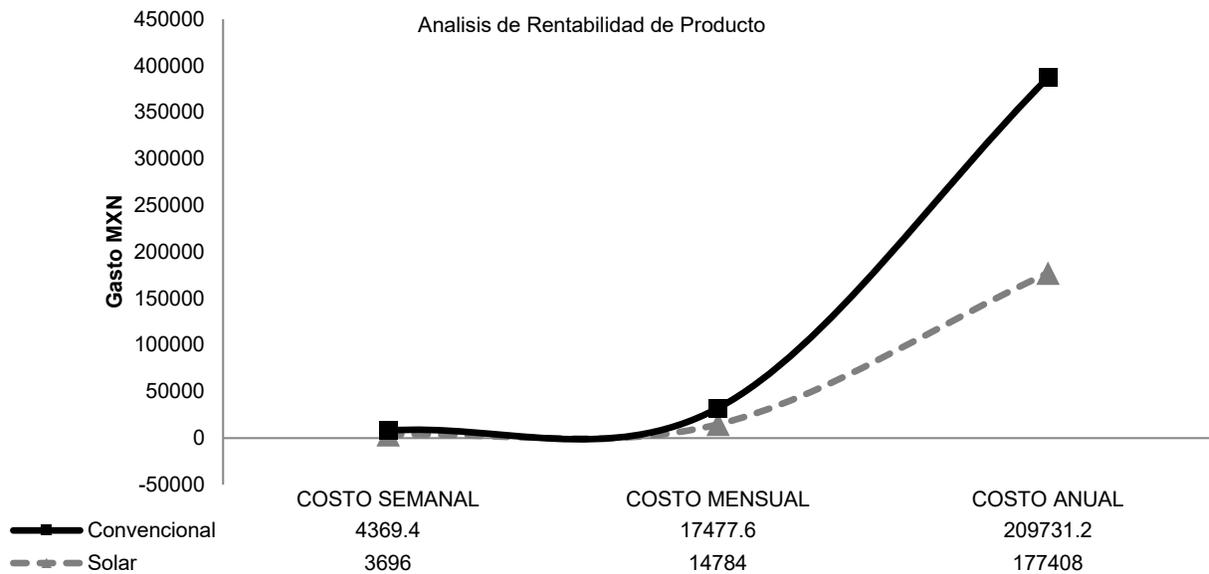


Figura 5 muestra el análisis de rentabilidad del producto, comparando el costo del producto deshidratado mediante energía solar contra uno hecho mediante energía eléctrica.

CONCLUSIONES

Los deshidratadores solares han demostrado ser una alternativa muy apropiada a las necesidades requeridas de la población de bajo recursos y para aquellos que buscan mantener por más tiempo sus alimentos, sobre todo en una zona con alta radiación solar. Además de que es transportable, versátil, y sustentable con el medio ambiente. La deshidratación de un alimento es una fuente alterna cuando se pretende que un producto tenga un valor más alto en el mercado. A este tipo de productos se le puede agregar un sistema fotovoltaico, que lo haría aún más interesante si se pretende usar para generar empleo local dentro de comunidades en zonas rurales. Las pruebas empíricas realizadas a varios productos, han sido muy promisorias. Obteniendo consistencia y textura muy similares a las predichas por la literatura, además de disminuir el tiempo de deshidratación de algunos productos a casi 6 horas.

Los resultados muestran una disminución de humedad en los productos deshidratados dentro del prototipo, en algunos casos de hasta el 70%, como la piña o la albahaca, dándonos una textura y sabor reconocidos. Para el caso del Nopal aun cuando se necesitó un poco más de tiempo para deshidratarlo, se llegó al objetivo de reducir su humedad en un 70% y usarlo como producto de baja calorías. En el caso de la carne. Un insumo perecedero, se logró reducir su humedad en un 65%, provocando con esto, que mantenga sus características particulares por más tiempo, y que incluso se pueda almacenar sin necesidad de una hielera. Un punto importante es la reducción de costos, debido a que los productos tienen un tiempo de vida mucho más amplia, lo cual provoca una seguridad alimenticia en las regiones de alta irradiación solar, debido a estos productos.

Solo basta notar la eficiencia del prototipo, ya que este alcanza los 70 °C en algunos casos, obteniendo la temperatura ideal para deshidratar algunos productos, como el Plátano, lo cual nos da una seguridad de que esta investigación, lograra reducir los problemas, que actualmente persisten en algunas regiones con alta pobreza de nuestro país. Tomando en cuenta el análisis sobre rentabilidad del producto, se pudo constatar que es benéfico el uso de nuestro aparato de deshidratación solar, ya que se logró aumentar las ganancias de nuestro producto es casi 50%, sobre el precio neto.

REFERENCIAS

- Alsandi, E., Flores, F., & Lara, M. Á. (2012). Evaluación del Comportamiento del Secador Solar y Constante en Laboratorio y Campo de Espinaca. *CRICYT*, 217 - 224.
- Banchemo, L., Carballo, S., & Telasca, J. (2008). Manual de Secado Solar de Especies Medicinales y Aromáticas para Predios Familiares. *Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria*, 11-54.
- Bonilla, V. A., Castillo, U. P., Estudillo, C. M. J., García, G. M. de la L., Velazquez, H. V. (Abril de 2014). Diseño y Construcción de un Secador Solar de Frutas. Comité Organizador, XXII Concurso Universitario Feria de las Ciencias, la Tecnología y la Innovación. Concurso llevado a cabo en la Ciudad de México, México.
- Camargo, A., & García, R. O. (2012). Evaluación de dos modelos de reducción de escala en la generación de escenarios de cambio climático en el valle de Mexicali en México. *Información tecnológica*, 11 - 20.
- Chavarría, N. & Jallow, A. (2011). Elaboración de un Deshidratador Solar para la Conservación Artesanal de los Alimentos Obtenidos en las Huertas Familiares (Tesis de Licenciatura). Universidad Politécnica Territorial de Paria. Capúrano, Venezuela.
- Condori, M. (2002). Diseño y Construcción de Secadores Solares Destinados a la Producción de Carne Deshidratada. *Avances en Energías Renovables y Medio Ambiente* , 25 - 30.

García, J., Cerezo, J., Quintero, M., & Velázquez, N. (2013). Tecnologías Energéticamente Sustentables y Fuentes Renovables de Energía ante el Cambio Climático en Baja California. En M.

FAO: Normas para piña, estado fresco, variedades comerciales (CODEX STAN 182 a- 1993), FAO-Roma, Consulta 13 de Septiembre de 2017

FAO: Pérdidas y desperdicio de alimentos en el mundo (en interpack 2011 dusseldorf, Alemania) FAO-Roma, Consulta 13 de Septiembre de 2017.

García, P. A., Muñiz, B. S., Hernández, G. A, Mario, G. L. y Fernández V. D. (2013). Evaluación económica de la aplicación de los procesos tecnológicos de deshidratación Osmótica y por Flujo de Aire Caliente de la piña. *Revista Ciencias Técnicas Agropecuarias*, 16 – 20.

García, R. O., Jáuregui, E., & Tejeda, A. (2007). Detection of the urban heat island in Mexicali, B. C., México and its relationship with land use. *Atmósfera*, 111 - 131.

García, R. O., Tejeda, A., & Bojórquez, G. (2009). Urbanization effects upon the air temperature in Mexicali, B. C., México. *Atmósfera*, 348 - 365.

Garg, H. P., & Prakash, J., (2000), *Solar energy: Fundamentals and Applications*. McGraw-Hills. New Delhi.

GBG NETWORK: Alimentos procesados “Oportunidades y perspectivas en el mercado global”, Abril 2015, consulta 13, septiembre 2017.

INEGI. (25 de Junio de 2010). *INEGI*. Recuperado el 29 de Junio de 2017, de INEGI: www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=02#

Hernández, S. C. A., (2010). *Deshidratador Solar para Productos Agrícolas* (Tesis de Maestría). Colegio de Posgrados. Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas, Campus Córdoba, postgrado en Agroindustria. Córdoba, Argentina.

Neira, I. J. L., y Ponce, Ch. I. R. (Elaboración de Carnes Deshidratadas (Cecinas) de res, cerdo y aves (Tesis Licenciatura). Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Química. Guayaquil, Ecuador.

Ochoa, E., Ornelas, J. d., Ruiz, S., Ibarra, V., Pérez, J., Aguilar, J. C., y otros. (2012). Tecnologías de Deshidratación para la Preservación de Tomate (*Lycopersicon esculentum* Mill). *Revista de Ciencias Biológicas y de salud*, 39 - 46.

Peinado, J. L., Vidal, R., Grado, J. A., & Gándara, J. A. (2013). Deshidratación de Alimentos Utilizando Energía Solar Termica. *CULCyT*, 99 - 107.

Quintero, M. *Baja California ante el Embate del Cambio Climático* (págs. 121 - 154). Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.

Quintanilla, A., & Arfeuille, G. (2011). Potencial eléctrico de los recursos energéticos renovables en México. En G. M. María Eugenia González, *Hacia la sustentabilidad ambiental de la producción de energía en México* (págs. 75 - 101). La Paz, Baja California Sur: El Colegio de la Frontera Norte.

Rajkumar, P., Kulanthaisami, S., S, V. R., Garipey, Y., & Orsat, V. (2007). Drying Kinetics of Tomato Slices in Vacuum Assisted Solar and Open Sun Drying Methods. *Drying Technology*, 1349 - 1357.

Rodríguez, J. M. (2002). Los Desastres Naturales en Mexicali, B. C.: Diagnóstico sobre el Riesgo y la Vulnerabilidad Urbana . *Frontera Norte*, 123 - 153.

Romero, E., Álvarez, J. R., & Ferrer, N. (2016). Evaluación del Desempeño de un Secador Solar Directo sobre las Semillas de Cacao (*Theobroma cacao* L.). *Avances en Investigación Agropecuaria*, 23 - 28.

Ruiz, S. (1986). *Producción Casera de Dulces, Jaleas y Mermeladas*. Barcelona: Aura.

SEMARNAT. (2013). *Inventario Nacional de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero 1990-2010*. México: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Torres, J., Hernández, O., Arce, G., y Vizuet, J. (2016). Secado de Nopal (*Opuntia ficus*) Utilizando Secador Solar con Sistema de Reflectores. *Revista de Energía Química y Física*. 39 – 46.

UNFPA. (1 de 1 de 2016). *United Nations Population Fund*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de United Nations Population Fund: <http://www.unfpa.org/world-population-dashboar>

Vidal, A. V. (2013). Diseño y Construcción de un Deshidratador Híbrido con Energías Alternas (Tesis de Licenciatura). Instituto Politécnico Nacional. México, México.

Zurlo, H. D., Vergara, L., Spotorno, R., Benítez, F., De Pedro, J. y otros (2005). Secador Solar: Una Tecnología Apropriada para el Norte Argentino. Grupo de Energías Renovables, Universidad Nacional del Nordeste.

BIOGRAFÍA

César Sánchez Ocampo, Universidad Politécnica de Baja California
Correo: csanchezo@upbc.edu.mx

Miguel Ángel Canales Rodríguez, Universidad Politécnica de Baja California
Correo: macanalesr@upbc.edu.mx

Miriam Arlyn Tong Delgado, Universidad Politécnica de Baja California
Correo: matongd@upbc.edu.mx

Jorge Ignacio Anguiano Lizaola, Universidad Politécnica de Baja California
Correo: jianguianol@upbc.edu.mx

ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD-GESTIÓN AMBIENTAL: COMPARATIVO EMPRESA FAMILIAR VERSUS EMPRESA NO FAMILIAR DEL SECTOR COMERCIAL EN EL VALLE DE MEXICALI

Ana María Vázquez Espinoza, Universidad Autónoma de Baja California
Mariana Monserrat Valenzuela Montoya, Universidad Autónoma de Baja California
Gisela Montero Alpírez, Universidad Autónoma de Baja California
Conrado García González, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

En la actualidad algunas empresas realizan acciones en materia de gestión ambiental buscando el cumplimiento de las expectativas de sus clientes y de la región donde se desenvuelven para lograr incrementar sus niveles de competitividad. En este sentido, la presente investigación busca comparar la competitividad de las empresas familiares con las no familiares, específicamente en la variable de Gestión Ambiental que maneja el mapa del Banco Interamericano de Desarrollo, a través de la determinación de los índices de competitividad, arrojando como resultados que las empresas no familiares son más competitivas con un 72% y las empresas familiares con un 54%, sin embargo ambas empresas implementan acciones para el cuidado del medio ambiente lo que sin duda las llevará a fortalecer y aumentar su competitividad empresarial.

PALABRAS CLAVE: Índice Competitividad, Gestión Ambiental, Valle de Mexicali

COMPETITIVITY INDEX- ENVIRONMENTAL GESTION: COMPARATIVE FAMILY BUSINESS VERSUS NON-FAMILY BUSINESS IN THE COMMERCIAL SECTOR IN THE MEXICALI VALLEY

ABSTRACT

Some companies carry out actions in the field of environmental management to fulfillment the expectations of its customers and thereby increase their levels of competitiveness. This research seeks to compare the competitiveness of family businesses with non-relatives, specifically in environmental management. This map manages the Inter-American Development Bank, through the determination of levels of competitiveness. The results indicate that companies, not relatives, are more competitive with 72% and family businesses with a 54%. However, both companies implement actions for the care of the environment that will undoubtedly lead them to strengthen and increase its business competitiveness.

JEL: F18, F64, M00, K32

KEYWORDS: Competitivity Index, Environmental Management, Valley of Mexicali

INTRODUCCIÓN

Las emisiones atmosféricas, aguas residuales, la generación de residuos, la explotación de los recursos, el consumo del agua y el consumo de energía son aspectos que afectan al medio ambiente, ocasionando contaminación del aire, del suelo, etc. Por ello el hombre busca constantemente realizar e implementar acciones que permitan disminuir el deterioro ambiental. En la actualidad algunas empresas realizan acciones en favor del medio ambiente, consideradas como gestión ambiental. La empresa considera dentro de su estructura organizacional, la responsabilidad de una gestión ambiental dirigida al mejoramiento de la calidad de vida de la región donde presta sus servicios integrales. Este conocimiento conduce al cumplimiento de las expectativas de los clientes y de toda la sociedad para lograr una mayor competitividad en el mercado, así mismo, al control de las externalidades ocasionadas al entorno donde hace presencia la organización, actuando en el replanteamiento mismo de la prestación de servicios y en el consumo ineficiente de los insumos requeridos por la organización. (Ramírez, 2007). Las empresas que realizan acciones para el cuidado del medio ambiente, lleva a las organizaciones a fortalecer y aumentar su competitividad empresarial. De esta forma se dice que una empresa es competitiva, cuando tiene rentabilidad sostenible. El ser sostenible implica que la empresa vende en el mercado, pero lo hace habiendo minimizado el impacto ambiental de su producción y también asegurando el desarrollo de su actividad de forma socialmente responsable, esto es, garantizando el máximo desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y generando impacto en el entorno local y/o global. Según Rodríguez y Van, (2004) se trata de disminuir la contaminación o evitarla, pero al mismo tiempo elevar la productividad de una empresa mejorando la calidad de los bienes y servicios producidos.

La industria participa realizando gestión ambiental con la finalidad de ahorrar costos, para no infringir en la legislación, mantener una buena imagen ante sus consumidores y empleados. El sector industrial viene siendo el más dinámico y ha tenido un crecimiento un poco más acelerado con respecto a los años anteriores. Este crecimiento, ha llevado a que las empresas utilicen al máximo su capacidad instalada, y por lo tanto busquen el mayor beneficio de todos sus recursos, lo cual ha sido causa de un declive cada vez más impactante del medio ambiente. Las empresas son también conscientes de las oportunidades que les abre la mejora de los resultados ecológicos, y trabajan para aprovecharlas de manera sistemática. La empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Distintas empresas han determinado que un menor consumo de materias primas puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad (Libro Verde, 2001).

Las empresas son un elemento fundamental para el desarrollo económico de un país, constituyen una fuente de empleo amplia, además de que actúan como agentes del desarrollo económico de una comunidad. Dentro de éstas las Pequeñas y Medianas empresas (PYMES) del sector comercial representan un gran porcentaje, y constituyen la columna vertebral de la economía nacional por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional de acuerdo a los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). El comercio contribuye con la cuarta parte del Producto Interno Bruto (PIB) estatal y aporta la quinta parte de la población ocupada en la entidad de acuerdo a los datos que proporciona el Plan Estatal de Desarrollo (2008-2013), en este sentido, su importancia en la formación de riqueza es significativa. En el comercio coexisten dos estratos bien diferenciados, las microempresas, por un lado, y las medianas y grandes empresas, por otro. El primero de esos estratos es numeroso, disperso y atomizado, y capta un pequeño porcentaje de las ventas totales; en contraste, los establecimientos comerciales más grandes tienden a ser muy dinámicos y a concentrar la mayor parte de las nuevas inversiones.

Numerosos especialistas han considerado en la actualidad el término competitividad como el factor clave de éxito, sin embargo cuando se plantea la definición conceptual se presentan múltiples criterios y enfoques, así como métodos y parámetros para su medición o bien para determinar los factores determinantes de la competitividad. La organización de este artículo posee la siguiente estructura. En la

sección I, se presenta la introducción, en la sección II de revisión literaria se presenta literatura respecto a la competitividad y las variables que se estudian para efectos de medirla, en la sección de metodología, se presenta el método utilizado para realizar dicha investigación, así como la determinación del índice de competitividad. En la sección IV se presentan los resultados obtenidos y finalmente en la sección V se presentan las conclusiones y recomendaciones, así como las futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

Gestión Ambiental

La gestión ambiental es un proceso para la norma de decisiones relacionadas con el uso adecuado de los recursos y el medio ambiente social. La gestión ambiental surge como el componente fundamental en la búsqueda de la sustentabilidad ambiental. Un sistema de gestión ambiental es un proceso cíclico de planificación, implantación, revisión y mejoras de los procedimientos y acciones que lleva a cabo una organización para realizar su actividad al garantizar el cumplimiento de sus objetivos ambientales (Díaz, 2011). La implementación del sistema general de gestión ambiental que incluye la estructura organizativa, planificación, prácticas, responsabilidades, procedimientos, procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política ambiental y es algo más que una simple herramienta, es el marco sobre el cual se realizan y dirigen todos los asuntos medioambientales de la organización (Palacios; García y Dalmendray, 2009). Según Palacios et al, (2009) dentro de los estudios de gestión ambiental demuestran que existen situaciones a las que se enfrentan las empresas tales como:

*La planificación de la empresa no incluye los objetivos medioambientales.
La mejora continua ambiental no es filosofía de la empresa.*

*No existen métodos para medir y comunicar los resultados de la calidad ambiental.
Existe una inadecuada formación y motivación ambiental del personal.*

No existe desarrollo del principio de la participación.

La formación, información y comunicación no se desarrollan como políticas para la gestión empresarial.

*Existe carencia de una cultura empresarial para acometer la gestión ambiental.
La gestión del conocimiento no constituye una práctica de la empresa.*

Por lo tanto, un sistema de gestión ambiental proporciona un proceso estructurado para la consecución de mejoras continua, cuyo rango y extensión depende de factores económicos, entre otros. Es una herramienta que permite establecer los procedimientos para el control sistemático del desempeño ambiental, con una reducción de los impactos ambientales negativos y asegurar que la empresa se manifieste respetuosa con el medio ambiente y cumpla con los requisitos legales que marca la legislación ambiental vigente (Palacios et al, 2009).

Legislación Ambiental en México

México es uno de los países que promulgaron legislaciones propiamente ambientales después de la celebración de la Conferencia Estocolmo (1972) y hasta antes de la celebración de la Cumbre de Río (1992). En los principios de la Declaración de Río se establecen los aspectos que deben ser legislados y la implementación nacional del desarrollo sostenible. Por lo que en la Legislación Ambiental se ha incorporado de manera progresiva la idea de desarrollo sostenible (Espinosa, 2009). Para efectos de

resumir las principales leyes ambientales en México se elaboró la Tabla 1 basados en la revisión bibliográfica de las leyes publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Tabla 1: Resumen de las Principales Leyes Ambientales Federales en México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Leyes ambientales en México	
Año de Publicación	Leyes Ambientales
1988	Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente (LGEEPA)
1992	Ley de Aguas Nacionales
2000	Ley General de Vida Silvestre
2003	Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos (LGPGIR)
2003	Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable
2013	Ley Federal de Responsabilidad Ambiental

Fuente: Elaboración propia basado en la revisión bibliográfica de las Leyes publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Marco Normativo Ambiental En México

La base constitucional de la legislación ambiental mexicana, radica principalmente en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece lo siguiente:

[...] Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley [...] Las normas y reglamentos ambientales en México surgen en 1971 con la ley Federal para prevenir y controlar la contaminación ambiental. Dicha normatividad es una reacción ante el entorno internacional a favor de un medio ambiente más limpio creación por parte de las naciones unidas de la UNEP (United Nations Environment Program) y de una mayor conciencia ambiental global expresada en la cumbre sobre el medio ambiente de Estocolmo en 1972. Asimismo, en esta etapa se crea la subsecretaria de mejoramiento del Medio Ambiente subordinada a la secretaria de salud (González y Aguilera, 2011). En 1982 se decreta la Ley Federal de Protección al Medio Ambiente y se instituye la Secretaria de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE), que tenía como responsabilidad generar y aplicar la legislación ambiental. En 1988 se da conocer Ley general de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente (LGEEPA) (ídem).

En 1996 se forma la LGEEPA y entre los cambios introducidos sobresale la incorporación de instrumentos económicos a la gestión ambiental y la integración de los conceptos de sustentabilidad y biodiversidad. En el 2000, la normatividad ambiental ha seguido consolidándose con enmiendas y actualizaciones a la LGEEPA y a otras leyes ambientales y con el decreto de nuevas leyes, como la Ley de Desarrollo Rural Sustentable y la Ley General para la prevención y gestión integral de los residuos, ambas publicadas en el 2003 (González y Aguilera, 2011). La LGEEPA tiene reglamento en materia de Impacto ambiental, evaluación de impacto ambiental, residuos peligrosos y prevención y control de la contaminación atmosférica. En Baja California se publicaron las siguientes leyes en materia ambiental, (véase Tabla 2). ISO (International Organization for Standardization) Organización Internacional para la Estandarización fue fundada en 1947 para promover el desarrollo de los estándares internacionales y las actividades con la mira en facilitar el intercambio de servicios y bienes.

El Sistema de Gestión Ambiental es una descripción de cómo lograr los objetivos sobre la política ambiental, así como actividades para implementar la gestión lo que conlleva evaluaciones rutinarias de impactos ambientales y el compromiso de cumplir con las leyes ambientales. En 1996 se empezó a publicar las normas ISO 14000 que se refieren a la gestión ambiental de las organizaciones. Su objetivo es

facilitar a las empresas metodologías adecuadas para la implantación de un sistema de gestión ambiental, similares a las propuestas por la serie ISO-900 para la gestión de calidad (Díaz, 2011).

Tabla 2: Leyes del Estado de Baja California en Materia Ambiental

Año de Publicación	Leyes del Estado de Baja California
2001	Ley de protección al ambiente para el estado de Baja California
2007	Ley de prevención y gestión integral de residuos para el estado de Baja California
2012	Ley de prevención, mitigación y adaptación del cambio climático para el estado de Baja California
2012	Ley de energías renovables para el estado de Baja California
2012	Ley de impulso a la eficiencia energética para el estado de Baja California
2013	Ley de la procuraduría de protección al ambiente para el estado de Baja California

Fuente: Elaboración propia basado en la revisión bibliográfica de las Leyes publicadas en el por H. Congreso del Estado de Baja California Secretaría de Servicios Parlamentarios y Coordinación de Editorial y Registro Parlamentario.

Algunas normas en la serie ISO 14000 también son herramientas para promover el modelo de sistemas de gestión ambiental y están previstas para la supervisión, la auditoría ambiental, etiquetado y evaluación del ciclo de vida de los productos, con la finalidad de facilitar el desarrollo comercial y económico mediante en lo que se refiere al medio ambiente y promover planes de gestión ambiental estratégicos en la industria y el gobierno (Dankers, 2004). Estándares ISO de gestión ambiental reconocidos en todos los sectores de actividad a nivel internacional: Sistemas de Gestión Ambiental (14001,14002,14004), Auditoría Ambiental (14010,14011,14012), Evaluación del Desempeño Ambiental (14031), Etiquetado medioambiental (14020,14021,14022,14023,14024,14025), y Evaluación del Ciclo de Vida (14040,14041,14042,14043). La ISO 14001 fue formulada para apoyar la aplicación de sistemas de gestión ambiental en muchos tipos de organizaciones, incluyendo a las empresas manufactureras y de servicios, agencias de gobierno, asociaciones y ONG. Los requisitos para la certificación incluyen el desarrollo de políticas ambientales con su debido plan de aplicación y comunicación, definición de responsabilidades, actividades para la capacitación de personal, la documentación y la supervisión (Dankers, 2004).

Competitividad Empresarial

La competitividad es un concepto complejo y no hay consenso sobre un indicador cuantitativo para su estimación. Por competitividad se entiende la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en el que actúan (Pérez, 2008). La competitividad requiere de un modelo dinámico, cuyo motor central es la innovación. El estudio detallado de cientos de empresas, perteneciente a decenas de industrias a lo largo de todo el mundo, ha dejado claro que la ventaja competitiva no descansa en una eficiencia estática, ni en una optimización de los recursos dentro de unos condicionantes dados. La competitividad es el resultado de la capacidad de la empresa para innovar y mejorar continuamente. La propia innovación modifica los condicionantes a favor de la empresa.

Un aspecto trascendental para la falta de competitividad es que la mayoría de las MIPYMES son de carácter familiar y surgieron con la finalidad de satisfacer necesidades básicas de la familia y no con una visión de desarrollo y competitividad. Por ende, estas empresas carecen de planes de crecimiento a mediano y largo plazo (Anzola, 2002). Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), son organizaciones que se denominan empresas dedicadas a las actividades industriales y de servicios, combinan capital, trabajo y medios productivos para obtener un bien o servicio que se destina a satisfacer diversas necesidades en un sector determinado y en un mercado de consumidores (Palmerín y Mercado, 2007), en México constituyen el pilar de la economía nacional por la aportación que hacen a la producción nacional y a la generación de empleos. Según la Secretaría de Economía en el año 2003 existían en México 3'005,157 empresas, de las cuales el 99.8 % son MIPYMES, éstas generan el 52 %

del Producto Interno Bruto y contribuyen con el 72 % de los empleos formales (Secretaría de Economía, 2010).

Empresas Familiares (EF) vs Empresas no Familiares (ENF)

Belausteguigoitia (2006) define a las Empresas Familiares (EF) como aquella organización controlada y operada por los miembros de una familia, con una perspectiva espiritual, las denomina empresas con alma, dado que el corazón de las familias está en ellas. Por otra parte Poza (2005) establece que la definición también se puede ver desde una perspectiva diferente como una definición integral de EF establece que éstas son una síntesis única de los siguientes elementos: a) control sobre la propiedad (15% o más) por parte de dos o más miembros de una familia o asociación de familias; b) influencia estratégica de los integrantes de la familia en la dirección de la empresa; c) interés por las buenas relaciones familiares; d) interés en la continuidad de la empresa de generación a generación. De acuerdo con Chua, Chrisman, y Chang, (2004) los negocios familiares son únicos, como consecuencia del involucramiento de los miembros de la familia en la propiedad, la gestión y la potencial transferencia generacional. Galve, (2002) señala que el solapamiento institucional entre la familia y la empresa genera conflictos específicos en la EF.

Baja California y el Valle de Mexicali

En el contexto nacional, El desempeño competitivo de Baja California es sobresaliente. En 2010, el Estado ocupó el tercer lugar en competitividad a nivel nacional, con base en los resultados alcanzados en distintos campos, entre los que destacan: tercer lugar en el factor de Recursos Humanos (fuerza de trabajo, educación y salud), sexto lugar en el factor de Infraestructura (infraestructura económica y de comunicaciones), tercer lugar en el factor de Resultados Económicos (producto e ingreso, exportaciones e inversión privada), séptimo lugar en el factor de Innovación, Ciencia y Tecnología (Innovación empresarial, capacidades académicas y apoyo de CONACYT) y tercer lugar en el factor de Manejo del Medio Ambiente (externalidades positivas y externalidades negativas), (Plan Estatal de Desarrollo, 2008-2013). En la actualidad, en el estado de Baja California las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas constituyen el 99% del sector empresarial que emplea al 68 % del personal ocupado. Según los datos obtenidos desde la Secretaría de Desarrollo Económico (Secretaría de Economía de Baja California www.bajacalifornia.gob.mx/sedeco), (SEDECO, 2010). El Valle de Mexicali se encuentra localizado en el noroeste de Baja California muy cerca de la Ciudad de Mexicali, capital del estado y cabecera municipal. En esta ciudad confluyen caminos provenientes de las ciudades fronterizas de Mexicali y de San Luis Río Colorado, Sonora. Por lo cual representa un centro geográfico idóneo para la operación de negocios y distribución de insumos, muestra de ello son la gran cantidad de empresas existentes.

El Valle de Mexicali tiene una superficie aproximada de 3.709 km²; se localiza en el extremo noroeste de México y colinda al norte con el Valle Imperial, en California, EUA, con el cual forma una amplia zona agrícola que se formó como resultado de las obras de irrigación emprendidas a inicios del siglo XX, que desviaron el agua del río Colorado a fin de inundar la amplia planicie y distribuir el agua mediante una extensa red de canales, por lo que es un paisaje cultural relativamente joven. Si bien en él se encuentra la tenue huella de la comunidad indígena Cucapá que habita en el desierto, fue hasta hace poco más de un siglo que se llevó a cabo la más profunda transformación del paisaje "natural" para convertirlo en un extenso, productivo y altamente tecnificado valle algodónero, con rastros legibles del capital estadounidense invertido en el algodón y de las inversiones gubernamentales para la organización productiva del territorio (Ley, Ortega, Fimbres y Ortega, 2012).

En el Valle existen cerca de 1632 localidades y 17 localidades consideradas como zonas urbanas (más de 2,500 habitantes) de las cuales las más pobladas según el Consejo Nacional de Población, (CONAPO, 2009) son: Santa Isabel, Guadalupe Victoria, San Felipe, Ejido Puebla, Progreso y Ciudad Morelos. De

las cuales se destacan las que se encuentran en la periferia de la ciudad de Mexicali (capital del estado de Baja California), como son Guadalupe Victoria (km.43) con el 2.1% de la población municipal, San Felipe (2%) y Ciudad Morelos (Cuervos) 1%.

Mientras que las localidades más cercanas a la Ciudad de Mexicali como Santa Isabel (3.5%) Puebla (1.8%) y Progreso (1.5%) mantienen su desarrollo ligado a la cercanía de dicha ciudad. Esto se puede apreciar en las unidades económicas de dichas localidades donde las más apartadas desarrollan sus propias actividades económicas ligadas a los sectores comercio y servicios. Así mismo estos sectores cuentan con una mejor productividad respecto al resto de los mismos. Esto debido a la mayor demanda de insumos, empleo directo y servicios; lo cual ha permitido mayor capacidad de inversión de las familias rurales, en actividades diferentes al sector agrícola, (véase Tabla 3).

Tabla 3: Composición Sectorial de las Localidades del Valle de Mexicali Por Gran Sector 2009

Zona Metropolitana	Unidades Económicas		Personal Ocupado Total		Valor Agregado Censal Bruto		VACB/PO
	Absolutos	%	Absolutos	%	Miles de Pesos	%	Miles de Pesos
Total del Sector	22237	100	189036	100	42293252	100	224
Manufacturas	1757	7.9	68239	36.1	18260692	43.2	268
Comercio	9174	41.3	46527	24.6	5623410	13.3	121
Servicios	20901	49	54572	28.9	6265626	14.8	115
Resto de Sectores	405	1.8	19698	10.4	12143524	28.7	616

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, y Censo Económico 2009. VACB/PO= Valor Agregado censal bruto por personal ocupado.

Mapa de Competitividad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

El mapa es una herramienta de diagnóstico que se aplica al interior de la empresa y permite conocer el estado inicial de cada empresa frente a la competitividad, identificando las áreas en las que presenta fortalecimiento y en los que tiene debilidad, con el propósito final de desarrollar planes de acción que conduzcan el mejoramiento de la competitividad de la empresa (Saavedra, 2012). El mapa además de determinar el nivel de competitividad de las empresas de acuerdo con el estudio de las diferentes áreas que lo conforman, representa de forma gráfica los rasgos y características de la competitividad de la misma; consta de los siguientes componentes: Base de datos, calificación constituida por 8 áreas de la empresa que se evalúan para determinar su competitividad, entre las cuales destacan: Planeación Estratégica, Producción y operaciones, Aseguramiento de la calidad, Comercialización, Contabilidad y Finanzas, Recursos humanos, Gestión ambiental y Sistemas de información (Saavedra, 2012). Los aspectos que considera la variable de Gestión Ambiental en el Mapa de competitividad del BID se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4: Área de Análisis e Indicadores de la Variable Gestión Ambiental

Áreas de Competitividad	Indicadores
Gestión ambiental	Política Ambiental de la Empresa Estrategia para Proteger el Medio Ambiente Concientización y Capacitación del personal en Temáticas Ambientales Administración del Desperdicio

Fuente: Saavedra, 2012.

METODOLOGÍA

Objetivos: Primero, identificar a las EF y a las ENF del sector comercial del Valle de Mexicali. Segundo, determinar el índice de competitividad en la variable de gestión ambiental en las EF y ENF. Tercero, comparar el nivel de competitividad de las EF y las ENF a través de los Índices de Competitividad que maneja el BID en la variable de gestión ambiental.

Población: En esta investigación los participantes que se estudiaron fueron las MIPYMES del sector comercial del Valle de Mexicali, de acuerdo al SIEM existen 167 empresas registradas que se tomaron como base, las cuales se procedieron a encuestar. Sin embargo debido a que la mayoría de las empresas seleccionadas, de acuerdo a la información recabada en el portal del SIEM, no se les encontró se procedió a realizar un muestreo de conveniencia, aplicando las encuestas a empresas del sector comercial en el Valle de Mexicali, en donde se tuviera el acceso a la información, ya que el mapa del BID maneja información de las diferentes áreas internas de la empresa; para efectos de esta investigación fueron 79 empresas encuestadas. La recolección de datos se realizó en los meses de Mayo a Junio de 2016 a través del instrumento utilizado en dicha investigación y fue aplicado por estudiantes que participaban en ese momento como becarios del proyecto de investigación.

Instrumento: El instrumento de medición que se elaboró para la presente investigación, fue construido partiendo del cuestionario para diagnosticar a la empresa familiar que utiliza Belausteguigoitia (2006), del cual se tomaron algunas preguntas para caracterizar a la EF. En el caso de la variable de Gestión Ambiental se tomaron las preguntas del Mapa de Competitividad que maneja el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el cual mide cada una de las áreas de la empresa, mostrando las fortalezas y debilidades de la misma, mejorando el desempeño de la organización y con ello su competitividad.

Procedimiento: Para determinar el nivel de competitividad a un nivel más específico, se desarrolló el Índice de Competitividad de las 8 variables que maneja el mapa de Competitividad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y para para efectos de la presente investigación, solo se presentan los resultados de la variable de Gestión Ambiental.

De acuerdo a los índices de innovación y tecnología que maneja Viana (2010), se determinó el Índice de Competitividad (IDC), el cual es un algoritmo que permite reunir una cantidad de variables disímiles (en escala y unidades de medida) de manera ordenada, las cuales procuran dar cuenta de los principales fenómenos asociados a la capacidad de cada una de las variables. Dada la gran diversidad de escalas y metodologías de construcción de las variables, se opta por llevarlas todas a una graduación única común que varía entre 0 y 1. Esto se logra haciendo la razón entre la distancia efectiva y la distancia máxima, es decir la distancia que desde el mínimo valor recorre una variable hasta cierto punto, y la máxima distancia que transita. Así, la fórmula general de estandarización que se aplica a las variables es:

$$Z_i = \frac{x_i - \min(x_i^j; \forall j; j=1, \dots, n)}{\max(x_i^j; \forall j; j=1, \dots, n) - \min(x_i^j; \forall j; j=1, \dots, n)} \quad (1)$$

El índice comprende a las 79 empresas del sector comercial del Valle de Mexicali, se utilizó la información recabada en las 8 variables mediante los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas a dichas empresas, utilizando el promedio de respuestas por cada empresa analizada, la Tabla 5 muestra los parámetros y el nivel de valoración asignado de acuerdo con los resultados obtenidos.

Cabe señalar que los índices se manejaron separando las empresas de acuerdo sus características, es decir, se realizaron índices tomando por separado los resultados de las EF con los que arrojaron las ENF.

Tabla 5: Valoración de los Índices

Parámetro	Índice
0 – 25	Nula
26 – 50	Baja
51 – 75	Media
76 – 100	Alta

Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados tomando en cuenta la evaluación de la variable de Gestión Ambiental del mapa de competitividad que maneja el BID (ver Tabla 6). La Tabla 6 muestra el análisis comparativo de las EF y ENF en la variable de Gestión ambiental en sus cuatro dimensiones.

Tabla 6: Análisis Comparativo de la Variable de Gestión Ambiental

Gestión Ambiental	Evaluación EF	Evaluación ENF
A. Política Ambiental de la Empresa	55%	75%
B. Estrategia para Proteger el Medio Ambiente	60%	80%
C. Concientización y Capacitación del personal en Temas Ambientales	60%	80%
D. Administración del Desperdicio	70%	80%
Evaluación del Área	61%	78%

Fuente: elaboración propia basado en el promedio de las respuestas de las empresas encuestadas.

Por otra parte, en lo que respecta a los índices de competitividad de la variable de gestión ambiental la Tabla 7 muestra un comparativo de las EF contras las ENF.

Tabla 7: Comparativo del Índice de Competitividad de EF y ENF en la Variable de Gestión Ambiental

Variable	Gestión Ambiental	
	EF	ENF
Índice		
Nula	22.00%	13.79%
Baja	24.00%	13.79%
Media	28.00%	27.59%
Alta	26.00%	44.83%

Fuente: elaboración propia.

En la variable de Gestión Ambiental las EF tienen un nivel de competitividad media-alta de solo 54%, mientras que en el caso de las ENF es del 72%.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se encuestaron empresas del sector comercial del Valle de Mexicali, de las cuales el mayor porcentaje está representado por las EF con un 63%, mientras que las ENF representan el 37%. Se trabajó con la variable de Gestión Ambiental, en particular con las empresas del sector comercial del Valle de Mexicali de las cuales representan el 68% al por menor y el 32% al por mayor, destacando los principales giros abarrotes, bebidas, hielo y tabaco con un 29%, siguiendo las empresas agrícolas, agropecuarias y forestales con un 13%. En lo que respecta a la variable analizada las ENF son más competitivas que las EF, siendo esta variable en la que se encuentran en un nivel más elevado las ENF, teniendo como resultado una competitividad media-alta de 54% y 72% respectivamente.

Dentro de las herramientas de la gestión ambiental se encontró que el 55% de la EF toman en cuenta las regulaciones ambientales y el bienestar de sus trabajadores y el 75% de las ENF de igual forma conoce las normas ambientales que controlan y establece los procedimientos y procesos para cumplirlas, por otra

parte el 60% de las EF y el 80% de las ENF utilizan estrategias en sus empresas para proteger el medio ambiente. En lo concerniente a la concientización y capacitación en temas ambientales el 60% de la EF si define y documenta las tareas y responsabilidades que aseguran el cumplimiento de dichas normas y en el caso de las ENF el 80%. En cuanto a las acciones que realiza la empresa para controlar residuos y minimizar el consumo de servicios como agua y energía se encontró que el 70% de las EF trata de minimizar este tipo de consumo además recicla los materiales en comparación con el 80% de las ENF. Por último, con base en los resultados encontrados se recomienda que las empresas del Valle de Mexicali del sector comercio, continúen implementando estrategias en materia de Gestión Ambiental para el cuidado del medio ambiente, lo que sin duda las llevará a fortalecer y aumentar su competitividad empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anzola, R. (2002), *Administración de Pequeñas Empresas*, México, Mc Graw Hill, 2ª Edición.

Belausteguigoitia, R.I. (2006), *Empresas Familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. México, Mc Graw Hill, 1ª Edición.

Chua, J., Chrisman, J., y Chang, E. (2004), *Are family firms born or made? An exploratory investigation*. Family Business Review.

Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2009), Retraído en octubre de 2014 de:
<http://www.conapo.gob.mx/>.

Dankers, C. (2004), *Las Normas sociales y ambientales, la certificación y el etiquetado de cultivos Comerciales*, Roma, Italia, Retraído el 13 de octubre de 2014 de:
<http://www.fao.org/docrep/008/y5136s/y5136s00.htm#Contents>

Díaz, R. (2011), *Desarrollo Sustentable una oportunidad para la vida*, México, Mc Graw Hill, 2da. Edición.

Espinosa, E. (2009), *La legislación ambiental para la responsabilidad social corporativa*. Administración y Organizaciones, vol. 12(23), p. 65-66.

Galve, C. (2002), Propiedad y gobierno: La empresa familiar. *Ekonomiaz*, vol. 50, p. 158-181

González, A. R. y Aguilera E. L. (2011), *Percepción de la mipymes de Aguascalientes sobre la normatividad ambiental y su influencia en la competitividad*. Administración y Organizaciones. Diciembre de 2011, 15.

INEGI, (2009), Retraído el 24 de Junio de 2014 de:
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/educacion.aspx?tema=me>.

INEGI, (2011), disponible en:
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/educacion.aspx?tema=me>,
retraído el 24 de Junio de 2014.

Ley, G., Ortega, V. Fimbres, D. y Ortega, V (2012), *Mitos en el valle de Mexicali: una cartografía de lo intangible*. Revista de geografía Norte Grande, vol. (52), p. 91-108. Retraído el 17 de junio de 2014 de:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071834022012000200006&lng=es&tlng

es. 10.4067/S0718-34022012000200006.

Libro Verde. (2001), Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Retraído el 18 de octubre de 2014 de: http://eur-lex.europa.eu/legal_content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366

Palacios, P., García, M. y Dalmendray, J. (2009), *Sistema de gestión ambiental en Thunder Containers Shipping S.E.A.* Gestión ambiental- estrategia empresarial- Sustentabilidad.

Palmerín, C. M., y Mercado, V. H. (2007), La internacionalización de las pequeñas y medianas empresas. Plan Estatal de Desarrollo, 2008-2013. Disponible en: <http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/ped.htm>, retraído el día 31 de Mayo de 2011.

Pérez, B. (2008), *Competitividad Empresarial: un nuevo concepto*. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/competitividad_empresarial_un_nuevo_concepto.

Poza, E. J. (2005), *Empresas Familiares*. Mexico, Thompson.

Ramírez, R. L. (2007), *Implementación de un sistema de gestión ambiental empresarial estudio de caso: Telefónica de Pereira S.A. E.S.P.* Scientia et Technica Año XIII, No. 37.

Rodríguez, B. M. y Van, H.B. (2004), *Para que la PYME sea más competitiva se requiere una gestión ambiental preventiva*. Colombia. Texto en PDF. <http://www.manuelrodriguezbecerra.com/bajar/pymes.pdf>

Saavedra, G. M. L., M. T. (2012), *La competitividad en el nivel micro de la mipyme en el estado de Querétaro*. México, D.F.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Secretaría de Economía, retraído en Junio 2010 de: www.economia.gob.mx.

Sistema de Información Empresarial Mexicano. (s.f.). SIEM. Disponible en: www.siem.gob.mx.

Viana, D. M. (2010), *Índice de Innovación y Desarrollo Tecnológico de la Ciudades de México*, Mérida, Yucatán, México.

LIGAS EN LA WEB

Ley de Aguas Nacionales, (1992), Cámara de Diputado del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de servicios parlamentario Pag. 1-110.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/16_240316.pdf

Ley General del Equilibrio Ecológico y La Protección Al Ambiente (1988), Cámara de Diputado del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaria de servicios parlamentario Pag. 1-128.

http://www.profepa.gob.mx/innovaportal/file/1133/1/ley_general_del_equilibrio_ecologico_y_la_proteccion_al_ambiente.pdf

Ley General de Vida Silvestre (2000), Cámara de Diputado del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaria de servicios parlamentario Pag. 1-71.

http://www.profepa.gob.mx/innovaportal/file/5779/1/ley_general_de_vida_silvestre.pdf

Ley General Para La Prevención y Gestión Integral De Los Residuos (2003), Cámara de Diputado del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaria de servicios parlamentario Pag. 1-52.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/263_220515.pdf

Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable (2003), Cámara de Diputado del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaria de servicios parlamentario Pag. 1-80.

http://www.profepa.gob.mx/innovaportal/file/3264/1/ley_general_de_desarrollo_forestal_sustentable.pdf

Organización Internacional de Normalización (ISO International Organization for Standardization).

<https://www.iso.org/home.html>

BIOGRAFÍA

Ana María Vázquez Espinoza, Doctora en Ingeniería, Directora, puede ser contactada en Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria de la Universidad Autónoma de Baja California, Carretera Estatal # 3 Col. Gutiérrez, Delegación Guadalupe Victoria, Baja California. Correo electrónico: anyvazquez@uabc.edu.mx

Mariana Monserrat Valenzuela Montoya, Doctora en Ciencias Administrativas, Coordinadora de Formación Profesional y Vinculación Universitaria, puede ser contactada en Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria de la Universidad Autónoma de Baja California, Carretera Estatal # 3 Col. Gutiérrez, Delegación Guadalupe Victoria, Baja California. Correo electrónico: monserrat@uabc.edu.mx

Gisela Montero Alpírez, Doctora en Ciencias Químicas, Directora e Investigadora puede ser contactada en Instituto de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, Baja California. Correo electrónico: gmontero@uabc.edu.mx

Conrado García González, Doctor en Ingeniería, Investigador, puede ser contactado en Instituto de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, Baja California. Correo electrónico: conrado.garcia@uabc.edu.mx

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA

Maricela Carolina Peña Cárdenas, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Adriana Guadalupe Chávez Macías, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Cristina del Pilar López Saldana, Universidad Autónoma de Coahuila-México
Beatriz Alondra Vázquez Martínez, Universidad Autónoma de Coahuila-México

RESUMEN

La cultura organizacional es una de las bases fundamentales para apoyar a todas aquellas empresas que quieren ser competitivas, ya que a través de la cultura se pueden detectar problemas en los grupos de trabajo y establecer estrategias de mejora. Por lo cual el propósito del presente trabajo de investigación fue identificar la cultura organizacional dominante en una Pequeña Empresa de la industrial metal-mecánica de Monclova, Coahuila. Para la realización de este estudio se determinó que la Muestra fuese por consenso, formada por 26 trabajadores de una pequeña empresa; a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, para la recolección de datos. Una vez tabulados los datos, se obtuvieron los siguientes resultados, se detectó que el tipo de cultura que es dominante en la empresa en estudio es la cultura Jerarquizada.

PALABRAS CLAVE: Cultura Organizacional, Clan, Adhocracia, Jerarquizada, Mercado

THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN A SMALL COMPANY

ABSTRACT

Organizational culture is a fundamental aspect that supports companies that aim to be competitive. Through culture, it is possible to detect problems in working groups. After that, strategies for improvement can be established. The purpose of this research was to identify the dominant organizational culture in a small company in the industrial metal-mechanics of Monclova, Coahuila. The sample consists of 26 workers form a small company to whom a structured questionnaire was applied. The results indicate that the Hierarchical culture dominates the companies.

JEL: D23, M12

KEYWORDS: Organizational Culture, Clan, Adhocracy, Hierarchical, Market

INTRODUCCIÓN

Para una organización es necesario contar con una cultura sólida y ampliamente divulgada entre sus empleados. Es decir, una cultura fuerte y consistente no se crea ni se mantiene por sí misma, sino por la organización y quienes la integran, ya que tienen encomendada la tarea de conservar, transmitir e incluso modificar dicha cultura cuando sea necesaria. La cultura organizacional en la actualidad está cobrando gran relevancia para las organizaciones, puede ser una fortaleza la cual puede encaminar al éxito de estas. La cultura organizacional permite diferencias a las organizaciones, en aspectos tales como valores, creencias, costumbres, actividades y procesos, donde todo esto se reúne en la

personalidad auténtica de cualquier organización; conllevando con esto a que todos los empleados actúen de acuerdo con una cultura establecida. El tema de esta investigación está centrado en identificar la cultura organizacional dominante en una Pequeña Empresa de la industrial metal–mecánica de Monclova, Coahuila. Este trabajo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar la revisión literaria se presenta la información relevante sobre el tema, en segundo lugar se describe el proceso metodológico empleado especificando el tipo de investigación, las variables, el instrumento de medición, la muestra, el procedimiento y el análisis estadístico efectuado a los datos, en tercer lugar se presentan los resultados y finalmente las conclusiones, así como limitaciones, recomendaciones y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

Las organizaciones están tomando decisiones contantemente, y al mismo tiempo van construyendo su realidad y estableciendo nuevas necesidades. Las organizaciones son un “sistema de relaciones sociales coordinadas en un marco estructurado, cuyo desempeño se sustenta en el trabajo de equipo a partir de objetivos a alcanzar, sobre la base de la utilización de recursos de una cultura propia, interactuando constantemente con el entorno” citado por Cruz (2001). Toda organización es dotada de una cultura, que comúnmente denominamos cultura organizacional que las distingue, y que puede evaluarse. Chiavenato (2004), define la cultura de una sociedad como “los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, tradiciones y objetivos que se aprenden de las generaciones anteriores, que son impuestos por los miembros actuales de la sociedad y que son trasmitidos sucesivamente a las nuevas generaciones”.

Cultura Organizacional

El comportamiento de una organización es importante y esta encauzado a cumplir las metas que la empresa ha planeado para su subsistencia. La columna esencial de toda organización es el recurso humano; el comportamiento de cada individuo es fundamental, aunque la suma de estos comportamientos individuales es lo que hace que una empresa pueda alcanzar sus metas, ser productiva, obtener éxito o definitivamente fracasar. El estudio del Comportamiento organizacional provee significativos conocimientos que ayudan a entender con mayor claridad, este nuevo mundo laboral, superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio. Los conceptos del Comportamiento organizacional deben reflejar condiciones siutacionales o de contingencia. Mientras que para Robbins, (2009) el Comportamiento organizacional “es una disciplina que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización”. Chiavenato, (1999) menciona que “la cultura organizacional reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos, como forma aceptada y estable de interrelación y de relaciones sociales típicas de cada organización”. Stoner, et al. (1996). Señala que la cultura organizacional “es una serie de entendidos importantes como normas, valores, actitudes y creencias compratidas por todos los miembros de la organización”.

Modelo de Marco de Valores de Competencia (MVC). Competing Values Framework

Según Cameron y Quinn (1999), exponen una metodología específica para el estudio de la cultura organizacional basada en el modelo conocido como Competing Values Framework (CVF). La intención de este modelo es diagnosticar y facilitar el cambio de la cultura de una organización en particular, identificando cuatro tipos de cultura dominante: Clan, Adhocracia (Ad-Hoc), Jerarquizada y Mercado. En la Figura 1 el Modelo Competing Values Framework (CVF) muestra si la organización tiene características predominantes en cuanto al grado de flexibilidad ante los cambios de ambiente por parte de sus miembros; o por el contrario si la organización está predominantemente orientada a la estabilidad y control frente a los cambios. Usando estos principios Cameron y Quinn crean un cuestionario al que

denominan Organizational Culture Assessment (OCAI), que es básicamente un sondeo que es muy útil para implementar, interpretar y medir ciertos fenómenos organizacionales a la luz del modelo Competing Values Framework (CVF).

Figura 1: Modelo Competing Values Framework

Orientación interna e Integración	Flexibilidad y Discernición		Orientación externa y Diferenciación
	CLAN	AD-HOC	
	JERARQUIZADA	MERCADO	
	Estabilidad y Control		

Fuente: Cameron y Quinn (1999).

Las principales características de cada uno de los tipos de cultura dominante en este modelo son los siguientes:

Clan: La organización es un lugar para trabajar y donde los miembros de la misma comparten mucho entre sí. Los Líderes o superiores de la organización, se consideran mentores y quizás figuras paternales, y el compromiso de sus miembros es alto. La organización da énfasis al beneficio a largo término, en el mejora del recurso humano y da gran importancia a la cohesión y a la moral. El éxito institucional se define en términos de satisfacción al cliente y consideración a las personas. La organización recompensa el trabajo en equipo, participación y el consenso.

Ad-Hoc (Adhocracia): Los individuos miran a la organización como un lugar dinámico para trabajar, de espíritu emprendedor y ambiente creativo. Las personas, por consiguiente, tienden a ser creativas y toman riesgos aceptados. Los líderes son considerados innovadores y tomadores de riesgo. Lo que mantiene a la organización en el tiempo es la prueba de nuevos productos o servicios, la innovación, el estar en continuo crecimiento y obteniendo nuevos recursos. El éxito corporativo representa tener utilidades importantes por la venta de nuevos productos o servicios, siendo los líderes de mercado en su área. La empresa estimula la iniciativa individual y libertad de intelecto.

Jerarquizada: La institución es un lugar organizado y formalizado para trabajar. Los procedimientos gobiernan y dicen a las personas qué hacer a diario. El interés de los líderes de la organización es ser buenos coordinadores y organizadores, manteniendo una empresa cohesionada, donde las reglas y las políticas juegan un rol predominante. La inquietud fundamental de la dirección está en la estabilidad y en el funcionamiento eficaz de la organización con altos niveles de control. El éxito se define en términos de entrega fehaciente, planificación adecuada y costo bajo. La administración de los recursos humanos se sustenta en entregar un puesto de trabajo seguro y previsible, en el cual las recompensas al personal están dadas principalmente por los ascensos y los aumentos en las remuneraciones.

Mercado: es una organización orientada a los resultados, cuya mayor inquietud es ejecutar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas y orientadas a los resultados u objetivos. Los líderes son directivos estrictos y competitivos a su vez. El sustento de la organización está en el ganar, siendo el prestigio y éxito de la organización preocupaciones cotidianas. El éxito se define en términos de participación de mercado y posicionamiento. En este tipo de empresas, sus trabajadores por la estabilidad de la organización. Sepúlveda (2004). Realizó una investigación con el propósito de llevar a cabo un diagnóstico de la cultura organizacional dominante de la Universidad de Concepción, Chile. Los

resultados arrojados permiten determinar la existencia de una cultura dominante tipo jerárquica y en la situación preferida una cultura dominante tipo clan. Salazar (2008). Efectuó un estudio cuyo objetivo fue identificar el tipo de cultura dominante en la organización. Los resultados obtenidos resalta la cultura tipo jerarquizada, en la cual los líderes se evalúan de ser buenos organizadores, cuestión que fue evidente durante el período de medición en entrevistas informales sostenidas con algunos trabajadores. Gálvez y García (2011). Llevaron a cabo una investigación, dónde el objetivo es analizar como la cultura organizacional influye en el rendimiento de las Mipymes Colombianas. Los hallazgos obtenidos es que las culturas de tipo clan y la de innovación obtienen un impacto positivo sobre el rendimiento de las empresas, mientras que la de tipo jerarquizada es de manera negativa. Estos resultados, que fortifican la teoría de que la cultura organizacional ya que es determinante para el logro de la competitividad de las empresas, y son de gran utilidad para los propios empresarios y para las entidades que promueven su conocimiento y desarrollo. Villarreal, et al. (2014). Mencionan en su investigación, en la cual su objetivo es analizar la posible relación entre el grado de flexibilidad o rigidez de la Cultura Organizacional y el uso de las Estrategias Competitivas en la industria del papel, cartón y celulosa en México. Se encontró que la cultura dominante es la de mercado y la estrategia dominante es la de costos, el constructo de “cultura rígida” se asocia de mejor manera con las estrategias, particularmente con la de diferenciación y que sí existe evidencia de la asociación entre las dos variables de la industria estudiada.

Parra (2014). Llevó a cabo un estudio, en el cual el objetivo es caracterizar las condiciones actuales de la cultura organizacional en una empresa. El diagnóstico de cultura organizacional contribuye al diseño de estrategias coherentes y posibles dentro de los diferentes procesos de cambio organizacional, si así se requiere o se desea por medio de los directivos, sin ser fácil fomentar actitudes positivas dentro de la organización. Evidencia que no existe una cultura dominante dentro de la organización, donde su identificación no es clara por parte de los empleados de la empresa, aunque existe una leve tendencia a la cultura Jerarquizada que es la que ha posibilitado que el personal tenga una tipificación, puesto que esta con sus prácticas han contribuido generar recordación y comportamientos de los diferentes procesos de la organización, los cuales han sido orientados al cumplimiento de políticas y reglas establecidas por los mismos Sistemas de Gestión de Calidad.

METODOLOGÍA

El diseño metodológico corresponde a una investigación de campo, transversal y de tipo descriptivo. La muestra se determinó por consenso ya que incluye a la población total de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal – mecánica; conformadas por un total de 26 sujetos. Para llevar a cabo esta investigación, el instrumento utilizado para medir la cultura organización es el Organizational Culture Assessment (OCAI) de Cameron y Quinn (1999); esté ha sido utilizado por otras organizaciones, de otros ramos industriales para diagnosticar su cultura organizacional de forma exitosa e incluso para identificar oportunidades de cambio y mejoras, al implantar planes de acción que concienticen a la organización dirigirse hacia la cultura preferida o deseada. Cameron y Quinn (1999) explican que el instrumento para evaluar la cultura de la organización que han creado, está compuesto por un cuestionario que pretende que los individuos respondan a solo seis preguntas tipo con cuatro opciones de respuesta cada una. Esta herramienta tiene dos aplicaciones fundamentales, una es para evaluar la cultura organizacional actual y otra para evaluar la cultura organizacional deseada. El cuestionario consta de seis preguntas tipo, con cuatro alternativas de respuestas cada una catalogada con las letras A,B, C y D; cada letra está relacionada a uno de los cuatro tipos de cultura dominante mencionadas con anterioridad. Las dimensiones de la cultura se determinan a través de atributos creados a partir de las respuestas a las seis preguntas del cuestionario. Este instrumento esta basado en el Modelo Competing Values Framework (CVF) en la literatura como valida y confiable (Cameron y Quinn, 2011), con un alfa de Cronbach de la cultura de clan 0.74, la cultura de adhocracia 0.79, la cultura jerarquizada 0.73 y la cultura de mercado 0.71.

A continuación se presenta en la Tabla 1 la operacionalización de las variables consideradas en el instrumento para diagnosticar la Cultura Organizacional, los contenidos operacionales (indicadores) de

cada dimensión, definición conceptual y los números de los reactivos correspondientes a cada una de ellas.

Tabla 1: Operacionalización de Variables de la Cultura Organizacional

Dimensión	Definición	Subdimensiones / Atributos	Preguntas
Clan	Relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua, cooperación.	Características Dominantes	1A
		Liderazgo Organizacional	2A
		Estilo Gerencial	3A
		Unión de la Organización	4A
		Énfasis Estratégico	5A
		Criterio de Éxito	6A
Adhocracia	Innovación, creatividad, toma de riesgos, búsqueda agresiva de oportunidades, autonomía, iniciativas individuales.	Características Dominantes	1B
		Liderazgo Organizacional	2B
		Estilo Gerencial	3B
		Unión de la Organización	4B
		Énfasis Estratégico	5B
		Criterio de Éxito	6B
Mercado	Participación en el mercado, estabilidad financiera, rentabilidad, poco sentimiento de trabajo en equipo, poca cohesión.	Características Dominantes	1C
		Liderazgo Organizacional	2C
		Estilo Gerencial	3C
		Unión de la Organización	4C
		Énfasis Estratégico	5C
		Criterio de Éxito	6C
Jerarquizada	Énfasis en las reglas, toma de decisiones centralizada, certidumbre, jerarquías.	Características Dominantes	1D
		Liderazgo Organizacional	2D
		Estilo Gerencial	3D
		Unión de la Organización	4D
		Énfasis Estratégico	5D
		Criterio de Éxito.	6D

En esta tabla se muestra la Operacionalización de las dimensiones consideradas en el instrumento de medición de la cultura organizacional, los contenidos operacionales de cada dimensión, definición, subdimensiones y los números de los reactivos correspondientes a cada una de ellas.

El instrumento para la presente investigación, está dividido en dos secciones: La primera contiene las características demográficas relativas a la edad, género, antigüedad en la empresa, actividad principal, y nivel de estudios. Aplicándose de manera individual y confidencial a un total de 26 trabajadores (7 del personal administrativo y 19 del personal operativo), representado por el 27% empleados administrativos y el 73% personal operativo. La segunda sección, del instrumento a evaluar la cultura de la organización Organizational Culture Assessment (OCAI) Cameron y Quinn (1999), ésta compuesto por un cuestionario que requiere que los individuos respondan a solo seis preguntas tipo con cuatro opciones de respuesta cada una; consta de 24 reactivos correspondientes a 4 dimensiones, contestado de manera anónima. El cuestionario se aplicó al total de trabajadores dentro de las instalaciones de las empresas en horario de trabajo. Dicha recopilación de datos se llevó a cabo entre los meses de Septiembre y Octubre de 2016.

RESULTADOS

En respuesta a los reactivos de las características demográficas se procedió, en primera instancia, a establecer los rangos de a la edad, género, antigüedad en la empresa, actividad principal, y nivel de estudios, calculando las frecuencias; observándose que la mayoría de los trabajadores esta conformado por el género masculino representado en un 69%; en cuánto a la edad el 35% se encuentran entre los 18 y 25 años de edad y los de 36 y 45 años de edad; mientras que la minoría están en un 4% en el rango entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad en la empresa, los resultados arrojan que el 50% están entre 1 y 3 años de servicio en la empresa y el 4% se ubica en el rango de entre 5 y 10 años de antigüedad. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 35% de los trabajadores han cursado Preparatoria, seguidos por el 23% que son Profesionistas. Y en relación a la Actividad Principal el 38% de los trabajadores se infiere que realizan varias actividades.

Tabla 2: Características Demográficas

Panel A: Frecuencia Por Género	
Hombre	18
Mujer	8
	Total = 26
Panel B: Frecuencia Por Rangos De Edad	
Entre 18 y 25 años	9
Entre 26 y 35 años	7
Entre 36 y 45 años	9
Entre 46 y 55 años	1
Mas de 56 años	0
	Total= 26
Panel C: Frecuencia Por Antigüedad	
Menos de 1 año	6
Entre 1 y 3 años	50
Entre 3 y 5 años	4
Entre 5 y 10 años	1
No Contesto	2
	Total= 26
Panel D: Frecuencia Por Formación Académica	
Primaria	2
Secundaria	4
Preparatoria	9
Técnico	5
Profesional	6
	Total= 26
Panel E: Frecuencia Por Actividad Principal	
Tornero	3
Soldador	3
Pailero	1
Operador de Máquina	2
Secretaria	1
Vendedora	2
Chofer	4
Otros	10
	Total = 26

En esta tabla se muestran las Frecuencias por Género, conformado por el 69% por Hombres y el 31% por Mujeres. En cuánto a la Edad, observándose que la mayoría en un 35% se encuentran entre los 18 y 25 años y los de 36 y 45 años de edad; mientras que la minoría en un 4% se encuentran entre 46 y 55 años. En relación a la Antigüedad en la empresa, el 50% tienen entre 1 y 3 años de servicio y el 4% se ubica en el rango de 5 y 10 años. Con respecto a la Formación Académica se encontró que el 35% de los trabajadores han cursado Preparatoria, seguidos por el 23% que son Profesionistas. Y en relación a la Actividad Principal el 38% de los trabajadores se infiere que realizan varias actividades.

Después se procedió a vaciar la información para calcular los promedios de cada tipo de cultura, según el puntaje otorgado en cada pregunta de las opciones A, B, C y D por los participantes del estudio. De acuerdo con el diagnóstico en la tabla 3 se presenta los promedios de cada uno de los tipos de cultura del Organizational Culture Assessment (OCAI) de los trabajadores de la empresa en estudio; se puede observar que la cultura predominante es la Jerarquizada, la cual se caracteriza por mantener el control interno en una organización a través de reglas, procedimientos, especialización de trabajo y centralización de las decisiones. Los procedimientos gobiernan lo que la gente hace, los líderes son considerados buenos coordinadores y organizadores. El mantener la operación trabajando de manera equilibrada es muy importante. Las preocupaciones de largo plazo de la organización son la estabilidad y eficiencia.

Tabla 3: Puntuaciones Promedio Por Cada Tipo de Cultura del OCAI

Tipos de Cultura	Media
Clan	20.38
Adhocracia	19.04
Mercado	21.35
Jerárquizada	31.54

Como se puede observar en esta tabla se muestran los promedios por cada tipo de cultura del Organizational Culture Assessment (OCAI) de los trabajadores de la empresa en estudio. Dando como resultado la cultura predominante es la de tipo Jerárquica con una media de 31.54, seguida por la cultura de Mercado con una media de 21.35, después la cultura de Clan con 20.38 y finalizando con la de Adhocracia con 19.04. Por lo que la empresa en estudio se distingue por que los líderes son buenos coordinadores y organizadores, donde las reglas y las políticas juegan un rol preponderante y la principal preocupación de la dirección es la estabilidad y el eficaz funcionamiento con altos niveles de control.

Así mismo, se realizó el análisis de los promedios obtenidos por cada subdimensión (características dominantes, líderes de organización, estilo gerencial, unión de la organización, énfasis estratégico y criterios de éxito), que describe finalmente la cultura en la organización, individualmente, esto con el fin de evaluar si existe congruencia entre estos aspectos culturales y la cultura global en la organización. En una organización con una cultura incongruente, cada atributo hará énfasis en un tipo de cultura distinto y no mostraran ningún patrón de similitud. Además del tipo de cultura, el instrumento utilizado en el estudio nos permite dibujar un perfil organizacional basado en las seis características o dimensiones que determinan como trabaja y es administrada la organización, las cuales son: las características dominantes, los líderes de la organización, el estilo gerencial, la unión de la organización, el énfasis estratégico y los criterios de éxito; en la tabla 4 se presentan los promedios de cada una de las subdimensiones contra cada tipo de cultura. En la cual se observa que predomina el tipo de cultura Jerarquizada en 4 subdimensiones que la favorecen, esto quiere decir que la organización es un lugar estructurado y formalizado para trabajar, el interés de los líderes es ser buenos coordinadores y organizadores, así como preocupados por la dirección de la estabilidad y funcionamiento de la organización; seguida por la cultura de Mercado con 1 subdimensión y la cultura de Clan con 1 subdimensión. Este resultado nos comprueba que la organización se enfoca en el posicionamiento interno y tiene la necesidad de estabilidad y control.

Tabla 4: Puntuaciones Promedio Por Cada Subdimensiones Contra Cada Tipo de Cultura

Subdimensiones	Clan	Adhocracia	Mercado	Jerarquizada
Características Dominantes	22.88	20.77	29.23	26.35
Líderes de la Organización	22.69	23.65	20.38	29.42
Estilo Gerencial	30	21.15	22.69	21.54
Unión de la Organización	22.69	19.42	27.69	23.27
Énfasis Estratégico	20.38	19.04	21.35	31.54
Criterio de Éxito	20.77	23.65	24.23	25

En esta tabla se muestran los promedios por cada subdimensiones contra cada tipo de cultura. Y donde la que predomina el tipo de cultura Jerarquizada en 4 subdimensiones que la favorecen, esto quiere decir que la organización es un lugar estructurado y formalizado para trabajar, el interés de los líderes es ser buenos coordinadores y organizadores, así como preocupados por la dirección de la estabilidad y funcionamiento de la organización; seguida por la cultura de Mercado con 1 subdimensión y la cultura de Clan con 1 subdimensión. Este resultado nos comprueba que la organización se enfoca en el posicionamiento interno y tiene la necesidad de estabilidad y control.

CONCLUSIONES

La esencia de toda organización, no importa su tamaño, el aspecto humano, es el motor que mueve los aspectos operativos y administrativos de la empresa, esto con lleva a conocer el tema de estudio de está investigación, los rasgos culturales de la organización, así como se va formando una cultura dentro de una

nación, un grupo, una familia, así se va concibiendo una cultura dentro de la organización, la cual va influyendo en el desarrollo del individuo en su paso dentro de ella, la organización como los seres humanos van formando rasgos o características propias en cada una de ellas, es por ello que podemos inferir que estos rasgos van definiendo conductas preestablecidas en los individuos pertenecientes a la organización. Los resultados obtenidos en este estudio nos permiten concluir que las características dominantes de la cultura organizacional es de tipo Jerarquizada; esto significa que los trabajadores perciben en gran parte que la forma de desempeñar su trabajo y relacionarse al interior de la organización esta determinada por las normas y procedimientos que le dicen qué y cómo hacer sus labores, dado el énfasis que la organización coloca el control y en la estabilidad interna.

Parra, (2014) llevó a cabo un estudio, y de acuerdo a los resultados que obtiene confirma, que el rasgo más característico de la cultura actual es la Jerarquizada, no queriendo decir con esto que es la cultura que identifica a la empresa, puesto que su estadística no es la apropiada para identificarla con este tipo de cultura. Lo anterior posibilita un leve acercamiento a describir el porqué de este tipo de cultura en la organización, los sistemas de Gestión de Calidad sus prácticas han permitido que los empleados se sientan identificados con el cumplimiento de normas y la formalización de los procesos, así como la estabilidad en el empleo, la orientación de este tipo de cultura es interna, buscando la estabilidad y el control, donde lo más importante es la eficiencia, lo cual se evidencia con los procesos de mejoramiento continuo establecidos por la empresa. Este tipo de cultura dominante tiende a fomentar de igual forma la existencia de comportamientos herméticos al interior de la organización. Se ha podido observar que los trabajadores guardan un celo excesivo al actuar, con tiempos de respuesta altos, como consecuencia de la jerarquización en la ejecución de procedimientos. Salazar, (2008) en un estudio realizado se observo que los perfiles gráficos obtenidos para cada ítem del cuestionario individualmente, vemos que en dos de las seis sub dimensiones del modelo (características dominantes y estilo gerencial) hay una tendencia hacia la cultura de clan, mientras que en el resto de ellas (líderes de la organización, unión de la organización, énfasis estratégico y criterios de éxito) existe una inclinación a acentuar la cultura jerarquizada.

Limitaciones

Los alcances de este estudio están limitados, por la falta de interés por parte de los dueños o administradores de las empresas para la recolección de datos para la investigación; ya que para ellos representa tiempo – costo. Por lo cuál el estudio se limitó a una pequeña empresa del sector metal-mecánico, siendo este un sector muy extenso en nuestra región.

Recomendaciones

Se proporcionara retroalimentación a los directivos de la empresa objeto de estudio, entregándose un informe con los resultados obtenidos de acuerdo a las respuestas dadas por los trabajadores.

Futuras Líneas de Investigación

Sugerencias de futuras líneas de investigación, sería realizar un estudio de la cultura de una empresa familiar de forma más amplia, intentando justificar la cultura con los factores demográficos como sería género, edad, antigüedad en la empresa y nivel de estudios influyentes tanto en la empresa como en la cultura; así como también seleccionar y aplicar un instrumento de medición de estilos de liderazgo, para sugerir estrategias de mejora o reforzamiento que se requieran en su caso.

REFERENCIAS

Cameron, K. & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework*. EUA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Cameron, K. & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizacional Culture Based on the competing values framework*. Third edition. San Francisco. CA.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional Colombia*. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción de la Teoría general de la Administración*. 5º Edición. Editorial Mc GrawHill.

Cruz, T. (2001). *La Cultura Organizacional. Fundamentos teóricos y metodológicos*. Tesis en opción a Doctora en Ciencias Económicas. Centros de Estudios de la Economía Cubana. Universidad de La Habana.

Gálvez, E. y García. D. (2011). *Cultura Organizacional y Rendimiento de las Mipymes de Mediana y Alta Recnología*. Cuaderno Administración Bogotá, Colombia. Vol. 24, Núm. 42. Pág. 124-145. Enero – Junio 2011.

Parra, S. (2014). *Características Predominantes de la Cultura Organizacional de la Fuerza de Ventas de la Empresa Susureste, S.A. en el municipio de Manizales*. Tesis para obtención de grado Especialista en Gerencia del Talento Humano. De la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Educación. Décima Edición. México.

Salazar, A. (2008). *Estudio de la Cultura Organizacional, según Cameron y Quinn: Caso de una Empresa del Sector Asegurador Venezolano*. Tesis para obtener el Relaciones Industriales. Opción Recursos Humanos. De la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

Sepúlveda, F. (2004). *El Modelo Competing Values Framework (CVF) y el Diagnóstico de la Cultura Organizacional*. Revista Economía y Administración. Núm. 63. Diciembre – 2004.

Stoner, et al. (1996). *Administración*. 6ª Edición. Editorial Prentice HallHispanoamericana, S.A. ISBN 968-880-885-4

Villarreal, et al. (2014). *La Cultura Organizacional y las Estrategias Competitivas en la industria de celulosa, cartón y papel en México*. Revista AD-minister. Núm. 25. Julio-Diciembre 2014. ISSN 1692-0279

BIOGRAFÍA

Maricela Carolina Peña Cárdenas, Maestra en Administración de Empresas, actualmente adscrita como investigadora en la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, donde es líder del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es pena-cardenas@hotmail.com

Ma. Guadalupe Díaz Díaz, Maestra en Administración con acentuación en Recursos Humanos, actualmente se encuentra adscrita como investigadora en la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, es miembro del cuerpo académico

Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es guadalupe49@live.com.mx

Adriana Guadalupe Chávez Macías, Maestra en Impuestos, Docente de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte, de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, integrante del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones; ha participado en congresos nacionales e internacionales. Su correo electrónico es: adryanachavez@prodigy.net.mx

Cristina del Pilar López Saldaña, Maestra en Educación, Docente de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, es miembro del cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones. Su correo electrónico es cristinalopez@yahoo.com.mx

Beatriz Alondra Vázquez Martínez, alumna de Licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración – Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila, quién colabora en los proyectos de investigación desarrollados por el cuerpo académico Administración aplicada a las Organizaciones.

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
Bolibvariana 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 Juárez
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.
