



Revista Internacional **ADMINISTRACION & FINANZAS**

Volumen 7

Número 5

2014

CONTENIDO

Evaluación de la Validez y Confiabilidad de un Instrumento de Medición de la Gestión de la Diversidad: Industria Aeroespacial	1
Cinthia Irene Carrazco Soto, Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo & Virginia Guadalupe López Torres	
Factores de la Empresa y del Empresario y Su Relación con el Éxito Económico en las Pymes de la Región Centro de Coahuila, en México	11
Elvira Velarde López, Zóchitl Araiza Garza & Anahí García Moreno	
Estrategia Collar Costo Cero para Exportadores Chilenos: Valuacion de Black-Scholes vs Simulaciones De Montecarlo	25
Eduardo Sandoval & Paula Urrutia	
Estudio del Efecto Tamaño en los Principales Mercados Bursátiles de Latinoamérica	41
Juan Benjamín Duarte Duarte, Zulay Yesenia Ramírez León & Katherine Julieth Sierra Suárez	
Uso y Manejo del Crédito en Estudiantes Universitarios	51
Karen C. Castro-González, Cristina Delgado-Ortiz & Jomar Rodríguez-Madera	
Propuesta de Modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el Sector Turístico Campechano, Mexico	61
Luis Alfredo Argüelles Ma, Román Alberto Quijano García, Mario Javier Fajardo, Deneb Elí Magaña Medina & José Alonzo Sahuí Maldonado	
Mujeres Emprendedoras: Similitudes y Diferencias Entre las Ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila	77
Liliana Guerrero Ramos, Elizabeth Lourdes Gómez Gutiérrez & María del Carmen Armenteros Acosta	
Mercado Laboral para Administradores y Contadores: Retos y Oportunidades Desde la Visión Empresarial	91
Juan Carlos Román Fuentes, Rafael Timoteo Franco Gurría & Ángel Esteban Gordillo Martínez	
Juzgados Administrativos Municipales en el Estado de Tamaulipas	103
Luis Moral Padilla, Jesús Apolinar Martínez Puebla & Salomón Elizalde Ceballos	
Situación Actual de la Gestión de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior en México	115
María de Jesús Ramírez Domínguez, Sara Morales García & Blanca H. Morales Vázquez	

EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: INDUSTRIA AEROESPACIAL

Cinthia Irene Carrazco Soto, Universidad Autónoma de Baja California
Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Universidad Autónoma de Baja California
Virginia Guadalupe López Torres, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

Este trabajo es de tipo descriptivo con diseño no experimental, cuyo objetivo es presentar el análisis de la validez y confiabilidad de un instrumento de medición constituido inicialmente por 23 ítems que evalúan la gestión de la diversidad de una empresa del sector aeroespacial a través de cinco variables: Orientación y capacitación, Ambiente organizacional incluyente, Interacción entre grupos diversos, Aceptación por la diversidad y Atributos de la diversidad. Para lograrlo la estrategia metodológica se planeó en cuatro etapas en la primera etapa se realizó el abordaje teórico y el diseño del instrumento de medición; en la segunda etapa se llevó a cabo la evaluación del contenido a través de un panel de expertos; en la tercera etapa se realizó la validez de constructo mediante un análisis factorial exploratorio; en la cuarta, se analizó la consistencia interna a través del alfa de Cronbach. El coeficiente de confiabilidad de 0.900; el análisis de los ítems no precisó ninguna eliminación y finalmente el instrumento quedó conformado por 23 ítems resultando válido y confiable para medir la gestión de la diversidad en el contexto estudiado.

PALABRAS CLAVES: Gestión de la Diversidad, Industria Aeroespacial, Validez de Constructo, Fiabilidad

VALIDITY AND RELIABILITY OF A MEASUREMENT TOOL FOR THE DIVERSITY MANAGEMENT: AEROSPACE INDUSTRY

ABSTRACT

This is a descriptive paper with a non-experimental design. Its goal is to present an analysis of the validity and reliability of a measurement instrument, conformed by 23 items that evaluate diversity management of an aerospace industry. We examine five variables: Orientation and training, Inviting organizational atmospheres, Interaction within diverging groups, Diversity acceptance, and Diversity attributes. The methodological strategies were planned in four stages. In the first stage we accomplished the construct's theoretical approach and the instrument's measurement design; in the second stage an expert panel carried out the evaluation of content; in the third stage the validity of the construct was reached through an exploratory factor analysis; in the fourth one, internal consistency was analyzed through Cronbach's alpha coefficient. The instrument was applied to a sample of 416 employees, obtaining a reliability coefficient of 0.900. The analysis did not require elimination of any items. Twenty-three items were found valid and reliable to test diversity management.

JEL: C52, L10

KEY WORDS: Diversity Management, Aerospace Industry, Construct Validity, Reliability

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la industria aeroespacial en México refleja la tendencia mundial: las actividades de menor valor agregado se desarrollan en países periféricos y las actividades de primer nivel en las grandes industrias ubicadas en Estados Unidos y Europa. En el 2006, el 31% de las empresas aeroespaciales asentadas en México se localizan Baja California cuyo origen se remonta 40 años atrás; su objetivo es orientar la cadena de valor hacia procesos y productos de mayor valor agregado. En el 2008 se reportó la existencia de 48 plantas que generan 14,220 empleos, de las cuales 17 empresas son grandes, 16 medianas y 17 pequeñas y micro empresas (PRODUCEN 2008). Este asentamiento se vio favorecido por la ubicación estratégica de México en relación con los Estados Unidos y Canadá, ofrece potencialidades significativas de crecimiento respecto a las exportaciones de México (Hualde y Carrillo, 2007). La distribución espacial de estas empresas del agrupamiento aeroespacial a diciembre de 2008, según información tomada de PRODUCEN 2008, es la siguiente: Tijuana tiene 24 plantas, 50% del total de las plantas ubicadas en el estado con 6,243 empleados (43.9%); Mexicali, 16 plantas (33.3%) con 6218 empleados (43.73%); Ensenada, 4 plantas (8.3%) con 1,072 empleados (7.5%); y, Tecate, 4 plantas (8.3%) con 687 empleados (4.8%); en Rosarito no se encuentran ubicadas plantas de este giro de industria. De las 48 empresas ubicadas en el estado de Baja California, 40 son de origen estadounidense y 8 de origen nacional; estas últimas, enfocadas principalmente a la proveeduría de este conglomerado industrial. Las principales actividades que realizan en México este tipo de organizaciones industriales son: componentes de maquinaria, arneses y cables, componentes para sistemas de aterrizaje, inyección plástica, intercambiadores de calor, equipos de precisión, reparación de superficies de sustentación, sistemas de audio y video, componentes electrónicos e interiores (PRODUCEN 2006).

Dada la importancia que reviste para la economía de Baja California y considerando el multiculturalismo de estas empresas es conveniente buscar herramientas que permitan identificar si las empresas del giro aeroespacial gestionan la diversidad. Hasta este momento no se ha encontrado en esta región un instrumento que permita esta identificación; de ahí que, el presente trabajo analiza la validez y confiabilidad de un instrumento a través el cual sea posible estudiar la gestión de la diversidad que se aplica en las organizaciones industriales ubicadas en la ciudad de Mexicali, Baja California, dentro del agrupamiento de empresa maquiladora del giro aeroespacial, ya que éste se encuentra integrado por empresas específicamente de origen estadounidense, que aprovechan la ventaja de la ubicación geográfica y los beneficios aduanales que les brinda el programa de la industria maquiladora ubicada en la frontera norte de México-Estados Unidos. Es decir, consideramos importante estudiar la diversidad de la fuerza de trabajo que existe dentro de estas organizaciones y cómo se gestiona la diversidad de la fuerza de trabajo que la integra. La aportación de este estudio es llevar a cabo la validación de un instrumento de medición que podrá aplicar en el área de gestión de la diversidad, por dos razones: primera, por considerar esta área fundamental para el desarrollo de la región y, segunda, servir de modelo metodológico en procesos similares. El presente trabajo se articula en cinco partes. En la primera se presenta una introducción al estudio, en un segundo apartado se hace una revisión a la literatura sobre la Gestión de la diversidad, posteriormente, en la tercera parte se describe la metodología utilizada para obtener la información, seguidamente, la cuarta parte se compone de los resultados encontrados y, por último, se muestran las conclusiones y recomendaciones, así como la posibilidad de apertura hacia futuras investigaciones en el contexto aquí presentado.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La Gestión de la diversidad (GdD) es una disciplina que tiene sus raíces en el movimiento de los Derechos Civiles en Estados Unidos y que posteriormente migró a Europa (García-Morato (2012)). Pero fue a finales de los años 80 y principios de los 90 cuando surge la primera literatura sobre este tema. Este surgimiento se da como respuesta a una serie de medidas legales creadas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; medidas que pretendían contrarrestar la discriminación por razón

de color, sexo, religión u origen y eran, a su vez, resultado de los movimientos a favor de los derechos civiles de la minoría afroamericana (Chinchilla y Cruz, 2011). En la actualidad el estudio de la diversidad ha cobrado relevancia dentro de las organizaciones ya que éstas enfrentan el incremento de la competitividad y la economía globalizada, así como cambios demográficos significativos (Johnston & Packer, 1987). La Gestión de la diversidad es definida por Thomas y Ely (1996) “como un proceso de gestión planificado, sistemático y comprensivo para desarrollar un lugar de trabajo en el que todas las personas, con sus similitudes y diferencias, pueden contribuir a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización y donde nadie es excluido por cualquier otro factor que no esté relacionado con la productividad”. Por su parte, García-Morato (2012) considera a la Gestión de la diversidad como una disciplina relativamente nueva, la cual ha adquirido relevancia en los últimos tiempos como consecuencia de los cambios en la realidad social y por los claros beneficios para los principales *stakeholder*.

Diversidad, en general, se refiere a la colectividad; a toda esa mezcla de diferencias y similitudes de cualquiera de estas dimensiones (Lewis, French y Phetmany, 2001). La diversidad cultural, específicamente, es la representación de las personas con diferentes afiliaciones grupales de significancia cultural dentro de un sistema social (Cox, 1991). La Gestión de la diversidad no es una herramienta, o un método de gestión al uso, creada en las organizaciones para un fin empresarial en sí mismo, sino que responde a la realidad social. Por tanto, puede ser considerada como un esfuerzo de adaptación de las empresas a su medio social; su evolución, responde también a la evolución de la sociedad, con las diferencias culturales que ello implica, según el carácter político, social (García-Morato, 2012). Sin duda alguna, gestionar estratégicamente la diversidad es un desafío a las actitudes y paradigmas individuales y colectivos más profundamente arraigados. Valorar la diversidad de los trabajadores; atender las necesidades de los individuos con justicia para el grupo; superar la resistencia al cambio; fomentar la cohesión del grupo; promover una comunicación abierta; conservar a los mejores empleados por encima de sus diferencias y gestionar la competencia por las oportunidades son los retos a los que se enfrentan las organizaciones para conseguir que la diversidad de sus empleados se convierta en una ventaja competitiva (Marchant y Del Rio, 2008).

A fin de que esta ventaja se materialice, es preciso que las organizaciones implementen las estructuras (políticas organizacionales, puestos de trabajo, normas) y las estrategias (planes, programas, objetivos y metas) necesarias para acortar las brechas comunicacionales y actitudinales entre las personas. No se trata solamente de ofertar un curso o capacitación; se trata de los esfuerzos por gestionar la diversidad sean parte de la estrategia organizacional (Marchant y Del Rio, 2008). Milliken y Martins (1996) evaluaron 34 investigaciones realizadas entre 1989 y 1994, para efectos de diferenciar los tipos de diversidad que componen los grupos de trabajo de distintos niveles organizacionales. Ellos encontraron que la diversidad en los grupos de trabajo afecta los indicadores de rotación y niveles de rendimiento. Los estudios realizados por DiTomaso y Hooijberg, 1996; Klagge, 1995, concluyen que sólo es posible convertir la fuerza de trabajo culturalmente diversa en una oportunidad si es administrada y dirigida de manera adecuada. La construcción de un instrumento de medición para identificar la Gestión de la diversidad no es una tarea fácil, ya que el proceso implica varias etapas: conceptualización, construcción de reactivos, validación, análisis de confiabilidad, y por último la estandarización (Zapata y Canet, 2008).

Un instrumento de medición debe ser plenamente válido y confiable, esto significa que éste deberá mostrar altos valores de validez y confiabilidad. La validez indica la capacidad del instrumento para medir el constructo que se pretende cuantificar; mientras que, la confiabilidad es la propiedad de mostrar resultados similares en repetidas mediciones. La confiabilidad “es una condición necesaria, pero no suficiente para garantizar la validez del instrumento” (Campo-Arias y Oviedo, 2008, p. 832). En palabras de Nunally (1987) un instrumento de medición es válido solo si cumple con el propósito para el cual fue creado, ya que la validez permitirá realizar “inferencias e interpretaciones correctas de las puntuaciones que se obtengan al aplicar el instrumento” (Barraza, 2007, p.5).

METODOLOGÍA

El objetivo de este trabajo es, precisamente, desarrollar una herramienta que permita identificar la Gestión de la diversidad y que reúna las características psicométricas adecuadas. La investigación es aplicada y su estrategia metodológica se basó en un estudio descriptivo con diseño no experimental. La unidad de análisis de esta investigación fue una empresa transnacional de origen estadounidense perteneciente a la industria de giro aeroespacial ubicada en la ciudad de Mexicali, B.C. Para efectos de este estudio, la población estuvo conformada por 104 grupos de supervisor-subordinado de una empresa aeroespacial, los participantes fueron elegidos a través de un muestreo censal. Para la recolección de los datos, se diseñó un cuestionario en el que se establecieron un conjunto de ítems distribuidos en cinco variables que aseguraran la validez del concepto Gestión de la diversidad de acuerdo al contexto aquí presentado; para lograrlo, se tomó en consideración: la revisión bibliográfica de trabajos relacionados con la Gestión de la diversidad, tales como: Cox (1991); Connerly y Pedersen, (2005); Härtel (2004); Nkomo y Cox (1996); Milliken y Martins (1996). El cuestionario en su versión inicial se integró por 23 ítems agrupados en cinco variables, la primera de ellas referida a la Orientación y capacitación, con 8 ítems; la segunda al Ambiente organizacional incluyente, con 4 ítems; la tercera a la Interacción entre grupos diversos, con 4 ítems; la cuarta relacionada con la Aceptación por la diversidad, con 3 ítems y; finalmente, la cuarta referida a los Atributos de la diversidad, con 4 ítems (Tabla 1). El escalamiento fue de tipo Likert, donde 1) Muy en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Algo en desacuerdo, 4) Algo de acuerdo, 5) De acuerdo y 6) Totalmente de acuerdo. La puntuación mínima para los ítems fue de 1 y la máxima de 6.

La validez de contenido del instrumento se llevó a cabo mediante el Modelo de Lawshe (1975) modificado por Tristán y Molgado (2008). Se trabajó con 5 expertos, dos en la parte metodológica y tres en el área de la GdD a quienes se les pidió que evaluaran por separado los ítems de un cuestionario de acuerdo a su relevancia definida como la importancia del ítem para la evaluación de la Gestión de la Diversidad, con base en la siguiente escala: 1) Esencial, 2) Útil pero no esencial, y 3) No importante

La validez de constructo se determinó a través de un análisis factorial exploratorio (AFE). Para la extracción de factores se empleó el método de componentes principales aplicando rotación ortogonal *Varimax*. El método utilizado para medir la fiabilidad fue la determinación del coeficiente alfa de Cronbach, según un consenso general sobre el límite inferior del alfa es de 0.70, pudiendo bajar hasta 0.60 solo en casos de investigaciones exploratorias (Agresti y Finlay, 1986).

RESULTADOS

Después de abordaje teórico el instrumento (versión inicial) fue sometido a juicio de los expertos y así se determinó la validez global del instrumento con el modelo Lawshe encontrando un resultado de 0.83 ó 83% lo que puede considerarse como satisfactorio. Desde este punto de vista, el instrumento que se elaboró fue exitoso ya que después de haber sido valorado por los cinco expertos, tanto prácticos como metodológicos, logró obtener una puntuación por encima de 0.58 (Tristán y Molgado, 2008). Posteriormente se efectuó un análisis factorial exploratorio de primer grado, mediante el método de análisis de componentes principales con rotación tipo *Varimax*, previamente verificando la adecuación muestral de los datos disponibles mediante dos indicadores del grado de asociación de las variables como son las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Barlett. El KMO fue de .897 y la prueba de esfericidad de Barlett ($C^2=4263.965$; $p=.000$ para 253 gl), lo cual indica que los datos son adecuados para el uso del modelo de análisis factorial (Lévy y Varela, 2003). El análisis factorial arrojó una variación explicada de 60.54% (Tabla 1) y encontró que todos los ítems tiene una carga factorial >0.45 (Tabla 2, 3, 4, 5 y 6), por tanto, se tomó la decisión de incluirlos en el cuestionario.

Tabla 1: Varianza Explicada

Factores	Acumulado %	Extracción (Suma de las saturaciones al cuadrado)			Rotación (Sumas de las saturaciones al cuadrado)		
		Total	% de la Varianza	Acumulado %	Total	% de la varianza	Acumulado %
1	33.469	7.698	33.469	33.469	4.245	18.458	18.458
2	43.198	2.238	9.729	43.198	2.759	11.996	30.454
3	49.580	1.468	6.382	49.580	2.631	11.440	41.894
4	55.422	1.344	5.842	55.422	2.200	9.565	51.460
5	60.546	1.178	5.124	60.546	2.090	9.086	60.546

En esta tabla se presenta la variación explicada de los ítems. El primer factor explica el 18.45% de la variabilidad, el segundo factor explica el 11.99%, el tercer factor explica el 11.44%, el cuarto factor explica el 9.56% y finalmente, el quinto factor explica el 9.08% de la variabilidad de los datos. Fuente: Elaboración propia con datos del trabajo de campo

En el primer factor se explica el mayor porcentaje de la variabilidad de los datos (18.45%) y se observa que todos los ítems (7, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18) hacen referencia Orientación y capacitación a los empleados, por tanto, estos 8 ítems integran este primer factor (Tabla 2).

Tabla 2: Cargas Factoriales del Factor 1 (Orientación y Capacitación de los Empleados)

#	Ítem	Carga Factorial
16.	Se da entrenamiento para reducir los prejuicios culturales	0.751
15.	Se imparten seminarios de igualdad de oportunidades	0.751
17.	Se da entrenamiento en la solución de conflictos inter-grupales	0.720
14.	Se cuenta con programas de mentores para la integrar redes informales entre los empleados	0.680
18.	Se imparte entrenamiento en la administración y valoración de la diversidad	0.647
13.	Se trata explícitamente la diversidad cultural dentro de la declaración de la Misión de la empresa	0.612
7.	Se capacita al personal de la organización en aspectos relacionados con la apreciación de la diversidad cultural	0.594
12.	Los comités clave dentro de la organización están formados por representantes de los diversos grupos culturales	0.479

Esta tabla presenta los ítems que dieron cargas elevadas (>.45) en el Factor 1, dado que todos los ítems se refieren a la preocupación de la organización por capacitar o entrenar a sus empleados, este factor fue denominado: Orientación y Capacitación de los empleados. Elaboración propia con datos del trabajo de campo

En un segundo factor se detecta que los ítems relacionados con el Ambiente organizacional incluyente (19, 20, 21, 22) presentan cargas factoriales altas (>0.5), y explican el 11.99% de la variabilidad; por tanto, estos 4 ítems conforman este segundo factor (Tabla 3).

Tabla 3: Cargas Factoriales del Factor 2 (Ambiente Organizacional Incluyente)

#	Ítem	Carga Factorial
20.	Es común que en mi empresa las personas nos tratemos con dignidad y respeto mutuo	0.731
21.	Es común que en mi empresa los hombres y mujeres con experiencia amplia y diversa formen equipos multidisciplinarios	0.688
19.	En mi empresa existen programas para promover a las personas por sus propios méritos	0.672
22.	La diversidad de los empleados de nuestra empresa beneficia a nuestros clientes en todo el mundo	0.651

Esta tabla describe los ítems que dieron cargas elevadas en el Factor 2, en el cual se observa que todos los ítems se relacionan con el ambiente que se percibe en la empresa. Elaboración propia con datos del trabajo de campo.

En el tercer factor se comprueba que los ítems de mayor ponderación son 23, 24, 25 ya que tienen que ver con la Interacción entre grupos diversos y que explican el 11.44% de la variabilidad de los datos; por tanto, estos 3 ítems constituyen el tercer factor (Tabla 4).

Tabla 4: Cargas Factoriales del Factor 3 (Interacción Entre Grupos Diversos)

#	Ítem	Carga Factorial
23	En las políticas y prácticas de la empresa existe tolerancia y respeto hacia todos los empleados, sin importar raza, grupo étnico, género, orientación sexual, credo religioso o cualquier otra identidad de los empleados	0.885
24.	.Mi empresa fomenta un ambiente incluyente y apoya a los equipos diversos, lo que mejora la creatividad e innovación y los resultados organizacionales	0.864
25	La empresa prepara a sus líderes para la apreciación de la diversidad en sus equipos de trabajo	0.846

Esta tabla muestra los ítems que presentan las cargas factoriales más elevadas (>.5) en el Factor 3 y que se relacionan con la interacción entre los grupos. Elaboración propia con datos del trabajo de campo

Lo que respecta al cuarto factor, ahí se ubican los ítems 5, 6, 8, 11 cuyas cargas factoriales son mayores que 0.50 las cuales explican el 9.56% de la variabilidad orientados a la Aceptación por la diversidad; por tanto, estos 4 ítems integran este cuarto factor (Tabla 5).

Tabla 5: Cargas Factoriales del Factor 4 (Aceptación de la Diversidad)

#	Ítem	Carga Factorial
5	Mi empresa permite la libertad de las personas para expresar valores y creencias religiosas sin que afecte el trabajo individual y de equipo, además de mantener el ambiente laboral sano	0.623
6	Se les otorga información sobre la comunidad a las personas de diferentes regiones o nacionalidades que se contratan para formar parte de la organización	0.528
8	Se imparten programas de orientación a nuevos miembros, sean estas nuevas contrataciones o transferencias interplantas	0.539
11	Se imparten clases de idiomas dentro y/o fuera de la organización, patrocinadas por la misma empresa	0.535

En esta tabla se presentan los ítems que presentan cargas factoriales elevadas (>.5) en el Factor 4 y que se relacionan con la aceptación a la diversidad. Elaboración propia con datos del trabajo de campo

Finalmente el quinto factor explica el 9.08% de la variabilidad con 4 ítems cuyas cargas factoriales son mayores a 0.5; los ítems que integran este factor son 1, 2, 3, 4 (Tabla 6).

Tabla 6: Cargas Factoriales del Factor 5 (Atributos de la Diversidad)

#	Ítem	Carga Factorial
2.	Tengo compañeros de trabajo originarios de distintos países del mundo	0.680
4.	Tengo compañeros que hablan algún otro idioma adicional al castellano	0.649
3.	Tengo compañeros que hablan alguna lengua indígena además del castellano	0.625
1.	Tengo compañeros de trabajo originarios de distintos estados y regiones de México	0.562

Esta tabla describe los ítems que dieron cargas elevadas en el Factor 5, en ella se observa que todos los ítems se relacionan con la existencia en la empresa de personas de origen y habla extranjera. Elaboración propia con datos del trabajo de campo

Por último, en la cuarta etapa se determinó la fiabilidad del instrumento a través del análisis de consistencia interna, alfa de Cronbach, que se utiliza para evaluar la homogeneidad de los distintos ítems de una misma variable y del cuestionario global; este análisis reveló que la fiabilidad global fue de 0.900.

Tabla 7: Coeficientes de Fiabilidad

determinantes de la gestión de la diversidad	alfa de cronbach (unidad de análisis n=416)	no. de ítems
Orientación y capacitación a los empleados	.873	8
Ambiente organizacional incluyente	.600	4
Interacción entre grupos diversos	.776	4
Aceptación por la diversidad	.926	3
Atributos de la diversidad	.592	4
GENERAL	.900	23

Aquí se describen los índices de confiabilidad de cada una de las variables que integran la Gestión de la diversidad, así como el número de ítems que conforman cada una de las variables. Fuente: Elaboración propia, cálculo efectuado a través del SPSS 19

También, se analizó la fiabilidad de cada una de las subescalas (Variables) del instrumento, encontrando que la variable Aceptación por la diversidad es la que presenta la fiabilidad más alta de $\alpha = 0.926$ con respecto a las otras variables; y, la variable Atributos de la diversidad con la fiabilidad más baja de $\alpha = 0.592$ (Tabla 7).

CONCLUSIONES

Como ya se mencionó anteriormente, este trabajo tuvo por objetivo validar un instrumento para la medir la Gestión de la diversidad, y que a través del análisis riguroso permitió probar el valor de las variables: Orientación y capacitación a los empleados, Ambiente organizacional incluyente, Interacción entre grupos diversos, Aceptación por la diversidad y Atributos de la diversidad. En general, los resultados revelan que las cinco variables propuestas para el presente estudio en su mayoría presentan cargas factoriales satisfactorias (≥ 0.47), las cuales son aptas para ser incluidas como factores integrantes del instrumento; así el modelo se integra por 23 ítems justificado a través de la validación de contenido y de constructo, así como por la fiabilidad de 0.900 determinada por el alfa de Cronbach.

En este sentido, la determinación de la validez de contenido del instrumento mediante el método de Lawshe modificado indica, que en su conjunto, los ítems muestran buena claridad en relación a la especificidad del concepto, al alcanzar un Índice de Validez global (CVI) de 0.83 (83%), lo cual supera lo recomendado por Tristán y Molgado (2008). Por lo que se refiere a la validez de constructo, ésta se determinó mediante el análisis factorial exploratorio empleando el método de análisis de componentes principales con rotación tipo *Varimax*; encontrando una variación explicada del 60.54% y una matriz rotada que permitió identificar cinco factores cuyos ítems alcanzan cargas factoriales superiores a 0.47. Dadas estas cargas se concluye que los factores se encuentran bien definidos ya que cumplen con, al menos, tres ítem por factor como lo señala Morales (2011).

La variable de mayor peso corresponde Orientación y capacitación del personal, con 8 ítems; en segundo lugar, la variable referida al Ambiente organizacional incluyente, con 4 ítems; en tercer lugar, la variable Interacción entre grupos diversos, con 4 ítems; en cuarto lugar, la variable Aceptación de la diversidad con 3 ítems; y, finalmente, en quinto lugar, la variables Atributos de la diversidad, con 4 ítems. La confiabilidad del cuestionario determinada a través del alfa de Cronbach en la versión final del instrumento de 23 ítems presentó un índice de fiabilidad global de 0.900, considerándose un puntaje aceptable (Agresti y Finlay, 1986). Los índices de consistencia interna de cada una de las variables oscilaron entre 0.592 y 0.926, siendo buenos en su totalidad. Con la realización de este trabajo, en el análisis de evaluación se constató que el instrumento desarrollado posee características psicométricas adecuadas, por lo que unido a su brevedad y fácil aplicación, puede servir como base para la realización de futuras investigaciones empíricas y convertirse en una herramienta importante, para identificar la Gestión de la diversidad en empresas del sector aeroespacial.

El aporte del presente estudio fue entonces la validación de un instrumento en el área de Gestión de la diversidad, sustentado en dos razones importantes: primero por considerar esta área como fundamental para el desarrollo de la competitividad en las organizaciones y segundo, pretende servir de modelo metodológico en investigaciones similares del sector aeroespacial. Este estudio persigue que la aportación de datos e información sea de utilidad para la resolución de la problemática que se da como producto del multiculturalismo de los grupos. Así, pues, los beneficiarios del estudio serán los empresarios quienes podrán utilizar la información para ampliar su toma de decisiones entorno a la Gestión de la diversidad.

REFERENCIAS

Agresti, A. y Finlay, B. (1986). *Statistical Methods for the Social Sciences*. Riverside New Jersey: Dellen Publishing.

Barraza, A. (2007). La consulta a expertos como estrategia para la recolección de evidencias basadas en el contenido, *Investigación educativa duranguense*, Vol. 2, No. 7, pp. 5-13

Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Salud Pública*, vol. 10(5), 831-839.

Chinchilla, N. y Cruz, H. (2011). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque, *Revista Empresa y Humanismo*, Vol. XIV, No. 1, PP. 47-79

Cox, T. (1991) "The Multicultural Organization", *Academy of Management Executive*, 5: 34-47.

Connerley, M. L. y Pedersen, P. B. (2005) . "Leadership in a Diverse and Multicultural Environment. Developing Awareness, Knowledge, and Skills", Thousand Oaks: SAGE Publications.

DiTomaso, N. y Hooijberg, R. (1996). "Diversity and the Demands of Leadership", *Leadership Quarterly*, Vol. 7, No. 2, 163-187.

García-Morato, M. (2012). Gestión de la diversidad cultural en las empresas, Fundación Bertelsmann, Barcelona, en: <http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/empresas%281%29.pdf>

Härtel, C.E.J. (2004) "Towards a Multicultural World", *The Australian Journal of Management*, 29(2), 189-200.

Hualde, A., & Carrillo, J. (2007). La industria aeroespacial en Baja California: características productivas y competencias laborales y profesionales (1a. ed.). Tijuana, BC, México: El Colegio de la Frontera Norte.

Johnston, W.B. y Packer, A.H. (1987). "*Workforce 2000*", Indianapolis, IN: Hudson Institute.

Klagge, J. (1995). "Universalism and Diversity: A two-headed Opportunity for Today's Organizational Leaders", *Journal of Leadership and Organization Development*, Vol. 16, No. 4, 45-47.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, vol. 28, Diciembre, 563-575

Lévy, J-P. y Varela, J. (2003). Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales, México: Pearson Educación, SA

Lewis, D., French, E. y Phetmany T. (2001) "Cross-Cultural Diversity, Leadership and Workplace Relations in Australia, Work and Employment in a Globalized Era. An Asia Pacific Focus". Editors Yaw A. Debrah & Ian G. Smith, *Studies in Asia Pacific Business*, No. 5, PP. 105-124

Marchant, L. y Del Rio (2008). Gestión estratégica de la diversidad cultural en las organizaciones, *Ciencias Sociales Online*, Vol. V, No. 1.

Morales, P. (2011). El análisis factorial en la construcción e interpretación de test, escalas y cuestionarios, en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/análisisfactorial.pdf>

Milliken, F. J. y Martins, L. L. (1996) "Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups", *The Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 2 (Apr., 1996), pp. 402-433.

Nkomo, S.M. y Cox, T. Jr. (1996) "Diverse Identities in Organizations". Clegg, S., Hardy, C., y Nord, W.R. (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres: Sage Publications.

Nunally, J.C. (1987), *Teoría Psicométrica*, México: Editorial Trillas, SA de CV

PRODUCEN. (2006). "México y la industria aeronáutica global. Una publicación para entender, obtener información y generar estrategia", Producen-Centro de Inteligencia Estratégica, edición 2005-2006, Baja California, 2006.

PRODUCEN (2008). *Directorio de la Industria Aeroespacial de Baja California, México*. Recuperado en mayo de 2008, de <http://www.producen.org>

Thomas, D. y Ely, R. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity, *Harvard Business Review*, pp. 79-90.

Tristán, A. y Molgado, D. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en medición*, vol. 6(1), 37-48

Zapata, G. y Canet, M. T. (2008). Propuesta metodológica para la construcción de escalas de medición a partir de una aplicación empírica, *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 8, No. 2, pp.1-26

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Gestión de la Diversidad

Basándose en la siguiente tabla de acuerdos, marque con una aquella respuesta que considere se adapta a su percepción.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo					
1	2	3	4	5	6					
Cuestionario de Gestión de la diversidad										
#	Í T E M				1	2	3	4	5	6
1	Tengo compañeros de trabajo originarios de distintos estados y regiones de México									
2	Tengo compañeros de trabajo originarios de distintos países del mundo									
3	Tengo compañeros que hablan alguna lengua indígena además del castellano									
4	Tengo compañeros que hablan algún otro idioma adicional al castellano									
5	Mi empresa permite la libertad de las personas para expresar valores y creencias religiosas sin que afecte el trabajo individual y de equipo, además de mantener el ambiente laboral sano									
6	Se les otorga información sobre la comunidad a las personas de diferentes regiones o nacionalidades que se contratan para formar parte de la organización									
7	Se capacita al personal de la organización en aspectos relacionados con la apreciación de la diversidad cultural									
8	Se imparten programas de orientación a nuevos miembros, sean estos nuevas contrataciones o transferencias interplantas									
11	Se imparten clases de idiomas dentro y/o fuera de la organización, patrocinadas por la misma empresa									
12	Los comités clave dentro de la organización están formados por representantes de los diversos grupos culturales									
13	Se trata explícitamente la diversidad cultural dentro de la declaración de la Misión de la empresa									
14	Se cuenta con programas de mentores para la integrar redes informales entre los empleados									

15	Se imparten seminarios de igualdad de oportunidades						
16	Se da entrenamiento para reducir los prejuicios culturales						
17	Se da entrenamiento en la solución de conflictos inter-grupales						
18	Se imparte entrenamiento en la administración y valoración de la diversidad						
19	En mi empresa existen programas para promover a las personas por sus propios méritos						
20	Es común que en mi empresa las personas nos tratemos con dignidad y respeto mutuo						
21	Es común que en mi empresa los hombres y mujeres con experiencia amplia y diversa formen equipos multidisciplinarios						
22	La diversidad de los empleados de nuestra empresa beneficia a nuestros clientes en todo el mundo						
23	En las políticas y prácticas de la empresa existe tolerancia y respeto hacia todos los empleados, sin importar raza, grupo étnico, género, orientación sexual, credo religioso o cualquier otra identidad de los empleados						
24	Mi empresa fomenta un ambiente incluyente y apoya a los equipos diversos, lo que mejora la creatividad e innovación y los resultados organizacionales						
25	La empresa prepara a sus líderes para la apreciación de la diversidad en sus equipos de trabajo						

BIOGRAFÍA

Cinthia Irene Carrazco Soto, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas del campus Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California, Doctora en Administración, por CETyS Universidad. Correo: cinthia.carrazco@uabc.mx.edu

Sonia Elizabeth Maldonado-Radillo, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales y Jefe del Departamento de Auditoría del campus Ensenada de la Universidad Autónoma de Baja California, Doctora en Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: sonia.maldonado@uabc.edu.mx

Virginia Guadalupe López Torres, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales del campus Ensenada de la Universidad Autónoma de Baja California, Doctora en Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Baja California. Correo: vglopeztorres@gmail.com

FACTORES DE LA EMPRESA Y DEL EMPRESARIO Y SU RELACIÓN CON EL ÉXITO ECONÓMICO EN LAS PYMES DE LA REGIÓN CENTRO DE COAHUILA, EN MÉXICO

Elvira Velarde López, Universidad Autónoma de Coahuila
Zóchitl Araiza Garza, Universidad Autónoma de Coahuila
Anahí García Moreno, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

Desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades, los factores de la empresa y del empresario son fortalezas que pueden ser usadas para crear e implementar sus estrategias en aras de lograr el éxito económico de la empresa. En este artículo se analiza la relación que existe entre los factores de la empresa y del empresario y el éxito económico que han desarrollado las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la región centro del estado de Coahuila, México. La metodología consistió en obtener información cuantitativa mediante un cuestionario estructurado aplicado a una muestra de 130 Pymes de la región; los datos obtenidos fueron procesados posteriormente con el software estadístico SPSS aplicando Cross Tabs y Coeficiente de Correlación de Spearman. Entre los resultados más relevantes se tiene que los factores del empresario no tienen asociación con el éxito económico, excepto en el grado de escolaridad obtenido, en el que se encontró que a un nivel de confianza del 95 % existe una relación positiva de 0.222 con el crecimiento en la inversión de maquinaria y equipo. El análisis efectuado también arrojó que la mayoría de las características de la empresa se asocian con el éxito económico de las pequeñas empresas.

PALABRAS CLAVE: Factores de la Empresa, Factores del Empresario, Éxito Económico, Pymes

FIRM AND ENTREPRENEUR FACTORS AND THEIR RELATIONSHIP WITH ECONOMIC SUCCESS IN SME'S IN THE CENTRAL REGION OF COAHUILA, MEXICO

ABSTRACT

From the perspective of resources and capabilities theory, firm and entrepreneur factors are strengths that can be used to create and implement strategies to achieve economic success of firms. This article analyzes the relationship between firm and entrepreneur factors and the economic success developed by small and medium enterprises (SMEs) in the central region of the state of Coahuila, Mexico. The methodology consisted of obtaining quantitative information and applying a structured questionnaire to a sample of 130 SMEs in the region. The data information obtained was processed with SPSS statistical software using Cross Tabs and Spearman correlation coefficient. Among the most important results is the fact that entrepreneur factors have no association with economic success, except in the education level obtained. It was found that, at a 95% confidence level, there is a positive relationship of 0.222 with growth in investment in machinery and equipment. The analysis also shows that most company features are associated with the economic success of small businesses.

JEL: M10, O40

KEYWORDS: Firms Factors, Entrepreneur Factors, Economic Success, SME's

INTRODUCCIÓN

Derivado de la economía global presente desde hace ya varias décadas, la literatura relacionada con la competitividad de las empresas se ha enfocado en el análisis de los factores que influyen en el crecimiento y éxito económico de las Pymes, las cuales requieren conocer esta información para tomar decisiones estratégicas en sus firmas con el propósito de que sean competitivas tanto a nivel nacional como internacional. Las empresas, para lograr una ventaja competitiva, deben aprender a modificar sus patrones de comportamiento, adaptándose a las necesidades que se presentan a medida que la competencia se intensifica y se internacionaliza (Dekkers, 2005; Arechavala, 1998; Arechavala y Madrigal 2003). La ventaja competitiva de una empresa se puede medir de diferentes maneras, entre las cuales cabe mencionar la que utilizan Máynez, Cavazos, Torres y Escobedo (2013), con los indicadores de crecimiento de las ventas, crecimiento de la empresa y la productividad.

En Coahuila, estado localizado al norte de la República Mexicana colindando con Texas, se ha incrementado considerablemente el número de las Pymes; sin embargo, debido a que el proceso de su surgimiento se ha dado en forma espontánea y de acuerdo a las necesidades prevalecientes en el mercado, la mayoría de estas empresas no sobreviven a la competencia globalizada que prevalece actualmente en la mencionada región (Rueda y Simón, 2001). Lo anterior se deriva en una necesidad imperante de que las Pymes de la región incrementen su competitividad a través del incremento en su productividad, apoyando la sustitución de las importaciones e incrementando sus exportaciones integrándose en cadenas productivas (Simón y Rueda, 2004). Por otro lado, los estudios en las Pymes (de 0 a 250 empleados) en México se justifican por el hecho de que estas empresas representan el 98% de unidades económicas, participan con el 73% de personal empleado y con el 34.7% del producto interno bruto (INEGI, 2010).

Derivado de lo anteriormente expuesto y de acuerdo con la teoría de recursos y capacidades, la cual asume que los factores de la empresa y del empresario son fortalezas que pueden ser usadas para diseñar e implementar sus estrategias en aras de lograr el éxito económico de las firmas (Barney, 1991), se realizó esta investigación, la cual tiene como objetivo analizar la relación que existe entre los factores de la empresa y del empresario y el éxito económico que han desarrollado las Pymes en la región centro del estado de Coahuila, México. El presente trabajo inicia con una revisión de la literatura en torno al tema de los factores de la firma y del empresario que se han relacionado con el éxito económico de las empresas; posteriormente se detalla la metodología utilizada en el trabajo de investigación realizado por las autoras; se continúa con la presentación de los resultados; finalmente, se efectuaron las conclusiones y recomendaciones del estudio y se definieron las líneas futuras de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

Los determinantes del desempeño de la empresa son muy diversos en la literatura, de acuerdo con Rosli (2011), no existiendo una lista aceptada generalmente por todos los estudiosos del tema, de los factores que explican el desempeño de la firma, entendido éste como el éxito o el fracaso empresarial según Lussier (1995). Lo anterior se deriva en una serie de clasificaciones de indicadores que utilizan los investigadores para medir el éxito de la empresa. Rosli (2011) menciona que entre los diferentes enfoques que se han manejado, está el de Ferguson (1993) que está basado en la matriz estructura-comportamiento-desempeño que asume que el desempeño de la firma está determinado por el comportamiento de las empresas dentro del mercado y éste a su vez es influenciado por la estructura del mercado; pero por otro lado, desde la perspectiva de la administración estratégica (McGahan y Porter, 1997) se supone que los factores específicos de la empresa son los más importantes en la determinación del desempeño de la firma.

Factores de la Empresa y del Empresario

La literatura en el área económica incluye estudios sobre factores internos y externos a la firma que se relacionan con el éxito económico de las empresas (Calantone, Kim, Schmidt, Cavusgil, 2006; Schutjens y Wever, 2000). Los factores internos se refieren a factores de la firma y factores del empresario, los cuales Barney (1991) considera que son muy importantes, ya que son los administradores los que pueden entender y describir el desarrollo económico potencial de los recursos de una empresa. Aragón y Rubio (2005) por su parte, clasifican a los factores de éxito de las empresas en dos grandes grupos: internos donde se identifican todas aquellas variables que derivan del ambiente organizacional como lo son: capacidades directivas, capacidades de marketing, calidad, innovación, recursos tecnológicos, sistemas de información, adecuada gestión financiera, valores culturales, estructura organizativa; y por otro lado, los externos constituidos por todas aquellas variables sociales, económicas, políticas y legales que afectan a un grupo empresarial y que de una forma o de otra no dependen de la gestión de cada organización.

Rosli (2011) menciona algunos estudios que han utilizado factores de la empresa como determinantes del desempeño empresarial. Entre otros, cabe mencionar el estudio sobre el desempeño de la capacidad exportadora de las Pymes en Indonesia, donde Wengel y Rodriguez (2006) utilizaron como variables el tamaño y la edad de la empresa, así como la participación de capital extranjero; Sarder *et al.* (1997) usaron la edad de la firma, la experiencia del administrador, la inversión inicial, la competencia de mercado, el sector industrial y el tiempo transcurrido desde que recibieron apoyo financiero, en su estudio sobre el desempeño de las Pymes en Bangladesh; Wynarczyk y Watson (2005) usaron el tamaño, la edad, propiedad, características de la cadena de valor y la sociedad de las firmas, en su investigación en Pymes en el Reino Unido. Por otro lado, Jibao y Kai, (2009) mencionan que hay dos enfoques que tratan de explicar las diferencias entre las fuentes del desempeño entre las firmas; los factores de la industria/sector y los recursos y capacidades de la empresa (internos); sus estudios arrojan evidencia de una relación más directa de los factores de la industria con el desempeño de la firma, que de los factores de la empresa. Bajo este mismo enfoque Ynzunza e Izar (2013 pp. 170) afirman que las empresas necesitan “alinearse a las oportunidades y amenazas externas de la industria e implementar una estrategia que les permita generar los recursos y capacidades organizacionales que les brinden una ventaja competitiva”. En el mismo tenor, el efecto industria y el efecto empresa, Rubio y Aragón (2002) argumentan que la mayoría de los estudios reconoce la primacía del segundo frente al primero, es decir, que las características de la empresa tienen mayor influencia con el desempeño de la misma.

Hansen y Wernerfelt (1989) mencionan que hay dos enfoques en la investigación de los determinantes del desempeño de las empresas: el primero está basado en una economía tradicionalista, enfatizando la importancia de factores externos relacionados con el mercado y el otro se basa en factores organizacionales con respecto a su comportamiento con el medio ambiente. Bajo esta perspectiva se le da poca importancia a la posición competitiva de la empresa; de igual manera, bajo la perspectiva de la economía tradicionalista no se ha tomado en cuenta los factores internos de la firma. Sin embargo, los mencionados autores, unen en sus investigaciones estos dos enfoques para medir y analizar la rentabilidad de la firma. Por lo anteriormente mencionado, en este estudio se utilizarán los factores internos de la firma por medio de dos variables: a) factores de la empresa, con las sub-dimensiones sector económico, tamaño, estructura jurídica, tipo de ventas y actividad del negocio; y b) factores del empresario, con las sub-dimensiones de género, generación como empresario heredero, escolaridad, área de experiencia del propietario y área de estudios.

Éxito Económico

Según Rosli (2011), el éxito (o fracaso) de las firmas puede ser medido de muchas formas, habiendo prevalecido hasta los 80's los indicadores financieros, tales como la utilidad, el rendimiento sobre la inversión, las ventas por empleado y la productividad (Dixon *et al.*, 1990). Este tipo de variables tangibles

se siguen utilizando para medir el desempeño de las firmas porque resulta más fácil su operacionalización; tal es el caso de Garrigos-Simon, Marques y Narangajavana (2005) que utilizaron dos variables tangibles: utilidad (rendimiento sobre los activos, rendimiento sobre la inversión y rendimiento sobre las ventas) y crecimiento (en ventas, cuota de mercado y creación de riqueza), y dos variables intangibles: satisfacción del cliente y la posición competitiva.

A raíz de los nuevos sistemas administrativos prevalecientes después de 1980, menciona Rosli (2011) que se han destacado las medidas menos tangibles y no-financieras, como la administración de la cadena de suministro, el uso de la herramienta *just-in-time* y la administración de la calidad total. Algunas otras medidas intangibles manejadas por (Saad y Patel (2006) son la comunicación, el aprendizaje, la confianza; la satisfacción del cliente, la posición competitiva (Garrigos-Simon et al., 2005); y las utilizadas por Abu Kasim, Minai y Loo (1989), la calidad del producto y la tasa de rendimiento. Por su parte, McNamee, Greenan y McFerran (1999), en su estudio sobre pequeñas empresas irlandesas, utilizaron dos medidas del éxito o fracaso empresarial: crecimiento (en volumen de ventas y de empleo) y utilidad (rendimiento sobre los activos, rendimiento sobre las ventas, utilidad por empleado). Y por otro lado, en un estudio comparativo sobre el desempeño en el sector bancario en Nueva Inglaterra, Powers y Hahn (2002) emplearon sólo un indicador (rendimiento sobre los activos). Schutjens y Wever (2000) mencionan que en la literatura se han manejado diversas maneras de operacionalizar el éxito económico y basándose en estos autores, Velarde y Araiza (2008) presentan una clasificación de los factores que incentivan o inhiben el éxito de las firmas de acuerdo a como se muestra en la Tabla 1.

Otros estudios acerca de los factores de la firma que impulsan el crecimiento de las empresas han ido más allá de la determinación de los mencionados factores, investigando sobre las diferencias entre los factores que influyen a corto y a largo plazo en el éxito de las empresas (Schimke y Brenner, 2011); los mencionado autores, por ejemplo, aportan evidencia en el sentido de que el tamaño de la empresa influye de manera diferente en las pequeñas que en las grandes empresas: las empresas grandes no muestran un crecimiento permanente, mientras que en las pequeñas se aprecia un crecimiento permanente. Esto es, se presenta una relación negativa: a menor tamaño de la firma más crecimiento permanente en la misma. La relación entre la edad de la firma encontrada en algunas investigaciones (Wynarczyk and Watson, 2005; Wengel and Rodriguez, 2006) muestran una tendencia a ser una relación negativa: a mayor edad, menor éxito económico en la firma, ya que las empresas jóvenes tienden a ser relativamente más fáciles de lograr un incremento proporcionado en escala (Rosli, 2005 citando a Storey *et al.*, 1987). Pero por otro lado, otros estudios arrojan evidencia de una relación positiva entre la edad y el desempeño de la firma (Maes, Sels y Roodhoof, 2005); con respecto a esta relación positiva, Wijewardena y Tibbits (1999) argumentan que las empresas grandes tienden a crecer más rápidamente porque poseen ideas innovadoras y administraciones más dinámicas.

Tabla 1: Factores Internos y Externos Que Incentivan o Inhiben el Éxito de las Firmas Según Schutjens y Wever (2000)

Factores Internos	Asociados a la firma	Aquellos relacionados con las actividades económicas de la empresa como son las utilidades, la recuperación de la inversión y la generación de ingresos sustanciales para los empresarios. Algunos otros indicadores como el valor agregado, el incremento en facturación (volumen de ventas) o el incremento del número de empleados y en forma general en términos de la supervivencia de la empresa. Por otro lado, las características de la firma como el tamaño, la presencia de socios, el capital inicial.
	Asociados con el empresario	Se refieren a la experiencia, habilidades, nivel de educación, edad del empresario o administrador, entre otros, que pueden llegar a explicar el éxito o fracaso de una empresa.
Factores Externos	Incluyen factores externos a la firma y al empresario, como el tipo de actividad, los cambios en las condiciones del mercado, estructura competitiva, la heterogeneidad del producto y algunos otros.	

Se aprecian en esta tabla los factores internos asociados a la firma y al empresario que, de acuerdo con Schutjens y Wever (2000), se han relacionado con el éxito y el crecimiento de las Pymes; por otro lado, se presentan los factores externos que, según los mencionados autores, pueden estar altamente relacionados con la competitividad y éxito de las empresas.

Derivado de la revisión bibliográfica respecto al éxito económico de las firmas, en esta investigación éste se medirá de acuerdo al crecimiento obtenido en el número de empleados, de ventas, de utilidades o ganancias y de inversión en maquinaria y equipo.

METODOLOGÍA

Derivada de la revisión bibliográfica efectuada para el presente estudio se plantean las siguientes hipótesis:

H₁: Los factores del empresario se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila.

H₂: Los factores de la empresa y se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila.

Para la comprobación de las mismas, la estrategia metodológica se basó en un estudio cuantitativo aplicando las encuestas con un cuestionario estructurado, adaptado de Saavedra *et al.* (2007), entrevistando cara a cara a los empresarios de las 130 pequeñas empresas que conformaron la muestra por conveniencia de una población infinita de Pymes. Los datos obtenidos en el año 2012, se procesaron a través del paquete estadístico SPSS para medir las variables en estudio y establecer las relaciones buscadas. La medición de los Factores de la Empresa se efectuó a través de cinco sub-dimensiones: sector económico, tamaño de empresa, estructura jurídica, tipo de ventas y actividad del negocio los cuales se detallan en la Tabla 2; mientras que la medición de los Factores del Empresario se realizó mediante cinco dimensiones: género, número de generación como empresario heredero, escolaridad, área de estudio y experiencia del propietario los cuales se detallan en la Tabla 3; finalmente la medición de Éxito Económico se realizó de acuerdo a la información proporcionada por los empresarios acerca del crecimiento obtenido en los últimos dos años en las cuatro variables siguientes: número de empleados, ventas, utilidades o ganancias e inversión en maquinaria y equipo, cada una de ellas medidas en una escala ordinal de nulo, bajo, medio ó alto.

Tabla 2: Operacionalización de la Variable Factores de la Empresa

Sub-Dimensión	Indicadores
Sector económico	Comercial Industria Servicios
Tamaño de empresa	Micro industria Pequeña industria Mediana industria Micro comercio Pequeño comercio Mediano comercio Micro servicios Pequeña servicios Mediana servicios
Estructura jurídica	Persona moral Persona física con actividad empresarial
Tipo de Ventas	Al mayoreo Al menudeo
Actividad del negocio	Productos alimenticios, bebidas y tabaco Textiles, prendas de vestir e industria del cuero Industria de la madera Papel, productos de papel, imprentas y editoriales Sustancias químicas, derivados del petróleo y carbón Productos metálicos básicos Productos metálicos, maquinaria y equipo Servicios profesionales Recreación y esparcimiento Otros

En esta tabla se muestran la operacionalización de la variable factores de la empresa que incluye seis subdimensiones: sector económico, tamaño de la empresa, estructura jurídica, tipo de empresa, tipo de ventas y actividad del negocio

Tabla 3: Operacionalización de la Variable Factores del Empresario

Sub - Dimensión	Indicadores
Género	Femenino Masculino
Generación como empresario heredero	Primera Segunda Tercera
Escolaridad	Sin estudios Primaria Secundaria Preparatoria Carrera Técnica Licenciatura Especialidad Maestría
Experiencia del propietario en	Ventas Mercadotecnia Producción Administración general Ingeniería Contabilidad / Finanzas Derecho Recursos Humanos Educación
Area de estudios	Ciencias Sistemas de Información Ingeniería Operación Mercadotecnia Contabilidad Administración general Derecho Otra

En esta tabla se muestran la operacionalización de la variable factores del empresario que incluye cinco subdimensiones: género, generación como empresario heredero, escolaridad, experiencia del propietario y área de estudios

Tabla 4: Características de las Empresas de la Región Centro del Estado de Coahuila

Factores de la empresa		Empresas	%
Comercial		43	33.1
Industria		48	36.9
Servicios		39	30.0
Sector económico Total		130	100
Micro industria		15	12.2
Pequeña industria		15	12.2
Mediana industria		9	7.3
Micro comercio		28	22.8
Pequeño comercio		9	7.3
Mediano comercio		5	4.0
Micro servicios		31	25.2
Pequeña servicios		9	7.3
Mediana servicios		2	1.6
Tamaño de empresa Total		123	100
Persona moral		52	40.3
Persona física con actividad empresarial		77	59.7
Estructura jurídica Total		129	100
Al mayoreo		77	77.0
Al menudeo		23	23.0
Tipo de ventas Total		100	100
Productos alimenticios, bebidas y tabaco		25	20.3
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero		5	4.1
Industria de la madera		1	0.8
Papel, productos de papel, imprentas y editoriales		5	4.1
Sustancias químicas, derivados del petróleo y carbón		4	3.3
Productos metálicos básicos		15	12.2
Productos metálicos, maquinaria y equipo		9	7.3
Servicios profesionales		21	17.1
Recreación y esparcimiento		1	0.8
Otros		28	22.8
Actividad del negocio Total		126	100

En esta tabla se presentan las características de las empresas encuestadas entre las que se encuentran: el sector económico, el tamaño de empresa, la estructura jurídica, el tipo de empresa, el tipo de ventas y la actividad del negocio.

Se aprecia que la mayor cantidad de Pymes encuestadas, con un 36.9% son industria, predominando para este sector con un 12.2% cada una, las micro y pequeñas empresas, mientras que para los sectores económicos comercio y servicios la mayoría son microempresas con un 23% y 25% respectivamente. Por otro lado el 60% de las Pymes están constituidas como personas físicas con actividad empresarial y el 77% realiza ventas al mayoreo siendo las actividades del negocio más desarrolladas la de productos alimenticios, bebidas y tabaco con un 20% y la de servicios profesionales con un 17%.

Factores del Empresario

Los resultados obtenidos acerca de las características de los 130 empresarios de las Pymes de la región centro del estado de Coahuila, en México, se presentan en la Tabla 5. Se puede apreciar que la mayoría (76.4%) de los empresarios son hombres, la mitad tiene estudios de licenciatura, siendo la ingeniería con un 32.7%, la mayor área de estudios cursada y una mayor experiencia del empresario en ventas con un 42.6%.

Relación Entre Factores del Empresario y Éxito Económico

Para comprobar la H_1 : *Los factores del empresario se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila*, se aplicó el coeficiente de correlación *Rho de Spearman* en los indicadores generación como empresario heredero y escolaridad para determinar su relación con el éxito económico obteniéndose los resultados que se presentan en la Tabla 6.

Tabla 5: Características de los Empresarios de la Región Centro del Estado de Coahuila

Factores del empresario		Empresas	%
Femenino		30	23.6
Masculino		97	76.4
	Género	Total	127
Primera		13	52.0
Segunda		11	44.0
Tercera		1	4.0
	Generación como empresario heredero	Total	123
Sin estudios		1	0.8
Primaria		4	3.1
Secundaria		10	7.8
Preparatoria		19	14.8
Carrera Técnica		13	10.2
Licenciatura		64	50.0
Especialidad		12	9.4
Maestría		5	3.9
	Escolaridad	Total	128
Ventas		55	42.6
Mercadotecnia		2	1.6
Producción		20	15.5
Administración general		20	15.5
Ingeniería		10	7.8
Contabilidad / Finanzas		11	8.5
Derecho		4	3.1
Recursos Humanos		2	1.6
Educación		2	1.6
Otra		3	2.3
	Experiencia del propietario	Total	100
Ciencias		5	4.8
Sistemas de Información		3	2.9
Ingeniería		34	32.7
Operación		5	4.8
Mercadotecnia		3	2.9
Contabilidad		16	15.4
Administración general		20	19.2
Derecho		6	5.8
Otra		12	11.5
	Área de estudios	Total	104

En esta tabla se presentan los factores del empresario entre los que se encuentran: el género, la generación como empresario heredero, la escolaridad, la experiencia del propietario y el área de estudios.

Tabla 6: Relación Entre Generación Como Empresario Heredero y Escolaridad Con Éxito Económico

Factores del empresario	Éxito Económico (Crecimiento en los dos últimos años en):			
	Número de Empleados	Ventas	Utilidades o Ganancias	Inversión en maquinaria y equipo
Generación como empresario heredero	0.099	0.211	0.342	-0.012
	0.638 (25)	0.312 (25)	0.094 (25)	0.957 (24)
Escolaridad	0.138	0.024	0.106	0.222*
	0.135 (119)	0.802 (115)	0.249 (119)	0.018 (113)

En esta tabla se muestran los resultados obtenidos acerca de la relación entre generación como empresario heredero y escolaridad del empresario con el éxito económico desarrollado por las empresas. * Nivel de significancia $p < 0.05$ ** Nivel de significancia $p < 0.01$

Los resultados encontrados muestran una correlación positiva (.222) y estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% entre el nivel de escolaridad del empresario y el crecimiento en la inversión en maquinaria y equipo, lo cual confirma que a mayor nivel de escolaridad del empresario, mayor será el crecimiento de la inversión en maquinaria y equipo. Enseguida, para el resto de los indicadores de los factores del empresario (género, experiencia del propietario y área de estudios del empresario) se aplicó la técnica *Cross Tabs* utilizándose el estadístico coeficiente de contingencia para determinar su asociación con el éxito económico, encontrándose que en todos los casos los resultados encontrados no muestran valores estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 95% entre dichos factores del empresario y el éxito económico, excepto en el área con más experiencia del empresario que de manera específica se relaciona con el crecimiento en ventas en los últimos dos años, donde se encontró un coeficiente de contingencia de .535 con valores significativos a un nivel de confianza del 95%, de acuerdo a lo que se indica en la Tabla 7.

Tabla 7: Asociación Entre Mayor Experiencia del Empresario Con Crecimiento en Ventas

Mayor Experiencia del empresario en el área de:	Crecimiento en Ventas en los dos últimos años				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Total
Ventas	1	5	33	12	51
Mercadotecnia	0	0	2	0	2
Producción	0	1	13	2	16
Administración general	0	2	11	5	18
Ingeniería	1	1	6	2	10
Contabilidad y finanzas	1	3	6	0	10
Derecho	2	0	1	0	3
Recursos humanos	0	0	2	0	2
Educación	0	1	1	0	2
Otra	0	0	2	0	2
Total	5	13	77	21	116

En esta tabla se muestra la asociación entre las variables mayor experiencia del empresario con el crecimiento en ventas en los últimos dos años Valor del coeficiente de contingencia .535 Nivel de significancia $p < 0.05$

Se aprecia que existe una relación entre la mayor experiencia desarrollada por el empresario y el crecimiento en ventas obtenido en los dos últimos años en el sentido que se menciona a continuación: i) los empresarios con mayor experiencia en las áreas de ventas, producción, administración general o ingeniería, obtuvieron un mediano y alto crecimiento en venta, ii) los empresarios con mayor experiencia en las áreas de contabilidad y finanzas o recursos humanos obtuvieron un mediano crecimiento en ventas, iii) los empresarios con mayor experiencia en el área de educación obtuvieron un mediano o bajo crecimiento en venta y iv) los empresarios con mayor experiencia en el área de derecho obtuvieron un bajo crecimiento en las ventas.

Lo anteriormente expuesto permite aceptar parcialmente la H_1 : *Los factores del empresario se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila ya que, sólo existe evidencia estadísticamente significativa para hacerlo en el caso del nivel de escolaridad del empresario que se relaciona con el crecimiento en la inversión de maquinaria y equipo y el área con*

más experiencia del empresario que de manera específica se relaciona con el crecimiento en ventas en los últimos dos años; este estudio no arroja evidencia suficiente para asegurar que exista una asociación entre el resto de los indicadores de los factores del empresario con el éxito económico.

Relación Entre Factores de la Empresa y Éxito Económico

Para comprobar la H2: Los factores de la empresa se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila, en primer lugar se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman en el indicador tamaño de empresa para determinar su relación con el éxito económico, encontrándose en todos los casos que no existe una relación estadísticamente significativa entre ellos, por tanto los hallazgos de este estudio no aportan suficiente evidencia para establecer una relación entre ambas variables. En segundo lugar para el resto de los indicadores de los factores de la empresa (el sector económico, la estructura jurídica, el tipo de ventas y la actividad del negocio) se aplicó la técnica Cross Tabs utilizándose el estadístico coeficiente de contingencia para determinar su asociación con el éxito económico, encontrándose los siguientes resultados:

La estructura jurídica de la empresa: (persona moral o persona física con actividad empresarial) no muestran valores estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 95% entre dichos indicadores y el éxito económico medido en términos del crecimiento en las ventas y en las utilidades o ganancias en los dos últimos años. Sin embargo si reporta una asociación con el éxito económico medido con el crecimiento en los dos últimos años del número de empleados (coeficiente de contingencia de .255 con $p < 0.05$) y con el crecimiento de la inversión en maquinaria y equipo en ese mismo tiempo (coeficiente de contingencia de .281 con $p < 0.05$). La asociación que se presentan en ambos casos, es que las Pymes constituidas como persona moral reportan un mediano crecimiento en el número de empleados y la inversión de maquinaria y equipo, mientras que las que se constituyeron como persona física con actividad empresarial reportan un bajo crecimiento en dichos indicadores.

El sector económico de la empresa: (comercial, servicios o industria) no muestran valores estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 95% entre dichos indicadores y el éxito económico medido en términos del crecimiento en el número de empleados y en las utilidades o ganancias en los dos últimos años. Sin embargo, si reporta una asociación con el éxito económico medido con el crecimiento en ventas en los dos últimos años (coeficiente de contingencia de .328 con $p < 0.05$) y con el crecimiento de la inversión en maquinaria y equipo en ese mismo tiempo (coeficiente de contingencia de .376 con $p < 0.01$). Las asociaciones que se presentan son por un lado, que las Pymes industriales y comerciales reportan un mediano y alto crecimiento en ventas, mientras que las Pymes de servicios reportan un mediano y bajo crecimiento en ventas, y por el otro, que las Pymes de servicios y comerciales reportan un bajo y mediano crecimiento en la inversión de maquinaria y equipo, mientras que las Pymes industriales reportan un mediano y alto crecimiento en dicho indicador.

El tipo de ventas: (mayoreo o menudeo) no muestran valores estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 95% entre dichos indicadores y el éxito económico medido en términos del crecimiento en las ventas y en las utilidades o ganancias en los dos últimos años. Sin embargo si reporta una asociación con el éxito económico medido con el crecimiento en los dos últimos años del número de empleados (coeficiente de contingencia de .309 con $p < 0.05$) y con el crecimiento de la inversión en maquinaria y equipo en ese mismo tiempo (coeficiente de contingencia de .337 con $p < 0.01$). Las asociaciones que se presentan son por un lado, que las Pymes con ventas al menudeo reportan un bajo crecimiento en la inversión de maquinaria y equipo, mientras que las Pymes con ventas al mayoreo reportan un mediano y alto crecimiento en dicho indicador, y por el otro, que las Pymes con ventas al menudeo reportan un bajo crecimiento en el número de empleados, mientras que las Pymes con ventas al mayoreo reportan un mediano crecimiento en dicho indicador.

La principal actividad del negocio:, en todos sus indicadores, no se encontraron valores estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 95% en su relación con el éxito económico. Lo anteriormente expuesto permite aceptar parcialmente la H2: Los factores de la empresa se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila ya que, sólo existe evidencia estadísticamente significativa para hacerlo en el caso de la estructura jurídica de la empresa y el tipo de ventas que realiza la empresa, que se relacionan con el éxito económico medido en términos del crecimiento en el número de empleados y en la inversión de maquinaria y equipo, así como el sector económico de la empresa, que de manera específicas se relaciona con el éxito económico en el crecimiento en ventas y en la inversión de maquinaria y equipo en los últimos dos años. Este estudio no arroja evidencia suficiente para asegurar que exista una asociación entre el resto de los indicadores de los factores de la empresa con el éxito económico.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se realiza en una muestra por conveniencia de micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la región centro del estado de Coahuila, por tanto los resultados encontrados, se limitan a las empresas antes mencionadas y corresponden al trabajo de campo realizado en el 2012. El estudio versó entorno al análisis, por un lado, de la relación que existe entre los factores de la empresa con el éxito económico obtenido por las Pymes, y por el otro, al análisis de la relación que existe entre los factores del empresario y el éxito económico obtenido por dichas empresas. Los resultados de la investigación arrojan evidencia empírica estadísticamente significativa que permite aceptar parcialmente la H1: Los factores del empresario se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila ya que, sólo existe evidencia estadísticamente significativa para hacerlo en el caso del nivel de escolaridad del empresario que se relaciona con el crecimiento en la inversión de maquinaria y equipo y el área con más experiencia del empresario que de manera específica se relaciona con el crecimiento en ventas en los últimos dos años; este estudio no arroja evidencia suficiente para asegurar que exista una asociación entre el resto de los indicadores de los factores del empresario con el éxito económico. Lo encontrado sugiere que el hecho de que el empresario esté preparado y capacitado en ciertas áreas específicas relacionadas con la actividad económica de las firmas, contribuye en gran manera a que la empresa logre incrementar indicadores relacionados con el éxito económico, haciendo a las empresas cada vez más competitivas.

Respecto a la H2: Los factores de la empresa se relacionan con el éxito económico que han desarrollado las Pymes de la región centro del Estado de Coahuila, los hallazgos permiten aceptarla parcialmente ya que, sólo existe evidencia estadísticamente significativa para hacerlo en el caso de la estructura jurídica de la empresa y el tipo de ventas que realiza la empresa, que se relacionan con el éxito económico medido en términos del crecimiento en el número de empleados y en la inversión de maquinaria y equipo, así como el sector económico de la empresa, que de manera específica se relaciona con el éxito económico en el crecimiento en ventas y en la inversión de maquinaria y equipo en los últimos dos años. Este estudio no arroja evidencia suficiente para asegurar que exista una asociación entre el resto de los indicadores de los factores de la empresa con el éxito económico.

Este resultado parece indicar que estando la empresa constituida en una sociedad, como persona moral, existe la posibilidad de que haya más control por la presión ejercida por los socios, lo cual incrementa el número de empleados y la inversión en maquinaria y equipo de la firma, al contrario de lo que sucede con las personas físicas. De acuerdo con los resultados de este estudio empírico, la principal contribución es la evidencia de que los factores del empresario, específicamente el nivel de escolaridad y las áreas de más experiencia, y que los factores de la empresa, particularmente la estructura jurídica y el tipo de ventas que realiza la empresa, sí tienen relación con el éxito económico que desarrollan las empresas, información que los empresarios requieren conocer para poder aprovechar las fortalezas de su firma en aras de lograr una ventaja competitiva en este entorno globalizado.

Con base en los resultados significativos encontrados en esta investigación, se recomienda que estas pequeñas y medianas empresas promuevan entre sus empresarios y administradores la obtención de niveles más altos de escolaridad y capacitación en las áreas de ventas, producción, administración general y/o ingeniería para que tengan más experiencia, lo cual se derivaría en el incremento de algunos indicadores del éxito económico en su empresa. Además, se recomienda que se constituyan en personas morales, lo cual le dará más solidez a su firma y contribuirá a incrementar sus indicadores de éxito económico. También se recomienda, como línea de investigación futura, analizar con una muestra probabilística, la relación que existe entre los factores de la empresa y del empresario con el éxito económico, pero discriminando el análisis con base en el tamaño de la empresa ya que de acuerdo a la literatura las características y operación de la micro empresa, difiere en gran medida de las pequeñas y medianas empresas.

REFERENCIAS

Abu Kasim, N., Minai, B. y Loo, S. (1989). Performance measures in Malaysia - the state-of-the-art. *Malaysian Management Review*, 24(3): 3-9.

Aragón y Rubio (2005). Factores asociados con el éxito competitivo de las pyme industriales en España. *Universia Bussines Review*. Cuarto trimestre. Universidad de Murcia.

Arechavala, Ricardo (1998). "Formas de Operación de las Pequeñas Empresas en el Occidente de México: Los Retos de la Competitividad en Mercados Abiertos", *Revista Contaduría y Administración*, Universidad Nacional Autónoma de México, 189, 1 (Abril-Junio) pp. 66-84.

Arechavala, R, y Madrigal, B. (2003). "Internacionalización de Mercados Laborales y Rotación de Personal: Aprendizaje y Adaptación en las Pequeñas Empresas de la Industria del Calzado en el Occidente de México", *Gestión Pública y Empresarial*, 3, 3, (enero-junio), pp. 13-26.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, Vol. 7, No. 1, 99-120.

Calantone, R., Kim, D., Schmidt, J., Cavusgil, T. (2006). The influence of internal and external firm factors on international product adaptation strategy and export performance: A three-country comparison. *Journal of Business Resarch*, 59, pp 176-185.

Dekkers, R. (2005): (R)evolution: organizations and the dynamics of the environment, Springer, New York.

Dixon, J., Nanni, A., Vollman, T. (1990). The New Performance Challenge: Measuring Operations for World Calls Competition. Dow-Jones Irwin. Homewood, Il.

Ferguson P. (1993). Industrial economics: issues and perspectives. Macmillan. Hong Kong.

Garrigos-Simon, F., Marques, D., Narangajavana, Y. (2005). Competitive strategies and performance in Spanish hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospital Management*, 17(1): 22-38.

Hansen, G. y Wernerfelt, B. (1989). Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, Vol 10, 399-411.

INEGI (2010). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. www.inegi.org.mx

Lussier, R. (1995). A nonfinancial business success versus failure prediction model for young firms. *Journal of Small Business Management*, 39(3): 228-239.

- Maes, J., Sels, L., Roodhooft, F. (2005). Modelling the link between management practices and financial performance: evidence from small construction companies. *Small Business Economics*, 25: 17-34.
- Máynez, A., Cavazos, J., Torres, V. y Escobedo, M. (2013). Las capacidades de la empresa para personalizar su producción y reconfigurarse de forma interna: ¿influyen su desempeño operativo y su ventaja competitiva percibidos? Aceptado para publicación en: *Revista Internacional Administración & Finanzas*. V6(7), 2013.
- McGahan A. y Porter, M. (1997). How much does industry matter, really? *Strategic Management Journal*, 18: 15-30.
- McNamee, P., Greenan, K. y McFerran, B. (1999). The competitive analysis model: A new approach to strategic development for small businesses. *Benchmarking International Journal*, 6(2): 125-46.
- Powers TL, Hahn W (2002). Skill and resource based competitive methods: impact on firm performance. *Journal of Professional Services Marketing*, 16(2): 113-24.
- Rosli, M. (2011). Determinants of small and medium enterprises performance in the Malaysian auto-parts industry. *African Journal of Business Management*, Vol. 5 (20), pp. 8235-8241.
- Rubio, A. y Aragón, A. (2002). Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la pyme. *Cuadernos de Gestión*, V2(1), 2002.
- Rueda I. y Simón N. (Coord.). (2001). *De la Privatización a la Crisis: el caso de Altos Hornos de México*, Miguel Ángel Porrúa Editores-Instituto de Investigaciones Económicas-Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. México.
- Saad, M. y Patel, B. (2006). An investigation of supply chain performance measurement in the Indian automotive sector. *Benchmarking International Journal*, 13(1/2): 36-53.
- Saavedra, M.; Hernández, M.; Mendoza, J.; Jiménez, M.; Hernández, G.; Vázquez, A.; Navarrete, D. (2007). Perfil Financiero y Administrativo de las Pequeñas Empresas del Estado de Hidalgo. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.
- Sarder, J., Ghosh, D., Rosa, P. (1997). The importance of support services to small enterprises in Bangladesh. *Journal of Small Business Management*, 35 (2): 26-36.
- Schutjens, V. y Weverm E. (2000) Determinants of new firm success, *Papers in Regional Science*, No. 79, p. 135-159.
- Schimke, A. y Brenner, T. (2011). Long-run factors of firm growth - a study of German firms, Working Paper Series in Economics, No. 21, Karlsruher Institut für Technologie, KIT – University of the State of Baden-Wuerttemberg and National Laboratory of the Helmholtz Association. April 2011.
- Simón, N. y Rueda, I., (2004). Changes in the Mexican steel industry after privatization: The case of Altos Hornos de México (AHMSA). *Mexico and the World Web Journal*. Volume 9, Issue 3, Summer 2004, PROFMEX ISSN 1535-0630. México.
- Velarde, E. y Araiza, Z. (2008). *Las estrategias de dirección y su relación con el éxito económico en las MPYMES de la región centro del estado de Coahuila*. Memorias del XII congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, Academia de Ciencias Administrativas, A. C. y CETYS Universidad, Tijuana, B.C., México.
- Wengel J, Rodriguez E (2006). SME export performance in Indonesia after the crisis. *Small Business Economics*, 26: 25-37.

Wijewardena H, Tibbits GE (1999). Factors contributing to the growth of small manufacturing firms: data from Australia. *Journal of Small Business Management*, 37(2): 88-95.

Wynarczyk P, Watson R (2005). Firm growth and supply chain partnership: an empirical analysis of U.K. SME subcontractors. *Small Business Economics*, 24: 39-51.

Ynzunza, C., Izar, J. (2013). Efecto de las estrategias competitivas y los recursos y capacidades orientados al mercado sobre el crecimiento de las organizaciones. *Contaduría y Administración*, 58 (1), enero-marzo 2013: 169-197.

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Elvira Velarde López, es Doctora en Administración, catedrática e investigadora adscrita a la Universidad Autónoma de Coahuila; ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales y ha publicado capítulos de libros de investigación y artículos en revistas indexadas. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores y es miembro del cuerpo arbitral de varias revistas de investigación, actualmente colabora con la línea de investigación de capacidades tecnológicas en pequeñas empresas. E-mail: elvira_velarde@yahoo.com.mx.

Zóchitl Araiza Garza, es Doctora en Administración actualmente adscrita a la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, donde es líder del cuerpo académico micros, pequeñas y medianas empresas; cultiva la línea de investigación de asociación y cooperación entre pequeñas empresas, exponiendo sus contribuciones al conocimiento en ponencias en congresos nacionales e internacionales, así como conferencias y publicando capítulos de libros de investigación y artículos arbitrados y de divulgación. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores y del cuerpo arbitral de varias revistas de investigación. E-mail: araizagarza@yahoo.com.mx.

Anahí García Moreno, es estudiante de la Universidad Autónoma de Coahuila, en México, y actualmente colabora en los proyectos de investigación de la Dra. Velarde y la Dra. Araiza. E-mail: anahi_elizabeth07@hotmail.com.

ESTRATEGIA COLLAR COSTO CERO PARA EXPORTADORES CHILENOS. VALUACION DE BLACK-SCHOLES VS SIMULACIONES DE MONTECARLO

Eduardo Sandoval, Universidad de Concepción
Paula Urrutia, Universidad de Concepción

RESUMEN

Las simulaciones de Monte Carlo (SMC) son una importante técnica utilizada en finanzas para valorar opciones europeas en general y estrategias de cobertura de riesgo cambiario en particular. Sin embargo, Hull (2012) indica que esta técnica demanda demasiado tiempo de cómputo para alcanzar un alto nivel de precisión. No obstante lo anterior y como se demuestra en este artículo, los errores estándar asociados a las SMC pueden ser reducidos significativamente al incrementar el número de caminos aleatorios realizados. Adicionalmente, se muestra que la estrategia Collar costo cero seguida por un exportador chileno que busque cobertura mensual frente al riesgo cambiario, converge al mismo precio ya sea usando el modelo de Black-Scholes o SMC cuando aumenta el número de caminos aleatorios. Finalmente, se evalúa la efectividad de la estrategia, mostrando claros beneficios económicos asociados de ser implementada en periodos de apreciación del peso chileno respecto al dólar americano.

PALABRAS CLAVE: Estrategia Collar Costo Cero, Valuación de Black-Scholes, Simulaciones de Monte Carlo

ZERO-COST COLLAR STRATEGY FOR CHILEAN EXPORTERS: BLACK-SCHOLES VALUATION VS MONTE CARLO SIMULATIONS

ABSTRACT

Monte Carlo Simulation (MCS) is an important technique used in finance to value European options in general and hedging strategies of exchange rate risk in particular. However, Hull (2012) indicates that this technique demands much computing time to achieve a high level of precision. In spite of the above, this article shows that the standard errors associated with MCS can be significantly reduced by increasing the number of random walks. Additionally, it is shown that the valuation of zero-cost collar strategy followed by a Chilean exporter, who seeks monthly coverage against foreign exchange risk, converges at the same price either using the Black-Scholes model or MCS when the number of random walks increases through simulations. Finally, the effectiveness of zero-cost collar strategy is evaluated. This strategy shows clear economic benefits associated of being implemented in periods of appreciation of the Chilean peso against the U.S. dollar.

JEL: G13, G17

KEYWORDS: Zero-cost Collar Strategy, Black-Scholes Valuation, Monte Carlo Simulations

INTRODUCCIÓN

Las estadísticas del Banco Central de Chile (www.bcentral.cl) indican que las exportaciones chilenas han aumentado significativamente desde los 21,651 millones de USD en el año 2003 a 78,813 en el año 2012, mostrando así una tasa de crecimiento anual promedio del 15,4%. El fuerte

crecimiento de las exportaciones hace necesario que los agentes económicos dedicados a esta actividad en Chile busquen mecanismos de cobertura frente al riesgo cambiario y con ello minimizar las potenciales pérdidas cambiarias en escenarios adversos de tipo de cambio. Uno de estos mecanismos de cobertura es la estrategia Collar, la cual se consigue a través de la combinación de dos opciones europeas sobre el dólar americano. La primera consiste en la compra de una opción de venta con precio de ejercicio K_0 (tipo de cambio \$/USD piso) y la segunda en la venta de una opción de compra con precio de ejercicio K_1 (tipo de cambio \$/USD techo) ambas posibles de ser ejercidas en una fecha futura determinada.

En este tipo de estrategia, se tiene que el exportador paga y cobra una prima simultáneamente, paga como consecuencia de la compra de la opción de venta a “tipo de cambio piso K_0 ” y cobra como consecuencia de la venta de la opción de compra a “tipo de cambio techo K_1 ”, por lo que puede darse el caso de que el costo de la combinación de ambas opciones sea cero. Con el objetivo de que el costo sea cero, se buscarán rangos de precio de ejercicio que generen primas de igual cuantía, lo que se conoce como Collar costo cero. Cuando el activo subyacente corresponde a dólares americanos, se tiene que las ventajas asociadas a este tipo de cobertura para un exportador son las siguientes; la cobertura no posee un costo inicial, se fija un tipo de cambio mínimo para realizar la operación, que le permite cubrirse ante la caída del tipo de cambio, es más flexible que un forward de tipo de cambio único y al ser una alternativa OTC (over the counter), el Collar se adecua perfectamente a las necesidades de los clientes en cuanto a montos, plazos, precios de ejercicio, entre otros.

Las desventajas consisten en el techo fijado para el exportador que no le permitirá aprovechar la totalidad de los beneficios que entrega el mercado si el tipo de cambio sobrepasa el tipo de cambio techo K_1 . Dada la relevancia que puede tener la cobertura cambiaria en los resultados económicos para un exportador en Chile, este artículo tiene como principal motivación valorar las opciones europeas sobre el dólar americano contempladas en la estrategia Collar costo cero bajo dos métodos alternativos: Simulaciones de Monte Carlo (SMC) y Black-Scholes, y luego probar si existe convergencia en la valuación en ambos métodos en la medida que el número de caminos aleatorios implementados en las SMC aumenta. Finalmente se evalúan los resultados de la estrategia para el caso de un exportador chileno que busque cobertura mensual frente al riesgo cambiario y con ello estimar su efectividad. A continuación el artículo continúa con la revisión de la literatura, luego se sigue con la metodología, luego se presentan los resultados y finalmente las conclusiones.

REVISIÓN LITERARIA

La simulación de Monte Carlo ha sido una de las técnicas más utilizadas en finanzas debido a que evita la complejidad matemática y tiene una implementación relativamente fácil de llevar a cabo. Esta técnica fue inicialmente utilizada en la valuación de opciones por Boyle (1977) y ha sido una herramienta útil en situaciones de valuación de opciones con múltiples factores estocásticos, Barraquand y Martineau (1995). Hull y White (1987) usan SMC para valorar opciones con volatilidades estocásticas. Schwartz y Torous (1989) la aplican en la valuación de activos financieros con garantía hipotecaria. Inspirados por Carriere (1996), y Tsisiklis y Van Roy (1999), Longstaff y Schwartz (2001) usan un método de simulación basado en el algoritmo de mínimos cuadrados de Monte Carlo para valorar opciones americanas. Sin embargo, las SMC han sido también criticadas por algunos autores. Hull (2012) indica que ésta demanda demasiado tiempo de cómputo para alcanzar el nivel de precisión requerido, generando así altas varianzas que lideran a ineficiencias computacionales, lo que no obstante puede ser minimizado gracias a los ordenadores de última generación

METODOLOGÍA

La Eficiencia y Precisión de las Simulaciones de Monte Carlo

Desde un punto de vista estadístico se espera que la eficiencia de las SMC se incremente con el aumento del número de caminos aleatorios usados en las simulaciones. Ya que las SMC son muestras de variables estocásticas, la valuación o precios de las opciones modeladas a través de esta técnica también lo son. El error estándar estimado (*EEE*) puede ser calculado como la desviación estándar (*DS*) de los precios de las opciones estimados a través de las SMC dividido por la raíz cuadrada del número de caminos aleatorios usados en la estimación (*m*).

$$EEE = DS/\sqrt{m} \quad (1)$$

La ecuación (1) indica que *EEE* disminuirá al incrementar el número de caminos aleatorios usados en la estimación. En teoría si la *DS* permanece constante, al incrementar por ejemplo *m* de 100 a 400, el *EEE* se reduciría en un 50%. Por otra parte, la convergencia en el precio o valuación de opciones es medida a través de la magnitud de las diferencias de los promedios de los precios asociados a las muestras de dos grupos. Para los propósitos de este artículo, SMC y modelo de Black-Scholes, el cual corresponde a un tipo de solución cerrada. Los precios de ambos métodos convergen cuando los promedios no muestran diferencias estadísticamente significativas. Bajo el modelo de Black-Scholes, el dólar americano (tipo de cambio \$/USD) sigue un movimiento geométrico del tipo Brownian. Esto es:

$$dS = (r - rf)S dt + \sigma S dz \quad (2)$$

donde *S* es el tipo de cambio \$/USD, *r* es la tasa sin riesgo en Chile, *rf* es la tasa sin riesgo en Estados Unidos, σ es la volatilidad asociada a los rendimientos del dólar americano, y *dz* es un proceso Wiener,

$$dz = \varepsilon\sqrt{\Delta t}.$$

La estrategia Collar costo cero (*CCC*) corresponde a la combinación de dos opciones europeas. Como fue señalado anteriormente, el exportador chileno que desee cubrirse con esta estrategia debe comprar una opción de venta europea (*P*) con precio de ejercicio K_0 y simultáneamente vender una opción de compra europea (*C*) con precio de ejercicio K_1 . Ambas opciones suscritas sobre el dólar americano con igual fecha de vencimiento. Para efectos de valuación, en este artículo se asume que $K_0 = \hat{S}$ lo cual supone que el exportador no desea obtener un tipo de cambio inferior al observado en el mercado spot inmediato, \hat{S} . El precio de ejercicio K_1 por su parte, toma un valor que, dada la volatilidad en los rendimientos del dólar americano, las tasas de interés y el plazo de vencimiento de las opciones permita generar una estrategia Collar costo cero (esto es el valor de las primas tanto para la opción de venta como para la opción de compra deben ser iguales).

$$CCC = P(\hat{S}, K_0, t, \sigma, r, rf) - C(\hat{S}, K_1, t, \sigma, r, rf) \quad (3)$$

donde:

$$C = \hat{S} \cdot e^{-rfT} \cdot N(d_1) - K_1 \cdot e^{-rT} \cdot N(d_2) \quad (4)$$

$$P = K_0 \cdot e^{-rT} \cdot N(-d_2) - \hat{S} \cdot e^{-rfT} \cdot N(-d_1) \quad (5)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{\hat{S}}{K_1}\right) + (r - rf + 0,5 \cdot \sigma^2) \cdot T}{\sigma \cdot \sqrt{T}} \quad (6)$$

$$d_2 = d_1 - \sigma \cdot \sqrt{T} \quad (7)$$

\hat{S}	: Tipo de cambio spot inmediato (\$/US\$)
rf	: Tasa de interés libre de riesgo anual externa compuesta continuamente
C	: Precio de opción de compra europea
P	: Precio de opción de venta europea
K	: Precio de ejercicio (K_0 para opción de venta, K_1 para opción de compra)
r	: Tasa de interés libre de riesgo anual doméstica compuesta continuamente
σ^2	: Volatilidad (varianza) anual del rendimiento del dólar americano
T	: Tiempo de maduración de la opción expresado en años.
$N(x)$: Función de distribución acumulada de probabilidad asociada a una distribución normal estandarizada.

Volatilidad

La volatilidad corresponde a la incertidumbre sobre los rendimientos proporcionados por el activo subyacente. El efecto de esta variable sobre opciones de compra y venta va en la misma dirección, pues se tiene que a mayor volatilidad, mayor será el precio de la opción. Lo anterior, se explica debido a que a mayor volatilidad más amplio es el rango de precios que puede tomar el activo subyacente al vencimiento, incrementando el riesgo del vendedor de opciones y aumentando la probabilidad de beneficios para los compradores, lo que se traduce en un aumento de la prima. En los modelos de valoración de opciones se asume la hipótesis de mercados eficientes para los activos subyacentes, en otras palabras, que los precios del subyacente incorporan automáticamente toda la información relevante que surge en los mercados. Dado esto, es que la variación de precios será completamente aleatoria, pues la información será entregada al mercado de la misma forma, por lo que la distribución estadística de los precios será una distribución normal.

Prosper Lamothe (1993), señala que diferentes estudios empíricos realizados sobre diversos subyacentes reflejan que aunque las variaciones o rendimientos diarios no se comportan exactamente como una distribución normal, su distribución se aproxima bastante a las características de ésta, por lo que los mercados han asumido la hipótesis sin producirse grandes sesgos.

Volatilidad y Modelos Garch

De acuerdo a Casas y Cepeda (2008) la volatilidad es una característica inherente a las series de tiempo financieras que por lo general, no es constante y por consecuencia todos los modelos de series de tiempo tradicionales que suponen varianza homocedástica, no son adecuados para modelar series financieras. Los modelos autorregresivos de heterocedasticidad condicional (GARCH) se encuentran específicamente diseñados para modelar y pronosticar varianzas condicionales. Engle (1982) señala que la experiencia lleva a contrastar periodos de amplia varianza seguidos de periodos de varianza más pequeña, por lo que un modelo que intente predecir los valores de dicha varianza servirá para entregar estimaciones más precisas. De la misma forma, estos modelos son válidos para la compra y venta de activos financieros, pues la decisión puede ser tomada en base a información proveniente del pasado (rentabilidad,

volatilidad), lo que motiva y justifica la modelación de la heterocedasticidad condicional autorregresiva (De Arce, 1998). Los modelos GARCH (Generalized ARCH) fueron inicialmente planteados por Bollerslev (1986). En estos modelos es necesario hacer dos especificaciones, una para los rendimientos y otra para la varianza condicional. El modelo básico GARCH (1,1), cuenta con un término ARCH y un término GARCH ambos de primer orden, el cual tiene la siguiente especificación:

$$y_t = x_t \cdot \gamma + \varepsilon_t \quad (8)$$

$$\sigma_t^2 = \omega + \alpha \cdot \varepsilon_{t-1}^2 + \beta \cdot \sigma_{t-1}^2 \quad (9)$$

La ecuación (8) asociada a la ecuación de los rendimientos puede ser expresada como una combinación lineal de variables exógenas x_t y sus parámetros γ , más un término de error (ε_t). Dado que la varianza (σ_t^2) de un periodo es pronosticada a partir de información pasada, se conoce a esta varianza con el nombre de varianza condicional, la cual se encuentra expresada en la ecuación (9), donde los términos son:

ω : Media, valor de iniciación en torno al cual se producirán ciertas variaciones. Se entiende también como el valor a largo plazo sobre el cual se generan las expectativas y que es modificado de acuerdo a los que se encuentran a continuación.

ε_{t-1}^2 : Noticias sobre volatilidad del periodo pasado, medido como el residuo al cuadrado de la ecuación de los rendimientos con un rezago, lo que se conoce como el término ARCH.

σ_{t-1}^2 : Predicción de la varianza en el último periodo histórico, conocido como el término GARCH.

En este artículo se estimará la volatilidad condicional de los rendimientos asociados al tipo de cambio \$/USD usando el modelo Garch (1,1), el cual se utilizará como base de los pronósticos de volatilidad futura.

Simulación Montecarlo

La Simulación Montecarlo es un método que combina conceptos estadísticos (muestreo aleatorio) con la capacidad que tienen los computadores para generar números aleatorios y permitir la automatización de cálculos. Esta técnica se basa en el hecho que un valor esperado se obtiene a partir del valor medio obtenido en teoría, al realizar una alta cantidad de pruebas aleatorias.

Al aplicar simulación de Montecarlo para obtener el valor de una opción, se parte construyendo la trayectoria esperada de los pagos del activo subyacente bajo la suposición de la neutralidad al riesgo. Luego, los pagos se descuentan a la tasa libre de riesgo. Si se toma un activo subyacente S que da un pago al tiempo T , considerando que la tasa de interés es constante, se puede derivar su valor a través de los siguientes pasos:

1. Determinar una trayectoria aleatoria para el precio del subyacente S en un mundo neutral al riesgo.
2. Se calcula el pago del derivado.
3. Repetir los pasos 1 y 2 hasta obtener una muestra aleatoria lo suficientemente grande.
4. Calcular la media de los pagos obtenidos para estimar el valor esperado de los pagos bajo un mundo neutral al riesgo.

5. Descontar el valor esperado a la tasa libre de riesgo para obtener un valor estimado del derivado.

Supóngase que el proceso de un activo subyacente es:

$$dS = \hat{\mu}Sdt + \sigma Sdz \quad (10)$$

donde:

dz : Es un proceso de Wiener ($\varepsilon\sqrt{\Delta t}$).

$\hat{\mu}$: Es el retorno esperado en un mundo neutral al riesgo. Corresponde a la diferencia de tasas de interés sin riesgo doméstica y extranjera en el caso del dólar americano.

σ : Es la volatilidad de los rendimientos asociados al dólar americano.

dS : Es la variación del tipo de cambio spot.

S : Es el precio spot.

dt : Es la variación en el tiempo.

Para simular la trayectoria seguida por S , se puede dividir la vida del derivado en N intervalos de longitud Δt y aproximar la ecuación como:

$$S(t + \Delta t) - S(t) = \hat{\mu}S(t)\Delta t + \sigma S(t)\varepsilon\sqrt{\Delta t} \quad (11)$$

donde:

$S(t)$: Es el valor de S en el tiempo t .

ε : Es una muestra aleatoria proveniente de una distribución normal estandarizada $N\sim(0,1)$.

Lo anterior permite obtener el valor S al tiempo Δt a partir del valor inicial de S , el valor de S al tiempo $2\Delta t$ puede ser calculado a partir del valor de S al tiempo Δt .

Por otro lado, el Lema de $It\hat{o}$ señala que si x sigue un proceso $It\hat{o}$ de difusión, su dinámica viene dada por:

$$dx = a(x, t)dt + b(x, t)dz \quad (12)$$

Supóngase que $G = G(x, t)$ sigue un proceso de difusión cuya diferencial estocástica viene dada por:

$$dG = \left[\left(\frac{\partial G}{\partial x} \right) a + \frac{\partial G}{\partial t} + \frac{1}{2} \left(\frac{\partial^2 G}{\partial x^2} \right) b^2 \right] dt + \left[\frac{\partial G}{\partial x} \right] b dz \quad (13)$$

Partiendo del hecho que:

$$dS = \hat{\mu}Sdt + \sigma Sdz \quad (14)$$

Se puede definir la función $G = \ln(S)$, la cual sigue un movimiento Browniano aritmético en tiempo continuo. Como $G = G(S, t)$, se tiene:

$$\frac{\partial G}{\partial t} = 0; \frac{\partial G}{\partial S} = 1/S; (\partial^2 G / \partial S^2) = -1/S^2 \quad (15)$$

Luego, resolviendo por medio del Lema de $It\hat{o}$, se tiene:

$$dG = \left[\frac{1}{S} \hat{\mu} S + \frac{1}{2} \sigma^2 S^2 \left(-1/S^2 \right) \right] dt + [\sigma S/S] dz \quad (16)$$

En la práctica es usualmente más preciso simular $\ln S$ en vez de S , por lo tanto resolviendo por medio del Lema de $It\hat{o}$, la diferencial estocástica tiene como resultado:

$$d \ln S = (\hat{\mu} - \sigma^2/2) dt + \sigma dz \quad (17)$$

$$\ln S(t + \Delta t) - \ln S(t) = (\hat{\mu} - \sigma^2/2) \Delta t + \sigma \epsilon \sqrt{\Delta t} \quad (18)$$

Lo que es equivalente a:

$$S(t + \Delta t) = S(t) \exp \left[(\hat{\mu} - \sigma^2/2) \Delta t + \sigma \epsilon \sqrt{\Delta t} \right] \quad (19)$$

La cual es la ecuación utilizada para construir la trayectoria de S . La ventaja de trabajar con $\ln S$, es que éste sigue un proceso Wiener generalizado, lo que implica que esta expresión se hace verdadera para todo instante de tiempo T .

$$\ln S(T) - \ln S(0) = (\hat{\mu} - \sigma^2/2) T + \sigma \epsilon \sqrt{T} \quad (20)$$

Equivalentemente,

$$S(T) = S(0) \exp \left[(\hat{\mu} - \sigma^2/2) T + \sigma \epsilon \sqrt{T} \right] \quad (21)$$

Esta expresión puede ser utilizada para la valoración de derivados que entregan una función de pago no estándar al tiempo T . En este artículo es utilizada para comprobar si la valuación de las opciones contempladas en la estrategia Collar costo cero convergen en promedio a la valuación de dichas opciones según la fórmula de Black-Scholes. Se espera que los resultados bajo ambos métodos de valuación no presenten diferencias estadísticamente significativas.

Datos

La serie mensual de tipo de cambio peso chileno/dólar americano (\$/USD) desde enero del año 2000 a diciembre del año 2012 publicada por el Banco Central de Chile (www.bcentral.cl) es utilizada como base para fines de modelar y pronosticar la volatilidad condicional asociada a los rendimientos del dólar americano. Para lo anterior se consideró el periodo desde febrero de 2000 a diciembre de 2008 como periodo para modelar la volatilidad condicional a través de un modelo Garch (1,1) lo que una vez realizado permite crear un pronóstico de volatilidad condicional de largo plazo para el periodo de evaluación de la estrategia Collar costo cero que va desde enero de 2009 a diciembre de 2012. De esta manera, se consideraron 9 años de historia para modelar y 4 años para evaluar en base al pronóstico de volatilidad condicional de largo plazo generada a través de la especificación Garch (1,1). Como

aproximación de la tasa sin riesgo doméstica se utilizó la tasa anualizada de los pagarés descontables del Banco Central de Chile (www.bcentral.cl), mientras que para la tasa sin riesgo extranjera se usó la tasa anual de los bonos del Tesoro de Estados Unidos (T-Bills) (www.federalreserve.gov). En ambos casos se consideraron los instrumentos con vencimiento mensual o más próximo compatibles con el vencimiento de las opciones europeas implícitas en la estrategia Collar costo cero desarrollada en este artículo.

RESULTADOS

El modelo Garch (1,1) que se implementó para estimar la volatilidad condicional asociada a los rendimientos mensuales continuos del dólar americano fue:

$$y_t = c(1) + c(2)AR(1) + \varepsilon_t \quad (22)$$

$$\sigma_t^2 = c(3) + c(4) \cdot \varepsilon_{t-1}^2 + c(5) \cdot \sigma_{t-1}^2 \quad (23)$$

donde $y_t = \ln(S_t/S_{t-1})$ corresponde a los rendimientos mensuales continuos del dólar americano a partir del tipo de cambio spot observado en t y en $t-1$ respectivamente, considerando el periodo que va desde enero de 2000 a diciembre de 2008. Así los rendimientos se estimaron desde febrero de 2000 a diciembre de 2008. Se incorporó un término autorregresivo de primer orden en la ecuación (22) de los rendimientos del dólar americano a objeto de controlar la presencia de autocorrelación de primer orden detectada en la serie original y garantizar así que el término de error fuese aleatorio. Se realizaron pruebas a los residuos del modelo [ecuaciones (22) y (23)] mostrando un comportamiento normal (test de Jarque-Bera = 1.02 valor $p = 0.6$), sin presencia de procesos autorregresivos de mayor orden (test Ljung Box-Qstat = 39.45 valor $p = 0.278$) y homocedásticos (test de Ljung Box-Qstat = 29.14 valor $p = 0.746$) en base a 36 rezagos. Los resultados de la estimación de las ecuaciones (22) y (23) para el periodo febrero de 2000 a diciembre de 2008 son:

$$y_t = 0.002063 + 0.353647AR(1) + \varepsilon_t$$

$$\sigma_t^2 = 0.000022 - 0.090877 \cdot \varepsilon_{t-1}^2 + 1.068580 \cdot \sigma_{t-1}^2$$

Con las estimaciones anteriores la volatilidad (varianza) mensual condicional de largo plazo (*VCLP*) puede ser estimada como:

$$VCLP = C(3)/[1-C(4)-C(5)] = 0.000022/(1+0.090877-1.068580) = 0.00098668$$

Para convertir la varianza mensual en desviación estándar mensual obtenemos la raíz cuadrada del valor anterior = $0.00098668^{1/2} = 0.03141146$. Luego para convertir la desviación estándar mensual (*DEM*) a desviación estándar anual (*DEA*) se aplica la siguiente relación, donde T representa el tiempo, en este caso un mes expresado en años:

$$DEA = DEM/(T)^{1/2} = 0.03141146/(1/12)^{1/2} = 0.1088 = 10.88\% \text{ anual}$$

La estimación anterior de 10.88% corresponde a la volatilidad espontánea anualizada que será usada en los modelos (SMC y Black-Scholes) de valuación de opciones incorporadas en la estrategia Collar costo cero. Las Figuras 1, 2 y 3 comparan la valuación de la opción de venta realizada por medio del modelo Black-Scholes y SMC, respectivamente, bajo tres diferentes escenarios que incluyen 100, 400 y 5000 caminos aleatorios. Para examinar la convergencia en la valuación de la opción entre SMC y Black-Scholes se aplicó un test t para comparar los valores promedios. Para efectos de valuación se consideró un

precio de ejercicio $K_0 = \$649.32/\text{USD}$ igual al precio spot observado a fines de diciembre de 2008, una tasa anual sin riesgo compuesta continuamente del 8.038% y del 0.03% para Chile y Estados Unidos, respectivamente, observadas en igual fecha, un periodo de vencimiento para la opción de un mes y una volatilidad del 10.88% estimada a través del modelo Garch (1,1). Se usaron 40 muestras de SMC para la valuación de la opción con respecto al tipo de cambio al sensibilizar el valor de este último en \$1 hasta que alcance los $\$610.32/\text{USD}$. De acuerdo a Griffiths et al. (1993) para aplicar una prueba t , no existe un tamaño muestral predeterminado para que una distribución muestral sea una razonable aproximación. En algunos casos puede ser 30 o bien en otros más de 30. En este caso usamos 40. Como se puede observar en las respectivas figuras, la valuación de la opción de venta realizada a través de las SMC tiende a converger a la valuación de solución cerrada de Black-Scholes [ecuación (5)] en la medida que el número de caminos aleatorios se incrementa. Para confirmar lo anterior, se probó la siguiente hipótesis.

H_0 = El promedio de valuación de la opción de venta realizada por SMC = promedio de valuación de la opción de venta realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes, versus H_1 = El promedio de valuación de la opción de venta realizada por SMC \neq promedio de valuación de la opción de venta realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes. La hipótesis nula es rechazada si el estadístico t es más alto que el correspondiente valor crítico de 1.96 bajo un intervalo de 95% de confianza estadística. La Tabla 1 presenta los resultados. Esta muestra en primer lugar que la desviación estándar de la valuación de la opción de venta realizada por SMC disminuye desde 9.12 a 8.84 con el aumento en el número de caminos aleatorios implementado en las simulaciones generando así un menor error estándar. En segundo lugar, se encuentra que todos los estadísticos t son menores al valor crítico de 1.96 sugiriendo que no existen diferencias estadísticamente significativas en los promedios, no siendo así posible rechazar la hipótesis nula. Además se encuentra que el valor p incrementa desde 0.25 a 0.68 con el número de caminos aleatorios implementados en las SMC.

El valor p más alto indica que la probabilidad de cometer un error del tipo 2 disminuye. Esto es cuando la hipótesis alternativa es falsa y ésta no es rechazada. En otras palabras, mientras más simulaciones sean realizadas, más precisa será la hipótesis nula que indica que el promedio de valuación de la opción de venta realizada por SMC es igual al promedio de valuación de la opción de venta realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes. Figura 1: Precio de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio spot del dólar americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 100$.

Figura 1: Número de Caminos Aleatorios = 100

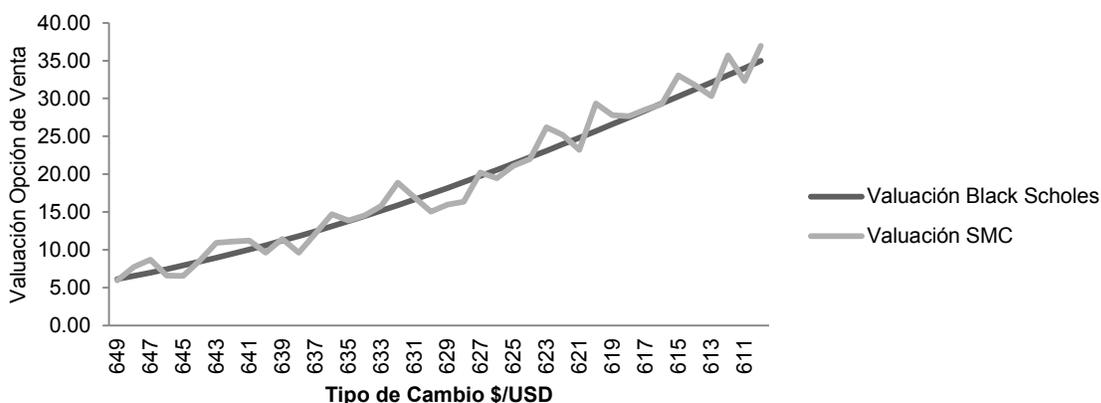


Figura 1 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 100$.

Figura 2: Precio de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio spot del dólar americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 400$

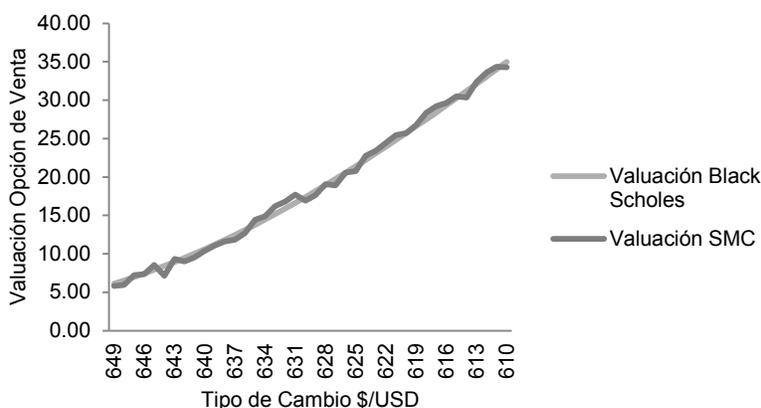


Figura 2 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 400$.

Figura 3: Precio de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio spot del dólar americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 5000$

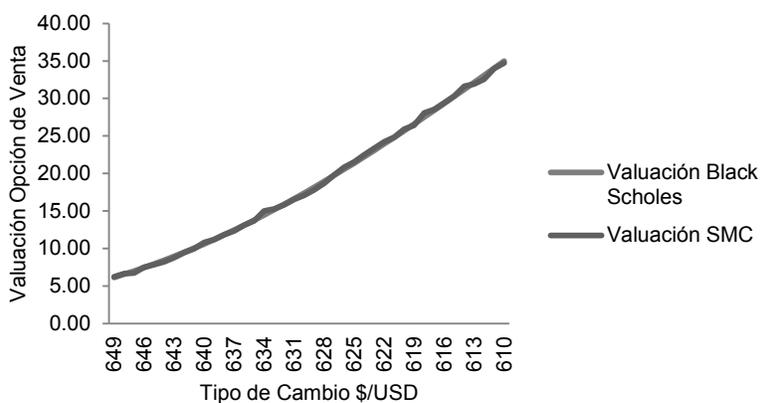


Figura 3 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (disminuciones) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 5000$.

Por otra parte, y a objeto de completar el análisis para la estrategia Collar costo cero, las Figuras 4, 5 y 6 comparan la valuación de la opción de compra europea realizada por medio del modelo Black-Scholes y SMC, respectivamente, bajo los mismos tres diferentes escenarios analizados para la opción de venta, los cuales incluyen 100, 400 y 5000 caminos aleatorios. Para examinar la convergencia en la valuación de esta opción entre SMC y Black-Scholes se aplicó el mismo test t aplicado a la opción de venta para comparar los valores promedios. Para efectos de valuación se consideró un precio de ejercicio $K_1 = \$658.15/\text{USD}$, una tasa anual sin riesgo compuesta continuamente del 8.038% y del 0.03% para Chile y Estados Unidos, respectivamente, observadas a fines de Diciembre de 2008, un periodo de vencimiento para la opción de un mes y una volatilidad del 10.88% estimada a través del modelo Garch (1,1). El precio de ejercicio K_1 anterior permite igualar el valor de la opción de venta con el valor de la opción de

compra, bajo la valuación de Black-Scholes (con un precio spot para el dólar americano de \$649.32), el cual resulta en \$6.13 para ambas opciones, generándose así una estrategia Collar costo cero para el mes de enero de 2009, el cual corresponde al primer mes del periodo de evaluación. Al igual que el caso anterior se usaron 40 muestras de SMC para la valuación de la opción con respecto al tipo de cambio al sensibilizar el valor de este último en \$1 hasta que alcance los \$688.32/USD.

Como se puede observar en las respectivas figuras, la valuación de la opción de compra realizada a través de las SMC tiende a converger a la valuación de solución cerrada de Black-Scholes [ecuación (4)] en la medida que el número de caminos aleatorios se incrementa. Para confirmar lo anterior, se probó la siguiente hipótesis. $H_0 =$ El promedio de valuación de la opción de compra realizada por SMC = promedio de valuación de la opción de compra realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes, versus $H_1 =$ El promedio de valuación de la opción de compra realizada por SMC \neq promedio de valuación de la opción de compra realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes. Resultados similares son obtenidos en relación al caso de la opción de venta.

La Tabla 2 presenta los resultados. Esta muestra en primer término que la desviación estándar de la valuación de la opción de compra realizada por SMC disminuye desde 9.31 a 8.84 con el aumento en el número de caminos aleatorios implementados en las simulaciones generando así un menor error estándar. En segundo término, se encuentra que todos los estadísticos t son menores al valor crítico de 1.96 sugiriendo que no existen diferencias estadísticamente significativas en los promedios, no siendo así posible rechazar la hipótesis nula. Además se encuentra que el valor p incrementa desde 0.21 a 0.94 con el número de caminos aleatorios implementados en las SMC. Así, mientras más simulaciones sean realizadas, más precisa será la hipótesis nula que indica que el promedio de valuación de la opción de compra realizada por SMC es igual al promedio de valuación de la opción de compra realizada por solución cerrada a través del modelo de Black-Scholes.

Figura 4: Precio de la Opción de Compra Europea Frente a Cambios (Aumentos) en el Precio Spot del Dólar Americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes Versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de Caminos Aleatorios Para el Subyacente $M = 100$

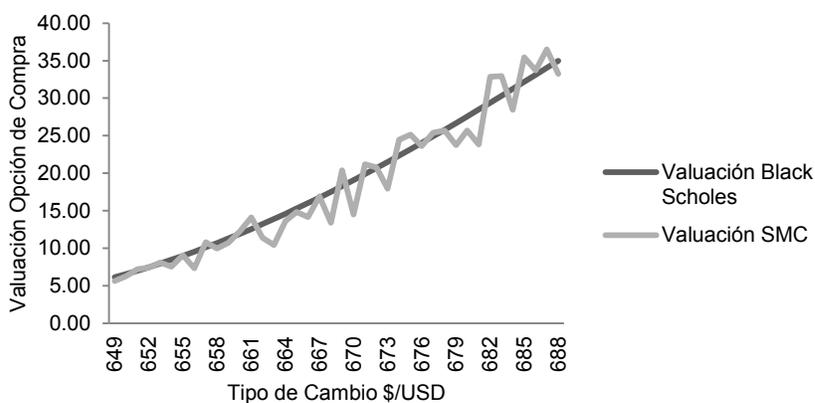


Figura 4 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (aumentos) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 100$.

Figura 5: Precio de la Opción de Compra Europea Frente a Cambios (Aumentos) en el Precio Spot del Dólar Americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes Versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de Caminos Aleatorios Para el Subyacente M = 400

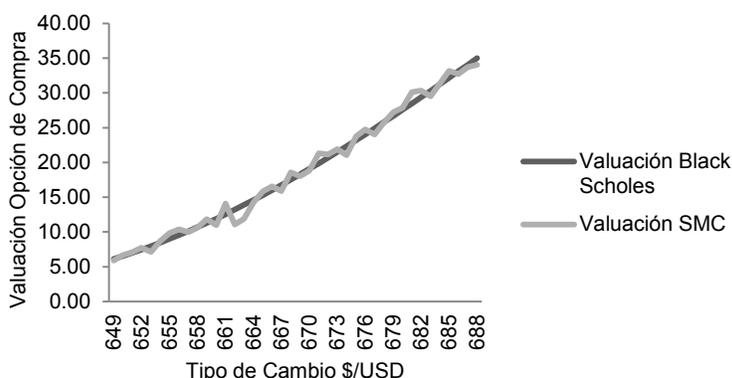


Figura 5 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (aumentos) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 400$.

Figura 6: Precio de la Opción de Compra Europea Frente a Cambios (Aumentos) en el Precio Spot del Dólar Americano (\$/USD). Valuación de Black-Scholes Versus Simulaciones de Monte Carlo. Número de Caminos Aleatorios Para el Subyacente M = 5000

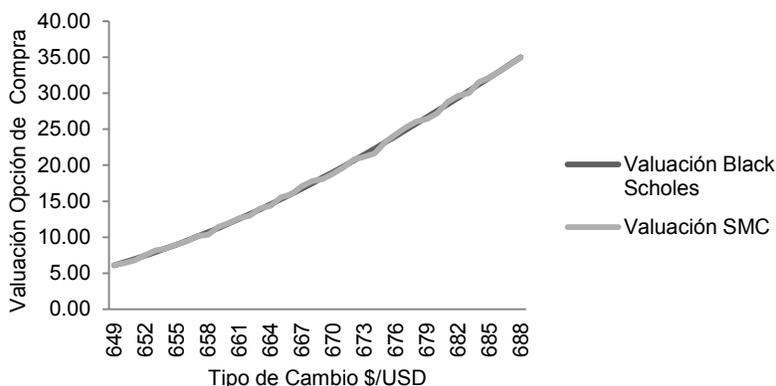


Figura 6 muestra la valuación de la opción de venta europea frente a cambios (aumentos) en el precio del dólar americano (\$/USD). Modelo de Black-Scholes versus Simulaciones de Monte Carlo (SMC). Línea sin quiebres Black-Scholes, línea con quiebres (SMC). Número de caminos aleatorios para el subyacente $m = 5000$.

Tabla 1: Prueba T de Convergencia en la Valuación Promedio de la Opción de Venta Europea. SM Versus Black-Scholes (Número de Muestras = 40)

	Caso 1 (m=100)	Caso 2 (m=400)	Caso 3 (m=5000)
Desviación estándar en la valuación de la opción realizada a través de SMC	9.12632	8.96137	8.84335
Promedio de las diferencias en valuación realizadas entre SMC y Black-Scholes	0.29977	0.05708	0.01553
Varianza de las diferencias en valuación realizadas entre SMC y Black-Scholes	2.62135	0.34701	0.05412
Número de muestras	40	40	40
Estadístico t/valor p	1.1710/0.25	0.6128/0.54	0.4221/0.68
Prueba de hipótesis	No se rechaza H_0	No se rechaza H_0	No se rechaza H_0

La Tabla 1: indica que a medida que aumenta el número de caminos aleatorios en las simulaciones se produce una convergencia más significativa en la valuación de la opción de venta europea entre SMC y el modelo de Black-Scholes.

Tabla 2: Prueba T de Convergencia en la Valuación Promedio de la Opción de Compra Europea. SMC Versus Black-Scholes (Número de Muestras = 40)

	Caso 1 (m=100)	Caso 2 (m=400)	Caso 3 (m=5000)
Desviación estándar en la valuación de la opción realizada a través de SMC	9.30715	8.89869	8.83502
Promedio de las diferencias en valuación realizadas entre SMC y Black-Scholes	-0.42192	0.04640	-0.00295
Varianza de las diferencias en valuación realizadas entre SMC y Black-Scholes	4.35326	0.75706	0.05639
Número de muestras	40	40	40
Estadístico t/valor p	1.2790/0.21	0.3372/0.74	0.0785/0.94
Prueba de hipótesis	No se rechaza H_0	No se rechaza H_0	No se rechaza H_0

La Tabla 2 indica que a medida que aumenta el número de caminos aleatorios en las simulaciones se produce una convergencia más significativa en la valuación de la opción de compra europea entre SMC y el modelo de Black-Scholes.

Los resultados reportados en Tablas 1 y 2 permiten concluir que la valuación de la estrategia Collar costo cero seguida por un exportador chileno converge al mismo precio ya sea usando el modelo de Black-Scholes versus la técnica de Monte Carlo cuando el número de caminos aleatorios aumenta en las simulaciones implementadas. A continuación se utilizará el modelo de Black-Scholes para evaluar los resultados de la estrategia asumiendo que el exportador busca cobertura mensual para los retornos de exportación en dólares americanos. La Tabla 3 reporta los resultados. En la evaluación se asume que a fin de cada mes (desde diciembre de 2008 a diciembre de 2012) el exportador compra una opción de venta europea con precio de ejercicio K_0 igual al precio spot observado para el dólar americano en ese momento, con fecha de vencimiento de un mes y vende simultáneamente una opción de compra europea con precio de ejercicio K_1 sobre el mismo subyacente e igual fecha de vencimiento.

Para valuar ambas opciones se utilizó la valuación de Black-Scholes [ecuaciones (5) y (4)], asumiendo una volatilidad de 10.88% anual y las respectivas tasas sin riesgo anuales compuestas continuamente a partir de las reportadas mensualmente para Chile y Estados Unidos. K_1 se estimó como aquel precio de ejercicio que permite igualar el precio de la opción de venta con el precio de la opción de compra dados los demás factores que determinan el precio de las opciones, esto es: K_0 , las tasas sin riesgo, el tiempo de maduración de las opciones y la volatilidad. De esta forma, el costo de la estrategia es cero. La primera columna de la Tabla 3 muestra el periodo de evaluación de la estrategia Collar costo cero, la segunda indica el precio spot del dólar americano de fin de mes, expresado en \$/USD, la tercera señala el precio de ejercicio K_0 (\$/USD), la cuarta muestra el precio de ejercicio K_1 (\$/USD), la quinta y la sexta columnas muestran el precio de la opciones de venta y de compra europeas, respectivamente.

Este se obtiene aplicando las ecuaciones (5) y (4) donde se han dado valores a; el tiempo de maduración de las opciones (1 mes), las tasas de interés sin riesgo observadas a fin de cada mes para Chile y Estados Unidos, la volatilidad anual del 10.88% proyectada como la de largo plazo a partir del modelo Garch (1,1), K_0 y K_1 . La séptima columna señala el costo de la estrategia. La octava columna indica el resultado de la estrategia Collar costo cero para el exportador chileno que busca cobertura mensual. Este resultado se obtiene de la siguiente manera: A fin de diciembre de 2008 se asume que el exportador compra una opción de venta desembolsando \$6.13 y vende una opción de compra recibiendo \$6.13, por tanto con un costo neto de cero para la estrategia. Ambas opciones las suscribe sobre un dólar americano con precio de ejercicio de \$649.3/USD y \$658.1/USD, respectivamente, y una fecha de vencimiento de un mes. Transcurrido el mes de enero de 2009, se evalúan los resultados de la estrategia. A fin de enero se observa un tipo de cambio de \$623/USD, como este es menor a $K_0 = \$649.3/USD$, el exportador ejerce la opción de venta obteniendo un resultado positivo de \$26.3/USD. Para el resto de los meses se sigue la misma lógica anterior. Nótese que en algunos meses se puede obtener ganancias, en otros pérdidas o bien hay meses en que las opciones no se ejercen.

Tabla 3: Resultado Estrategia Collar Costo Cero Para Exportador Chileno Que Busca Cobertura Mensual Para el Dólar Americano. Periodo Evaluación Desde Enero de 2009 Hasta Diciembre De 2012

Mes/año	So \$/USD	Ko \$/USD	Ki \$/USD	BS Pe(Ko) \$	BS Ce(Ki) \$	Collar Costo cero \$	Resultado Estrategia \$/USD
Dec-08	649.3	649.3	658.1	6.131	6.131	0.000	
Jan-09	623.0	623.0	630.2	6.139	6.139	0.000	26.3
Feb-09	606.0	606.0	610.3	6.575	6.575	0.000	17.0
Mar-09	592.9	592.9	595.6	6.791	6.791	0.000	13.1
Apr-09	583.2	583.2	584.9	6.895	6.895	0.000	9.8
May-09	565.7	565.7	566.7	6.841	6.841	0.000	17.5
Jun-09	553.1	553.1	553.9	6.731	6.731	0.000	12.6
Jul-09	540.4	540.4	540.7	6.698	6.698	0.000	12.7
Aug-09	546.9	546.9	547.2	6.780	6.780	0.000	-6.2
Sep-09	549.1	549.1	549.4	6.785	6.785	0.000	-1.9
Oct-09	545.8	545.8	546.2	6.743	6.743	0.000	3.2
Nov-09	507.8	507.8	508.1	6.275	6.275	0.000	38.1
Dec-09	501.5	501.5	501.8	6.190	6.190	0.000	6.3
Jan-10	500.7	500.7	501.0	6.185	6.185	0.000	0.8
Feb-10	532.6	532.6	532.9	6.583	6.583	0.000	-31.5
Mar-10	523.2	523.2	523.5	6.480	6.480	0.000	9.4
Apr-10	520.6	520.6	520.9	6.459	6.459	0.000	2.5
May-10	533.2	533.2	533.4	6.622	6.622	0.000	-12.3
Jun-10	536.7	536.7	537.1	6.625	6.625	0.000	-3.2
Jul-10	531.7	531.7	532.6	6.437	6.437	0.000	4.9
Aug-10	509.3	509.3	510.9	5.989	5.989	0.000	22.4
Sep-10	493.9	493.9	496.0	5.698	5.698	0.000	15.4
Oct-10	484.0	484.0	486.2	5.550	5.550	0.000	9.9
Nov-10	482.3	482.3	484.5	5.509	5.509	0.000	1.7
Dec-10	474.8	474.8	477.1	5.376	5.376	0.000	7.5
Jan-11	489.4	489.4	492.0	5.510	5.510	0.000	-12.3
Feb-11	475.7	475.7	478.4	5.317	5.317	0.000	13.7
Mar-11	479.7	479.7	482.8	5.254	5.254	0.000	-1.3
Apr-11	471.3	471.3	474.9	5.063	5.063	0.000	8.3
May-11	467.7	467.7	471.7	4.922	4.922	0.000	3.6
Jun-11	469.4	469.4	473.5	4.916	4.916	0.000	0.0
Jul-11	462.9	462.9	467.0	4.850	4.850	0.000	6.5
Aug-11	466.8	466.8	470.9	4.890	4.890	0.000	0.0
Sep-11	483.7	483.7	487.9	5.069	5.069	0.000	-12.8
Oct-11	511.7	511.7	516.1	5.376	5.376	0.000	-23.8
Tabla 3. Continuación							
Nov-11	508.4	508.4	512.8	5.350	5.350	0.000	3.3
Dec-11	517.2	517.2	521.6	5.431	5.431	0.000	-4.4
Jan-12	501.3	501.3	505.4	5.331	5.331	0.000	15.8
Feb-12	481.5	481.5	485.5	5.091	5.091	0.000	19.9
Mar-12	485.4	485.4	489.5	5.120	5.120	0.000	0.0
Apr-12	486.0	486.0	490.1	5.121	5.121	0.000	0.0
May-12	497.1	497.1	501.2	5.250	5.250	0.000	-7.0
Jun-12	505.6	505.6	509.7	5.364	5.364	0.000	-4.4
Jul-12	491.9	491.9	495.9	5.231	5.231	0.000	13.7
Aug-12	481.0	481.0	484.7	5.138	5.138	0.000	10.9
Sep-12	475.0	475.0	478.8	5.037	5.037	0.000	6.0
Oct-12	475.4	475.4	479.2	5.047	5.047	0.000	0.0
Nov-12	480.6	480.6	484.4	5.118	5.118	0.000	-1.4
Dec-12	477.1	477.1	481.0	5.055	5.055	0.000	3.4

La Tabla 3 muestra que los resultados acumulados desde enero de 2009 a diciembre de 2012 indican una ganancia neta de \$213.8, la que dividida en los 48 meses que abarca el periodo de evaluación genera una ganancia promedio mensual de \$4.45/USD.

La suma de la octava columna de la Tabla 3 muestra que los resultados acumulados desde enero de 2009 a diciembre de 2012 generan una ganancia neta de \$213.8, la que dividida en los 48 meses que abarca el periodo de evaluación, determina una ganancia promedio mensual de \$4.45/USD. Lo anterior evidencia los beneficios que el exportador chileno podría capturar a través de una estrategia de cobertura con opciones sin costo neto actual, la cual se explica principalmente por el resultado de la apreciación del peso chileno en relación al dólar americano, la cual es difícil de anticipar oportunamente por los agentes económicos y que conlleva al exportador a ejercer relativamente más veces la opción de venta (30 veces) que a su contraparte la opción de compra (13 veces), generándole beneficios netos de seguir la estrategia Collar costo cero.

CONCLUSIONES

El fuerte crecimiento de las exportaciones chilenas hace que sea relevante la búsqueda de mecanismos de cobertura de riesgo cambiario para quienes se dedican a este negocio. Uno de los mecanismos posibles y disponibles a través del sistema financiero (over the counter) en muchos países del mundo es la estrategia llamada Collar costo cero. En este tipo de estrategia, se tiene que el exportador paga y cobra una prima simultáneamente, paga como consecuencia de la compra de la opción de venta a “tipo de cambio piso K_0 ” y cobra como consecuencia de la venta de la opción de compra a “tipo de cambio techo K_1 ”, por lo que puede darse el caso de que el costo de la combinación de ambas opciones sea cero. Diferentes ventajas se han asociado a este tipo de estrategia. Primero, la cobertura no posee un costo inicial. Segundo, el exportador fija un tipo de cambio mínimo para realizar la operación, que le permite cubrirse ante la caída del tipo de cambio. Tercero, es más flexible que un forward de tipo de cambio único. Cuarto, al ser una alternativa OTC (over the counter), el Collar se adecua perfectamente a las necesidades de los clientes en cuanto a montos, plazos, precios de ejercicio, entre otros. Por otra parte, la principal desventaja consiste en el techo fijado para el exportador que no le permitirá aprovechar la totalidad de los beneficios que entrega el mercado si el tipo de cambio sobrepasa el tipo de cambio techo K_1 .

Dados que los potenciales beneficios de esta estrategia pueden superar a sus costos, este artículo se concentra en valuar las opciones europeas sobre el dólar americano contempladas en la estrategia Collar costo cero bajo dos métodos alternativos: SMC y Black-Scholes, para luego probar si existe convergencia en sus respectivas valuaciones en la medida que el número de caminos aleatorios en las SMC aumenta. El artículo continúa evaluando el desempeño de la estrategia, simulando a un exportador chileno que busque cobertura mensual frente al riesgo cambiario en el periodo 2009 a 2012. Los resultados reportados permiten concluir por una parte que la valuación de la estrategia Collar costo cero seguida por un exportador chileno converge al mismo precio ya sea usando el modelo de Black-Scholes o bien la técnica de Monte Carlo cuando el número de caminos aleatorios aumenta en las simulaciones implementadas. En términos estadísticos, no existen diferencias estadísticamente significativas en ambas valuaciones siendo éstas cada vez menos relevantes en la medida que efectivamente el número de caminos aleatorios para el subyacente (dólar americano) aumenta en las simulaciones.

Por otra parte, al evaluar los resultados de la estrategia Collar costo cero desde enero de 2009 a diciembre de 2012, éstos permiten cuantificar una ganancia neta de \$213.8, la que dividida en los 48 meses que abarca el periodo de evaluación genera una ganancia promedio mensual de \$4.45/USD. Lo anterior evidencia los beneficios que el exportador chileno podría capturar a través de una estrategia de cobertura con opciones sin costo neto actual, la cual se explica principalmente por el resultado de la apreciación del peso chileno en relación al dólar americano, la que es difícil de anticipar oportunamente por los agentes económicos y que conlleva al exportador a ejercer relativamente más veces la opción de venta (30 veces) que a su contraparte la opción de compra (13 veces), generándole beneficios netos de seguir la estrategia Collar costo cero. Finalmente, se recomienda como futura línea de investigación la valuación de las opciones implícitas en la estrategia Collar costo cero en otros contextos de países emergentes, que exhiban un fuerte crecimiento en su sector exportador, a objeto de evaluar su desempeño y así establecer comparaciones internacionales que contribuyan a la generalización de los resultados encontrados en este artículo.

REFERENCIAS

- Barraquand, J y D. Martineau (1995), “Numerical Valuation of High Dimensional Multivariate American Securities”, *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 30: 383-405
- Bollerslev, T. (1986), “Generalized Autoregressive Conditional Heterocedasticity”, *Journal of Econometrics* 31: 307:327.

Boyle et al., (1977), “Monte Carlo Methods for Security Pricing”, *Journal of Economic Dynamics and Control* 21: 1267-1321.

Carriere, J. (1996), “Valuation of the Early-Exercise Price for Options using Simulations and Nonparametric Regression”, *Insurance: Mathematics and Economics* 19:19-30.

Casas, M. y E, Cepeda (2008), “Modelos ARCH, GARCH y EGARCH: Aplicaciones a series”, *Cuadernos de Economía* 48: 287-319.

De Arce, R. (1998), Introducción a los Modelos Autorregresivos con Heterocedasticidad Condicional. España. Instituto de Predicción Económica “Lawrence R. Klein”.

Engle, R. (1982), “Autoregressive Conditional Heteroscedasticity with the Estimates of the Variance of the United Kingdom Inflation”, *Econometrica* 50: 987:1008.

Griffiths et al., (1993), Learning and Practicing Econometrics. John Wiley and Sons, Inc. Chapter 14.

Hull, J. (2012), Options, Futures and other Derivatives. Eight Edition. Prentice Hall. Chapter 20.

Hull, J. y A. White (1987), “The Pricing of Options on Assets with Stochastic Volatilities”, *Journal of Finance* 42: 281-300.

Lamothe, P. (1993), Opciones Financieras. Un Enfoque Fundamental. McGraw-Hill.

Longstaff, F. y E, Schwartz (2001), “Valuing American Options by Simulation: A Simple Least-Squares Approach”, *The Review of Financial Studies* 14: 113-147.

Schwartz, E y W. Torous (1989), “Prepayment and Valuation of Mortgaged-Backed Securities”, *Journal of Finance* 44, 375-392.

Tsisiklis, J.N. y B.Van Roy (1999), “Optimal Stopping for Markov Processes: Hilbert Space Theory, Approximation Algorithm and an Application to Pricing High-Dimensional Financial Derivatives”, *IEEE Transaction on Automatic Control* 44: 1840-1851.

www.bcentral.cl

www.federalreserve.gov

BIOGRAFÍA

Dr. Eduardo E. Sandoval es profesor asociado en: Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Concepción. Edmundo Larenas 215, Cuarto Piso, Concepción Chile, y puede ser contactado en correo electrónico: eduardosandoval@udec.cl

Magíster Srta. Paula L. Urrutia se desempeña como Analista de Finanzas en Metro S.A y puede ser contactada en correo electrónico: paula.urrutia.rivera@gmail.com

ESTUDIO DEL EFECTO TAMAÑO EN LOS PRINCIPALES MERCADOS BURSÁTILES DE LATINOAMÉRICA

Juan Benjamín Duarte Duarte, Universidad Industrial de Santander-COL
Zulay Yesenia Ramírez León, Universidad Industrial de Santander-COL
Katherine Julieth Sierra Suárez, Universidad Industrial de Santander-COL

RESUMEN

En el presente trabajo se estudia la existencia del efecto tamaño en los principales mercados bursátiles de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú), mediante el análisis de la rentabilidad histórica de las empresas que cotizan en cada bolsa de valores, para el periodo comprendido entre enero de 2002 y mayo de 2012. La investigación se desarrolla en tres fases: En la primera se estructuran portafolios de tamaño, en la segunda se hace un análisis de rentabilidad y riesgo de las carteras y finalmente se desarrolla un contraste de serie temporal en el contexto del CAPM. Los resultados obtenidos revelan que en general el efecto tamaño propuesto por Banz (1981) no se presenta en los principales mercados bursátiles de Latinoamérica, no obstante se evidencia la presencia de un efecto invertido en Brasil, México, Chile y Colombia.

PALABRAS CLAVES: Mercados Latinoamericanos, Efecto Tamaño, CAPM

SIZE EFFECT STUDY IN THE MAJOR STOCK MARKET OF AMERICA

ABSTRACT

In this paper we study the existence of size effect in major stock markets in Latin America (Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Mexico and Peru), by analyzing the historical return of the companies listed on each stock exchange, for the period between January 2002 and May 2012. The research is conducted in three phases: In the first size portfolios are structured, the second is an analysis of profitability and portfolio risk and finally develop a temporary serial contrast in the context of the CAPM. Results show that in general the size effect studied by Banz (1981) does not present in the major stock markets of Latin America, however evidence for the presence of reverse effect in Brazil, Mexico, Chile and Colombia.

JEL: C01, D52, G12

KEYWORDS: Latin America Stock Markets, Size Effect, CAPM

INTRODUCCIÓN

Al estimar el rendimiento de las acciones de una empresa, el modelo más utilizado es el es el Capital Asset Pricing Model (CAPM), el cual se incluye la tasa libre de riesgo y una prima de riesgo del mercado corregida por el parámetro beta (β). Durante los últimos treinta años se han realizado estudios que demuestran las debilidades del beta al explicar los rendimientos esperados de las acciones o carteras, ya que en empresas pequeñas (de menor capitalización) se han encontrado rendimientos superiores al de empresas grandes (de mayor capitalización). Por tal razón dichos estudios sugieren adicionar al modelo CAPM un factor relacionado con el tamaño de la empresa. La primera investigación en este sentido fue desarrollada por Banz (1981), quien denominó a esta anomalía “efecto tamaño”. En esa misma década otros autores (Reinganum, 1981, Roll, 1981, Keim, 1983, entre otros)

demuestran la presencia de dicho efecto, principalmente en el mercado estadounidense. Otro estudio importante fue el llevado a cabo por Fama & French (1992), en el cual encuentran que el tamaño de una empresa, medido por su capitalización bursátil y el ratio “valor de mercado/valor contable”, explica el rendimiento financiero de las acciones mejor que la beta. Sin embargo, estudios recientes demuestran que el efecto tamaño tiende a desaparecer en Estados Unidos (Horowitz, Loughran, & Savin, 2000; Amihud, 2002) e incluso a ser negativo en otros mercados como el europeo (Dimson & Marsh, 2001; y Baetge, Kirsch, Koelen, & Schulz, 2010).

Los estudios en el mercado bursátil latinoamericano (Rubio G., 1988; Cohen, 2005; Amado, 2009) muestran la posible presencia de una prima de riesgo por tamaño, sin embargo no hay evidencia suficiente para confirmar la existencia de ésta anomalía, por tal razón es de suma importancia investigar más a fondo el efecto tamaño en esta región y corroborar si su comportamiento es similar al de los países desarrollados. De esta manera se brindaría información valiosa que permitiría obtener beneficios extraordinarios en el mercado latinoamericano, tal como lo indica Banz (1981).

La presente investigación busca verificar el efecto tamaño de empresa en el mercado bursátil latinoamericano, mediante el análisis de rentabilidad de las empresas que cotizan en la principal bolsa de valores de cada uno de los países objeto de estudio (Brasil, Argentina, México, Chile, Perú y Colombia) en el período 2002-2012; estructurando portafolios a partir de la capitalización bursátil, con el fin de definir los tamaños de empresa al interior de cada mercado; luego estimando las rentabilidades promedio para cada portafolio, con las cuales se realiza un análisis de rentabilidad y riesgo buscando identificar tendencias de acuerdo al tamaño de empresa; y finalmente haciendo un contraste en el contexto del modelo CAPM, mediante el cual se comprueba la presencia o no del efecto tamaño. Con este propósito, se divide este trabajo en cinco secciones: la primera presenta la revisión de la literatura; las dos secciones siguientes muestran los datos y la metodología de la investigación, respectivamente; luego se evidencian los resultados obtenidos y finalmente se ofrecen las conclusiones del trabajo.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Banz (1981) examina la relación entre el valor total de las acciones ordinarias de una empresa y su rentabilidad y encuentra que las empresas de menor tamaño tienen en promedio mayor rentabilidad que las empresas de mayor tamaño (incluso luego de ser ajustadas al riesgo con el modelo CAPM), llamando a este hallazgo “efecto tamaño”. En su estudio, Banz analiza la relación entre las rentabilidades mensuales y la capitalización bursátil de las acciones cotizadas en la bolsa de New York (New York Stock Exchange – NYSE) en el periodo de 1936 a 1975, obteniendo mayores rendimientos en las empresas de menor tamaño, lo que sugiere que el CAPM estaría mal especificado y que la ecuación del rendimiento debería contener un factor adicional correlacionado con el tamaño de la empresa. Por otra parte, un estudio posterior desarrollado por Reinganum (1983) coincide con Banz en que al CAPM le faltan especificaciones, al analizar las anomalías basadas en el tamaño y en el ratio *Rentabilidad/Precio*, encontrando resultados diferentes a los previstos por el CAPM. Roll, también en 1981, analiza los resultados de Banz, explicando que al presentar las empresas pequeñas una frecuencia de negociación menor, las medidas de riesgo (beta) calculadas en intervalos cortos (diarios por ejemplo), pueden subestimar el verdadero riesgo de mantener portafolios con acciones de este tipo de empresas, sin importar el modelo de valoración elegido. Keim (1983) estudia la relación entre las rentabilidades anormales en el NYSE y AMEX durante el periodo 1963-1979, y detecta que la relación entre la rentabilidad anormal y el tamaño es siempre negativa y más pronunciada en enero que en los otros meses del año. Por su parte, Chan, Chen, & Hsieh (1985), agregan que el efecto tamaño puede atribuirse a los mayores riesgos operativos y financieros asociados a las empresas pequeñas, que fluctúan en mayor medida ante contracciones o expansiones económicas.

En el mercado español Rubio G. (1988) analiza las rentabilidades para el período 1962-1982 y concluye que las empresas pequeñas obtienen una mayor rentabilidad ajustadas al riesgo sistemático que las más grandes, al indagar sobre las posibles causas del efecto tamaño el autor encuentra que la mayor diferencia entre las rentabilidades de ambos grupos de empresas (47% de la prima por tamaño) ocurre durante el mes de enero.

El estudio que da mayor relevancia a esta anomalía es el realizado por Fama & French (1992), en el cual se analiza el comportamiento del mercado accionario estadounidense (NYSE, AMEX y NASDAQ) durante el periodo comprendido entre 1941 a 1990, con el objeto de evaluar el impacto conjunto del beta del mercado, tamaño de la empresa, el ratio *earning/price*, el leverage y la relación entre valor contable y valor de mercado de las acciones. Mediante este estudio encuentran que los rendimientos de las acciones se relacionan inversamente con el tamaño de la compañía. Sin embargo Horowitz, Loughran, & Savin (2000) estudian los rendimientos mensuales del NYSE y AMEX durante el periodo 1962 a 1997, encontrando que de 1963 a 1981 si se da el efecto tamaño, pero que de 1982 a 1997 las empresas pequeñas obtienen resultados 2% menores a las empresas grandes, lo que demostraría que el efecto tamaño ha desaparecido y que por tal razón no debe ser considerado como un factor de riesgo. En el Fama & French (2007) analizan las acciones clasificadas en seis carteras con base en la relación *Precio/Valor en libros*, de empresas que cotizan en el NYSE y en el NASDAQ desde 1926 hasta el año 2006. Los resultados de su estudio arrojan que la prima de riesgo por tamaño se debe, casi exclusivamente, a las rentabilidades extremadamente altas logradas por empresas de baja capitalización que, debido a ello, migran rápidamente (de un año a otro) hacia déciles superiores. En el mercado bursátil alemán Amel (2008) analiza la prima de riesgo por tamaño desde 1996 hasta 2006 y los resultados de su estudio sugieren que las empresas pequeñas obtienen rentabilidades inferiores durante períodos de mercado bajista, pero superan a las empresas más grandes durante períodos de mercado alcista, lo que según el autor se debe interpretar a la supuesta anomalía como una tendencia que exhiben las acciones de menor capitalización al reaccionar de forma diferente a las de mayor capitalización ante las diferentes fases del ciclo bursátil. Hamard A. (2007) analizan la rentabilidad histórica de las empresas que cotizan en el mercado continuo español durante el período comprendido entre diciembre de 1997 y diciembre de 2009, no verificando la existencia de una prima de riesgo adicional por tamaño justificado por la presencia de empresas pequeñas de muy alta rentabilidad que migran hacia déciles superiores en el término de uno a dos años, hallazgo que coincide con Fama & French (1992).

De la revisión efectuada en los mercados bursátiles más sobresalientes del mundo como el Americano, se destacan marcadas diferencias entre los resultados obtenidos acerca del efecto tamaño, por esta razón se resalta que el dinamismo del mercado financiero no excluye la posibilidad de que la prima de riesgo por tamaño pueda variar, o desaparecer a través del tiempo, arrojando evidencia contraria a la observada históricamente en Estados Unidos.

En los principales mercados bursátiles de Latinoamérica no se encuentra evidencia literaria de alta relevancia acerca del efecto tamaño, ya que estos son considerados emergentes y su comportamiento es menos dinámico que el de los mercados más desarrollados. Sin embargo, existen estudios en algunos países que analizan la existencia de esta anomalía en sus bolsas de valores. Rubio F. (1997) realiza una investigación para el mercado chileno, utilizando la información mensual de acciones comunes transadas en la bolsa de comercio de Santiago en el periodo comprendido entre enero de 1981 y abril de 1994, encontrando que existe un efecto tamaño de forma persistente, sin embargo su poder explicativo en general es débil. En el 2005, Cohen realiza un estudio con el objetivo de explicar el rol que juegan tanto el tamaño de las empresas como su beta en la explicación de los retornos promedio mensuales de las acciones en el mercado argentino, utilizando una muestra formada por 20 acciones que cotizan en la bolsa de valores de Buenos Aires, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio del 2002 y el 1 de marzo del 2005, sus resultados muestran indicios de que tanto el beta como el tamaño ayudan a explicar los retornos promedio de las acciones en dicho mercado. Luego, Chague (2007) realiza un estudio

comparativo entre el CAPM y el modelo desarrollado por Fama & French (1992) en el mercado bursátil de Brasil, tomando todas las empresas que cotizaron en la bolsa de valores Bovespa, en el periodo 1999-2007. A pesar de encontrar evidencia de una anomalía de valor superior, ésta no tiene suficiente significancia para considerar la presencia de un efecto tamaño, dejando claro el autor que el tamaño reducido de la muestra limita la solidez de sus resultados.

METODOLOGIA

Datos

El marco muestral comprende las principales bolsas de valores latinoamericanas: Bovespa (Brasil), BCBA (Argentina), BMV (México), BCS (Chile), BVC (Colombia) y BVL (Perú), tomando como variable de estudio los precios de cierre de los activos financieros a partir del 1 de enero de 2002 hasta el 31 de mayo de 2012, tomados de las bases de datos de Bloomberg y Yahoo Finance.

Luego de obtener las series históricas para cada mercado, las empresas se filtran de acuerdo a diferentes criterios, con el fin de contar con series completas en cuanto a precios, capitalizaciones y variabilidad en los datos presentados en la Tabla 1, donde se especifican el número de empresas que son consideradas inicialmente, así como también las finalmente elegidas. Para cada una de las empresas elegidas se estima la rentabilidad continua mensual a partir de los precios de cierre del último día del mes, ajustados por splits y dividendos.

Tabla 1: Empresas Objeto de Estudio en Latinoamérica

País	No. de Empresas Iniciales	No. de Empresas Elegidas	No. de Carteras
Brasil	423	220	10
Argentina	104	54	5
México	140	80	8
Chile	228	69	5
Colombia	83	29	4
Perú	200	38	4
Total	1178	490	36

Esta tabla presenta los países seleccionados, el número de empresas que cotizan en el mercado de valores y el número de empresas elegidas para el estudio, a partir de esto se presenta el número de carteras conformadas para cada país. Fuente: Elaboración Propia.

Una vez se obtienen las rentabilidades mensuales para cada empresa objeto de estudio, se conforman los diferentes portafolios por país, de acuerdo a la metodología utilizada por Banz (1981). De esta manera se estiman las rentabilidades de los diferentes portafolios a lo largo del periodo, mediante el promedio mensual de los rendimientos de las acciones que lo conforman. Finalmente se obtiene para cada mercado los diferentes portafolios por tamaño, generando series temporales de 124 retornos mensuales por cartera. El número de portafolios construidos al interior de cada mercado es diferente, teniendo en cuenta la cantidad de empresas que conforman cada uno de los mercados latinoamericanos.

Se ha tomado como proxy del mercado, el principal índice bursátil de cada uno de los países estudiados (Ibovespa, Merval, IPC, Ipsa, IGBC, IGBVL), ya que ellos son los que mejor reflejan el comportamiento bursátil a través del tiempo.

Para estimar las rentabilidades libres de riesgo en los principales mercados latinoamericanos, se utiliza la metodología del banco J.P. Morgan Chase, el cual estima la rentabilidad libre de riesgo de un mercado emergente como la suma de su riesgo país y el rendimiento de los bonos del tesoro de EE.UU. En la Tabla 2 se presentan las rentabilidades libres de riesgo promedio mensuales del periodo completo para cada uno de los países objeto de estudio, en donde se destaca que el país que presenta mayor tasa libre de riesgo es Argentina, mientras que la menor la exhibe Chile.

Tabla 2: Tasa Libre de Riesgo en Países Latinoamericanos

País	\bar{R}_f mensual*
Brasil	0,52%
Argentina	1,72%
México	0,32%
Chile	0,27%
Colombia	0,42%
Perú	0,48%

* \bar{R}_f mensual es la rentabilidad libre de riesgo media mensual. Esta tabla muestra la rentabilidad libre de riesgo media mensual de cada país.
Fuente: Elaboración Propia

METODOLOGÍA

La metodología usada para probar la existencia del efecto tamaño en los principales mercados bursátiles de Latinoamérica se divide en dos partes: la primera es el análisis de rentabilidad y riesgo de las carteras de tamaño y la segunda es el análisis de la rentabilidad ajustada al riesgo mediante el modelo CAPM.

El primer análisis se fundamenta en la estimación de la correlación entre las variables rentabilidad, riesgo no diversificable (Ver ecuación 1) y tamaño, con el objetivo de identificar el comportamiento de cada mercado y plantear la hipótesis de existencia o ausencia de una prima de riesgo por tamaño en cada país.

$$\beta_i = \frac{\sigma_{im}}{\sigma_m^2} = \frac{cov(R_i, R_m)}{var(R_m)} \quad (1)$$

Donde β_i es el riesgo sistemático del portafolio i , R_i la rentabilidad de i y R_m el retorno del mercado.

La segunda parte de la metodología consiste en ajustar por riesgo la rentabilidad de las carteras de tamaño en el contexto del CAPM. Es decir, se estudia si una vez que se tienen en cuenta los diversos niveles de riesgo de las carteras de contraste, los resultados del primer análisis siguen siendo iguales. Luego se estima para cada portafolio la siguiente ecuación de regresión en el período muestral completo:

$$R_{it} - R_{ft} = \alpha_i + \beta_i(R_{Mt} - R_{ft}) + e_{it} \quad (2)$$

Donde al modelo CAPM se le adiciona la prima de riesgo por tamaño α_i , con el fin de probar la hipótesis nula de que $\hat{\alpha}_i = 0$. Contra la alternativa de que $\hat{\alpha}_i$ es significativo, en cuyo caso se evidenciaría un efecto tamaño en el respectivo mercado Banz (1981).

RESULTADOS

Análisis de Rentabilidad y Riesgo en las Carteras de Tamaño

En la Tabla 3 se muestran los resultados de la estimación de las variables rentabilidad promedio y riesgo sistemático de cada cartera por país, y el coeficiente de correlación con la variable tamaño.

En Brasil, Argentina, México, Chile y Colombia es posible apreciar que la rentabilidad aumenta proporcionalmente al tamaño, lo que se comprueba con los coeficientes de correlación positivos existentes entre estas variables. Situación que difiere de lo que ocurre en Perú, en donde se observa que conforme aumenta el tamaño, la rentabilidad va disminuyendo con una correlación fuerte y negativa ($\rho = -0.810$).

Tabla 3: Rentabilidad Media y Riesgo Sistemático de los Portafolios

País	Portafolio	$\ln(\overline{cap})$	\bar{R}_p	β	$\rho: \ln(\overline{cap}) \text{ y } \bar{R}_p$	$\rho: \beta \text{ y } \bar{R}_p$	$\rho: \ln(\overline{cap}) \text{ y } \beta$
Brasil	Small	3.681	0.00257	0.54270	0.868	0.388	0.304
	Medium 1	5.195	0.00381	1.05986			
	Medium 2	5.886	0.00533	0.80908			
	Medium 3	6.482	0.00289	0.68545			
	Medium 4	6.981	0.00913	0.72526			
	Medium 5	7.490	0.01652	0.85667			
	Medium 6	8.007	0.01830	1.09796			
	Medium 7	8.449	0.01833	0.86140			
Argentina	Medium 8	9.069	0.01899	0.75873	0.382	0.211	0.915
	Large	10.806	0.01853	0.85508			
	Small	3.858	0.01266	0.60145			
	Medium 1	5.322	0.01240	0.74206			
	Medium 2	6.337	0.01334	0.72885			
México	Medium 3	7.361	0.00933	0.77688	0.824	-0.529	-0.586
	Large	9.158	0.01664	0.81585			
	Small	7.08	0.00322	1.00795			
	Medium 1	8.28	0.01218	1.08321			
	Medium 2	9.01	0.00825	1.16170			
	Medium 3	9.46	0.01153	1.08773			
	Medium 4	9.90	0.01543	0.99780			
Chile	Medium 5	10.48	0.02049	0.94086	0.821	-0.740	-0.834
	Medium 6	11.22	0.01711	1.04664			
	Large	12.61	0.01735	0.86019			
	Small	11.31	0.00317	1.31247			
Colombia	Medium 1	12.58	0.01011	1.08476	0.790	-0.549	-0.619
	Medium 2	13.35	0.00722	0.94965			
	Medium 3	14.02	0.00971	0.76310			
	Large	15.20	0.01129	0.92002			
	Small	12.17	0.02026	0.98935			
Perú	Medium 1	14.01	0.02506	0.92976	-0.810	0.483	-0.845
	Medium 2	15.40	0.02412	0.81242			
	Large	16.58	0.02483	0.92121			
	Small	4.89	0.02261	1.27691			
Perú	Medium 1	6.73	0.02265	0.99444			
	Medium 2	7.57	0.02143	0.58913			
	Large	8.63	0.01773	0.78860			

Nota: De cada portafolio se muestra el logaritmo natural de la capitalización bursátil promedio $\ln(\overline{cap})$, la rentabilidad promedio y el beta β estimado. En las tres últimas columnas se estiman los respectivos coeficientes de correlación entre estas variables.

El análisis del efecto tamaño se podría centrar en las carteras extremas. Si se define el premio por tamaño del mercado como la diferencia entre la rentabilidad media mensual de la cartera *Large* y la *Small*, se encuentra que su magnitud es negativa para Brasil, Argentina, México, Chile y Colombia, lo que permite afirmar inicialmente que el efecto existe de forma inversa a lo planteado por Banz en estos países para el período considerado. En el caso de Perú, se obtiene que la prima por tamaño es igual al 0.49%, lo que indica que inicialmente se presenta un efecto tamaño en este mercado, es decir que las empresas de menor tamaño obtienen mayores retornos que las más grandes.

Ahora bien, la variabilidad en los rendimientos medios de los portafolios podría deberse a diferencias de riesgo sistemático. A priori, el riesgo debería decrecer a medida que el tamaño aumenta, comportamiento que se presenta en México, Chile, Colombia y Perú. Sin embargo los resultados de Brasil y Argentina muestran que estas variables tienden a ser directamente proporcionales, es decir que el riesgo crece a medida que el tamaño aumenta en estos mercados.

La baja correlación existente entre la rentabilidad y beta en Brasil, Argentina y Perú hace que no parezca evidente que el rendimiento de los portafolios se incremente con el riesgo de covarianza. En el caso de México, Chile y Colombia se observa una correlación negativa, lo que indica que la rentabilidad no tiene una relación directa con el riesgo. Aparentemente, el diferencial de rendimientos medios entre pequeñas y

grandes empresas podría no responder a una prima por riesgo de mercado en los principales mercados bursátiles latinoamericanos, en contra de las predicciones teóricas del CAPM.

En resumen, del análisis de rentabilidad y riesgo en las carteras de tamaño por país, se puede deducir que el único país que aparentemente presenta un efecto tamaño como el propuesto por Banz (1981) es Perú, mientras que los demás países inicialmente presentan un efecto invertido. También se observa que al parecer el beta no está explicando las rentabilidades medias de los portafolios.

Análisis de Serie Temporal del Efecto Tamaño en el Contexto del CAPM

En la Tabla 4 se presentan las estimaciones de los coeficientes α y β realizadas para las carteras de tamaño de cada país, en un contexto de serie temporal. La hipótesis nula consiste en contrastar si el CAPM se cumple, es decir que no existen rentabilidades anormales asociadas al tamaño.

Tabla 4: Contrastación del Efecto Tamaño en el Contexto del CAPM

PAÍS	PORTAFOLIO	α	β	PAÍS	PORTAFOLIO	α	β
BRASIL	SMALL	-0,00613 53,32%	0,53946 0,01%	ARGENTINA	SMALL	-0,0022 74,90%	0,58666 0,00%
	MEDIUM 1	-0,00837 53,90%	1,06857 0,00%		MEDIUM 1	-0,00183 74,84%	0,74162 0,00%
	MEDIUM 2	-0,0051 45,74%	0,80161 0,00%		MEDIUM 2	-0,00091 86,70%	0,73690 0,00%
	MEDIUM 3	-0,00681 31,71%	0,69027 0,00%		MEDIUM 3	-0,00474 34,77%	0,78437 0,00%
	MEDIUM 4	-0,00079 89,50%	0,72522 0,00%		LARGE	0,00269 55,28%	0,81350 0,00%
BRASIL	MEDIUM 5	0,00568 34,84%	0,86390 0,00%	CHILE	SMALL	-0,00998 6,22%	1,31396 0,00%
	MEDIUM 6	0,00588 43,76%	1,10342 0,00%		MEDIUM 1	-0,00122 71,42%	1,08502 0,00%
	MEDIUM 7	0,0075 21,11%	0,86275 0,00%		MEDIUM 2	-0,00304 24,74%	0,95149 0,00%
	MEDIUM 8	0,00884 22,11%	0,76046 0,00%		MEDIUM 3	0,00095 59,00%	0,76403 0,00%
	LARGE	0,00775 2,27%	0,85585 0,00%		LARGE	0,00128 32,04%	0,92014 0,00%
MÉXICO	SMALL	-0,01056 17,76%	1,00706 0,00%	COLOMBIA	SMALL	0,00000 99,97%	0,98987 0,00%
	MEDIUM 1	-0,00235 67,96%	1,07996 0,00%		MEDIUM 1	0,00581 15,59%	0,92785 0,00%
	MEDIUM 2	-0,00717 16,03%	1,16324 0,00%		MEDIUM 2	0,00674 3,86%	0,81201 0,00%
	MEDIUM 3	-0,00309 49,32%	1,08786 0,00%		LARGE	0,00568 1,12%	0,92148 0,00%
	MEDIUM 4	0,00176 68,09%	0,99794 0,00%		PERÚ	SMALL	-0,0049 78,24%
MEDIUM 5	0,0074 3,03%	0,94233 0,00%	MEDIUM 1	0,00017 97,26%		0,99344 0,00%	
MEDIUM 6	0,0029 39,44%	1,04802 0,00%	MEDIUM 2	0,00614 16,75%		0,58951 0,00%	
LARGE	0,00511 1,40%	0,86143 0,00%	LARGE	-0,00109 76,78%		0,78769 0,00%	

Los coeficientes α y β corresponden a las estimaciones de la rentabilidad ajustada al riesgo y del riesgo sistemático respectivamente. Los porcentajes corresponden al P_valor. Fuente: Elaboración Propia.

Los resultados muestran cómo las rentabilidades ajustadas al riesgo tienden a ser negativas para las carteras de menor tamaño, y positivas para los portafolios de mayor capitalización en todos los países, aunque sólo Brasil, México, Chile y Colombia presentan coeficientes significativamente distintos de cero. La correlación entre los tamaños de las carteras y los coeficientes $\hat{\alpha}_i$ es positiva, por lo que las carteras de elevada capitalización tienden a ganar más de lo esperado, y las de baja capitalización menos de lo previsto.

Es posible afirmar que una vez se tienen en cuenta las diferencias de riesgo, existe un efecto tamaño invertido en los mercados de capitales de Brasil, México, Chile y Colombia en el período considerado.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación proporciona evidencia de que el efecto tamaño planteado por Banz (1981) no existe en los principales mercados bursátiles de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú) para el período comprendido entre febrero de 2002 y mayo de 2012. Lo cual indica que éstos mercados emergentes están teniendo un comportamiento diferente al mercado estadounidense (Ibbotson, 2005, y Fama & French, 2007).

El principal aporte de esta investigación consiste en el hallazgo de un efecto tamaño invertido en los mercados bursátiles de Brasil, México, Chile y Colombia durante el periodo estudiado, es decir, las empresas de mayor capitalización obtienen rentabilidades ajustadas al riesgo superiores a las empresas de menor tamaño. Ésta anomalía también se evidencia en el mercado europeo (Dimson & Marsh, 2001; Baetge, Kirsch, Koelen, & Schulz, 2010).

Además, se observa que en Brasil y Argentina las empresas de mayor capitalización presentan un riesgo sistemático superior, lo cual es inusual en los mercados de valores desarrollados en donde el riesgo es inversamente proporcional al tamaño. Sin embargo estas empresas están obteniendo rentabilidades justas al riesgo que soportan, es decir superiores a las empresas de menor tamaño. Por el contrario, en México, Chile y Colombia aunque las empresas de menor capitalización presentan un riesgo sistemático mayor, no están obteniendo mayores rentabilidades, lo que indica que la variabilidad en los retornos no está asociada al riesgo no diversificable, sino a otro tipo de riesgo. En el caso de México es un riesgo por tamaño. Mientras que Perú tiene un comportamiento similar al de los mercados desarrollados, ya que las empresas de menor tamaño presentan mayor riesgo sistemático y a la vez obtienen mayores retornos que las empresas con mayor capitalización. Es decir, el riesgo es proporcional a la rentabilidad e inverso al tamaño.

Adicionalmente, mediante la estimación de la rentabilidad libre de riesgo promedio mensual en todo el periodo de estudio, es posible resaltar que el país que tiene una tasa mayor es Argentina, reflejando de esta manera el mayor riesgo país que presenta esta economía con respecto a Chile, y que es originado por la diferencia de gobierno entre las dos naciones.

Por último, sería interesante construir los portafolios por semanas y no por meses, con el fin de evaluar si se presentan diferencias con respecto a los resultados de esta investigación.

Limitaciones

Los alcances de este estudio están limitados en primera instancia, por el número de empresas al interior de los portafolios de tamaño construidos, que no superan las 10 empresas. En segunda medida, algunas empresas como el caso de Ecopetrol y Pacific Rubiales para Colombia que no cotizan en todo el periodo de estudio, no aparecen sistemáticamente en las 124 mensualidades de los portafolios de tamaño

construidos. Estas dos limitaciones se deben al tamaño de los mercados latinoamericanos que están en proceso de desarrollo.

REFERENCIAS

Amado, C. (2009). Análisis de la Relación entre el Comportamiento de la Acción y el Tamaño de las Empresas. Evidencia Empírica en Colombia. *Universidad Nacional de Colombia*.

Amel, A. (2008). The return of the size anomaly: Evidence from the German Stock Market. *University of Cambridge, Judge Business School Working Paper*.

Amihud, Y. (2002). Illiquidity and Stock Returns: Cross-Section and Time-Series Effects. *Journal of Financial Markets*, 31-56.

Baetge, J., Kirsch, H., Koelen, P., & Schulz, R. (2010). On the Myth of Size Premiums in Corporate Valuation: Some Empirical Evidence from the German Stock Market. *Journal of Applied Research in Accounting and Finance*, 2-15.

Banz, R. (1981). The relationship between return and market value of common stocks. *Journal of Financial Economics*, 3-18.

Chague, F. (2007). The CAPM and Fama-French Models in Brazil: A Comparative Study. *Escola de Economia de Sao Paulo*.

Chan, K., Chen, N., & Hsieh, D. (1985). An Exploratory Investigation of the Firm Size effect. *Journal of Financial Economics*, 451-471.

Cohen, R. (2005). Roles del Tamaño y del Beta en la explicación de los retornos promedio en el mercado accionario Argentino. *UCEMA*.

Dimson, E., & Marsh, P. (2001). UK Financial Market Returns 1955-2000. *Journal of Business*, 1-31.

Fama, E. F., & French, K. R. (1992). The Cross-Section of Expected Stock. *Journal of Finance*, 427-465.

Fama, E. F., & French, K. R. (2007). Migration. *Financial Analysts Journal*, 48-58.

Hamard A., A. (2007). *Valoracion de Activos en Mercados de Capitales Emergentes Latinoamericanos, Tesis Doctoral*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid- Universidad Complutense de Madrid.

Horowitz, J., Loughran, T., & Savin, N. (2000). The disappearing size effect. *Research in Economics*, 83-100.

Ibbotson, R. (2005). SBBI Valuation Edition 2005 Yearbook . *Ibbotson & Associates*, 127-158.

Keim, D. B. (1983). Related anomalies and stock return seasonality: Further. *Journal of Financial Economics*, 13-32.

Reinganum, M. (1981). Misspecification of capital asset pricing: Empirical anomalies based on earnings' yields and market values. *Journal of Financial Economics*, 19-46.

Reinganum, M. (1983). The anomalous stock market behavior of small firms in January: Empirical tests for tax-loss selling effects. *Journal of Financial Economics*, 89-104.

Roll, R. (1981). A possible explanation of the Small Firm Effect. *Journal of Finance*, 879-888.

Rubio, F. (1997). Corte transversal de los retornos esperados en el mercado accionario Chileno. *Universidad de Valparaiso*.

Rubio, G. (1988). Further International Evidence on Asset Pricing: The Case of the Spanish Capital Market. *Journal of Banking and Finance*, 221-242.

BIOGRAFÍA

Juan Benjamín Duarte Duarte, Candidato a Doctor en Finanzas de Empresas y Magister en Finanzas de Empresas de la Universidad Complutense de Madrid. Profesor Asociado en la Universidad Industrial de Santander, adscrito a la cátedra de Finanzas. Se puede contactar en la Escuela de Estudios industriales y Empresariales, Universidad Industrial de Santander, Carrera 27, Calle 9, Ciudad Universitaria, Bucaramanga, Colombia. Correo electrónico: jbduarted@hotmail.com

Zulay Yesenia Ramírez León, Ingeniera Industrial de la Universidad Industrial de Santander. Puede ser contactada en la Escuela de Estudios Industriales y Empresariales, Universidad Industrial de Santander, Carrera 27, Calle 9, Ciudad Universitaria, Bucaramanga, Colombia. Correo electrónico: zulayyesenia@gmail.com

Katherine Julieth Sierra Suárez, Ingeniera Industrial de la Universidad Industrial de Santander. Puede ser contactada en la Escuela de Estudios Industriales y Empresariales, Universidad Industrial de Santander, Carrera 27, Calle 9, Ciudad Universitaria, Bucaramanga, Colombia. Correo electrónico: katjulss@gmail.com

USO Y MANEJO DEL CRÉDITO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Karen C. Castro-González, University of Puerto Rico
Cristina Delgado-Ortiz, University of Puerto Rico
Jomar Rodríguez-Madera, University of Puerto Rico

RESUMEN

El objetivo de este estudio es conocer el uso, manejo y actitudes de los estudiantes universitarios para con sus tarjetas de crédito. Hyan, Grable y Bagwell (2003) encuentran que el 70 por ciento de los estudiantes universitarios tienen tarjetas de crédito. Sallie Mae (2008) indica que el 17 por ciento salda el balance de sus tarjetas mensualmente y Sallie Mae (2006) indica que el 60 por ciento desconoce el balance adeudado. Según Block (2009) estos estudiantes tienen balances adeudados y cargos financieros que no han podido saldar. En el 2009, esta evidencia sirvió para que el gobierno de los Estados Unidos aprobara la Credit Card Accountability, Responsibility and Disclosure Act para proteger a menores de 21 años y requerir la autorización de padres o tutores al solicitar estas tarjetas. Usando un cuestionario se encuestó a 255 estudiantes universitarios en Puerto Rico. Las preguntas están relacionadas al uso, manejo, actitudes y perfil de estos estudiantes. Los resultados sugieren que la mayoría de los estudiantes hace buen uso y manejo de sus tarjetas aunque eso contrasta con el hecho de que un 60 por ciento admite que otras personas cubren sus pagos mensuales cuando estos no pueden hacerlo.

PALABRAS CLAVE: Tarjetas De Crédito, Deuda Universitarios, Finanzas Personales

STUDENTS USE AND MANEGEMENT OF CREDIT CARDS

ABSTRACT

The main objective of this study is to describe undergraduate students use and management of credit cards and their attitudes towards credit. Hyan, Grable and Bagwell (2003) find that 70 percent of undergraduates have credit cards. On the one hand, Sallie Mae (2008) finds that only 17 percent of them pay in full their credit card balance on a monthly basis. On the other hand, Sallie Mae (2006) finds that 60 percent indicate they know the balance on their credit card. These findings helped the United States government justify approval of the Credit Card Accountability, Responsibility and Disclosure Act of 2009 that requires parents' approval and involvement when minors under 21 years apply for a credit card. We used a questionnaire to survey 255 undergraduate students about attitudes, use and management of credit cards. Results suggest that most undergraduates use and manage their credit cards adequately but, 60 percent indicate that when they are unable to pay their debt, others do it for them.

JEL: A22, D14

KEYWORDS: Credit Cards, College Students Debt, Personal Finance

INTRODUCCIÓN

La crisis económica causada por los préstamos hipotecarios entre los años 2007 y 2008 se ha expandido a varios sectores económicos que en otros momentos históricos no estaban contemplados como potenciales causantes de una nueva crisis. En la actualidad el nivel de endeudamiento de los estudiantes universitarios se encuentra a niveles alarmantes. El estudio realizado por Joo, Grable y Bagwell (2003) sobre el comportamiento y las actitudes de crédito de estudiantes

universitarios, indica que aproximadamente el 70 por ciento de los estudiantes sub-graduados poseen una o más tarjetas de crédito. Además, Ludlum, Tilker, Ritter, Cowart, Xu y Smith (2012) encontraron que el 70 por ciento de los estudiantes sub-graduados tiene más de una tarjeta de crédito; solo un tercio (33.9 por ciento) tiene una sola tarjeta. Según el estudio de Henry, Weber y Yarbrough (2001) muchos estudiantes tienen problemas de crédito, no tienen un presupuesto escrito, y si lo tienen, muy pocos lo utilizan. Ellos entienden que los estudiantes universitarios son vulnerables a enfrentar problemas financieros. Estos problemas podrían surgir como resultado del desconocimiento sobre planificación financiera, factores económicos o influencia indebida de las empresas que extienden crédito.

La evidencia en los Estados Unidos (E.U.) sugiere que los estudiantes se endeudan significativamente mientras asisten a la universidad. El costo de los estudios universitarios en los E.U. es significativamente más alto que en Puerto Rico (P.R.) y el ingreso per cápita en P.R. es el más bajo de entre los estados americanos y sus territorios. Este estudio tiene como objetivo evaluar el conocimiento y el manejo de las tarjetas de crédito de los estudiantes universitarios en P.R. y poder observar si esas tendencias se sostienen en nuestro mercado.

Para conocer mejor el uso, manejo y actitudes de los estudiantes universitarios para con sus tarjetas de crédito usamos un cuestionario de 36 preguntas y se encuestó a 255 estudiantes universitarios en Puerto Rico. Las contestaciones a estas preguntas nos ayudaron a ver el perfil de estos estudiantes, su conducta de ahorros y financiamiento y su modo de reaccionar o actuar con respecto a aspectos financieros. En general, los resultados sugieren que la mayoría de los estudiantes hace buen uso y manejo de sus tarjetas porque indican que usa con cautela sus tarjetas, conocen la información relacionada a sus tarjetas y porque según ellos no fallan en hacer sus pagos. Esto contrasta grandemente con el hecho de que un 60 por ciento admite que otras personas cubren sus pagos mensuales cuando estos no pueden hacerlo. O sea, cumplen con los pagos pero no necesariamente es por el buen manejo de sus finanzas sino porque otros les ayudan a cumplir con sus compromisos.

Este trabajo discute más detalladamente los aspectos antes descritos y se presenta como sigue: la primera parte discute estudios importantes relacionados con crédito en estudiantes, seguido por una descripción del método de investigación utilizado. Luego se describe la selección de la muestra y el cuestionario utilizado. Finalmente, se discuten los resultados y las conclusiones.

REVISIÓN DE LITERATURA

El crédito se define como la cantidad de dinero o cosa equivalente, que alguien debe a una persona o entidad, y que el acreedor tiene derecho a exigir y cobrar (Real Academia Española, 2012). Se considera también una manera de financiar algún tipo de actividad que se lleve a cabo o el medio por el cual muchas personas pueden conseguir un modo de subsistencia. Con los cambios sociales que han ocurrido en las últimas décadas y con la vulnerabilidad del mercado, las personas han aumentado su nivel de crédito y endeudamiento. Los aumentos en los costos de vida, específicamente, el costo de la educación, han obligado a los estudiantes universitarios a financiar partes de los costos de sus estudios con deuda.

Los estudiantes universitarios han sido objeto de estudio por muchos expertos en el mercado económico. Un estudio revela que durante 1985 y 1986 la mitad de los estudiantes universitarios a nivel sub-graduado poseían tarjetas de crédito (Chauraman, 1988). Cuando comenzó el auge de las tarjetas de crédito, estas compañías financieras determinaron que emitir tarjetas de crédito a estudiantes universitarios era una excelente manera de fomentar a largo plazo la lealtad de la marca (Joo, et al. 2003). Otros sostenían que los estudiantes universitarios representaban un mercado lucrativo para las instituciones financieras como una fuente de ingresos inmediatos (McCoy, 2006). El hecho de que los estudiantes sub-graduados sean adultos jóvenes, quizás con poca experiencia en el manejo de aspectos financieros, apoya la noción establecida por expertos de que los estudiantes no están capacitados para utilizar el crédito de manera

sabia (Borden, et al. 2007). Muchos desconocen la importancia y el impacto que tienen sus decisiones financieras en su calificación crediticia y viceversa.

O'Neill (2007) define la calificación crediticia como un cálculo numérico que se utiliza para describir el nivel de riesgo específico de una persona o entidad al momento de involucrarse en una transacción particular. TransUnion, Experian y Equifax son las entidades principales que recopilan el historial de crédito de los adultos activos en el mercado estadounidense. La calificación de crédito y su historial crediticio impactan el acceso de un individuo a fuentes y tipos de financiamiento. Muchas personas desconocen su calificación crediticia hasta tanto llega el momento de solicitar una hipoteca, un préstamo personal o una tarjeta de crédito, entre otros. Esta calificación está directamente relacionada a la probabilidad de obtener financiamiento e inversamente relacionada al costo de tomar prestado. Mantener una calificación alta impacta el costo de financiar con deuda la compra de una propiedad, un negocio o las compras del día a día. Los elementos que impactan la calificación de crédito son: el historial de pago, cantidades adeudadas o uso del crédito, la duración del historial de crédito, tipo de crédito y nuevas solicitudes o indagaciones de crédito. El historial de pagos a tiempo o al menos los pagos mínimos, el no exceder el 30 por ciento del límite de crédito, el tener un historial extenso de crédito manejado responsablemente, el uso apropiado del tipo de crédito (inapropiado se considera, por ejemplo, la compra de un bote con tarjeta de crédito) y las nuevas pero pocas solicitudes de crédito podrían ayudar a aumentar la calificación crediticia. Lo contrario podría afectar negativamente esta calificación.

La carencia de conocimiento sobre el uso del crédito en los estudiantes universitarios es un tanto alarmante. La mayoría de los jóvenes no toman en consideración las consecuencias a largo plazo que rodean el mal uso del crédito (Holub, 2002). En general, los estudiantes comienzan sus carreras universitarias sin haber tenido responsabilidad absoluta de sus propias finanzas (Cunningham 2000, Nellie Mae 2002). Un estudio realizado con 250 estudiantes universitarios a nivel sub-graduado reveló que cerca del 22 por ciento nunca guardaba evidencia de sus transacciones, mientras que cerca de la mitad informó que no conocían los cargos relacionados a sus tarjetas (Joo, et al. 2003). Esto sugiere una falta de conocimiento financiero de parte de los que poseen tarjetas de crédito o que los americanos son adictos a la conveniencia de las tarjetas de crédito, independientemente de sus altos costos (Rutherford y De Vaney, 2009). Aproximadamente el 70 por ciento de estudiantes a nivel sub-graduado poseen tarjetas de crédito (Hyan, Grable y Bagwell 2003, Ludlum, et al. 2012). Según un cuestionario realizado por Sallie Mae en 2008 (citado en Block 2009) alrededor de un 17 por ciento de los estudiantes pagan el balance total de sus tarjetas mensualmente, mientras que el 60 por ciento está sorprendido porque desconocía la magnitud de sus balances. La razón principal para el uso de las tarjetas de crédito en los estudiantes es la conveniencia (Hyan, et al. 2003). Conveniencia que podría estar sumiendo a estos estudiantes en niveles de deuda y problemas económicos futuros insospechados.

Urban University (2010) encontró que la cantidad de deuda de los estudiantes ronda entre \$0 y \$10,000 con un promedio de \$1,566. La cantidad promedio adeudada a las tarjetas en el mes anterior es, en promedio, \$300 pero la cantidad oscila entre \$0 y \$2,800. Además, encontraron que las mujeres son más propensas que los hombres a tener una tarjeta y que hay una diferencia sustancial en el promedio de deuda en las tarjetas de crédito de los hombres y de las mujeres. Los hombres indican tener un promedio de deuda de \$1,000 y las mujeres \$2,146.

Las presiones sociales, la conveniencia de su uso, el trasfondo familiar, las conductas aprendidas, son parte fundamental del mal manejo y uso de crédito en los estudiantes universitarios a nivel sub-graduado. Estos estudiantes tienen balances adeudados y cargos financieros que no han podido saldar (Block, 2009). Sin duda alguna, los estudiantes son vulnerables a los factores que han causado las distintas crisis financieras (Henry, 2001). Según Levine (citado en Quillen 2009), tanto como los estudiantes están obsesionados con sus promedios, sus puntuaciones de crédito son los números más importantes que tendrán que manejar una vez se gradúen. Un estudio realizado por Sallie Mae (2008) encontró que un

tercio de los estudiantes poseedores de tarjetas de crédito nunca o rara vez había hablado del tema con sus padres. Al igual que otro estudio revela que los trasfondos familiares juegan un rol importante en las actitudes y comportamientos respecto al uso de tarjetas de crédito en los jóvenes (Borden, Lee, Serido y Collins, 2007). Esto sugiere que existe una necesidad de concienciación financiera para poder impulsar el buen uso de crédito en los estudiantes universitarios y para que éstos puedan presentar patrones de conductas financieras positivas.

Otro factor que incidió grandemente sobre el hecho de que adultos jóvenes tuvieran acceso a tarjetas de crédito fue el que las compañías de tarjetas de crédito alcanzaran el punto de actividad máxima y decidieran expandirse al mercado de crédito de jóvenes. No obstante, en 2009 cambiaron las estrategias usadas por las compañías de tarjetas de crédito para con los estudiantes universitarios debido a que el Presidente Barack Obama firmó la “Credit Card Accountability, Responsibility, and Disclosure Act”. Esta ley restringe las prácticas controversiales de uso de crédito, incluyendo la emisión de tarjetas de crédito a estudiantes universitarios (Block, 2009). Antes de que se radicara esta ley la obtención de crédito era sumamente fácil, muchos jóvenes asumían conductas de riesgo que le causaban problemas de crédito (Levin, 2009). La ley de 2009 prohíbe a los prestamistas la emisión de tarjetas de crédito a menores de 21 años, con la excepción de que puedan probar que tienen capacidad de repago o que sus padres o tutores funjan como codeudores (Block, 2009).

Los problemas de influencia indebida por parte de las compañías de tarjetas de crédito disminuyeron significativamente después de que se aprobara la mencionada ley. Pero independientemente de que la publicidad haya disminuido, se ha alcanzado un punto en donde después de tantos años de comercialización agresiva, no existen consumidores sin tarjetas de crédito (Ludlum, et al., 2012). Los jóvenes han adoptado conductas que surgen como resultado de lo aprendido en sus hogares, la presión del mercado y la falta de conocimiento de crédito. Esto trae como consecuencia unas problemáticas en las personas activas en la economía que merecen nuestra pronta atención. Para atender este problema es necesario saber cómo actúan y piensan estos participantes en la economía. Es por esto que en la próxima sección se discuten la selección de la muestra y la metodología utilizada en este estudio.

METODOLOGÍA

El propósito de esta investigación es evaluar el conocimiento y el manejo de las tarjetas de crédito de los estudiantes universitarios en P.R. Para lograr este objetivo se desarrolló un cuestionario de 36 preguntas titulado *Uso y Manejo del Crédito en Estudiantes Universitarios*. Este cuestionario nos permite describir el perfil de los estudiantes con tarjetas de crédito, evaluar sus actitudes y comportamiento con respecto a las tarjetas de crédito.

La muestra seleccionada está compuesta por estudiantes que están matriculados en la Universidad de P.R., Recinto de Río Piedras y representa el 10 por ciento de la población estudiantil. Se escogió una muestra representativa por facultad y se encuestaron a base de disponibilidad. Se encuestó a un total de 255 estudiantes durante el periodo de enero a marzo de 2013. En la próxima sección se presentan los resultados. Primero, se describe el perfil de los estudiantes encuestados y luego se presentan los resultados que describen sus actitudes, uso y manejo con respecto a las tarjetas de crédito.

RESULTADOS

Para alcanzar el objetivo de esta investigación se diseñó un cuestionario que ayuda a describir el perfil de los encuestados, sus actitudes, manejo y uso de las tarjetas de crédito. El perfil de los encuestados se describe a base del género, la edad, el año académico que cursan y el estado civil. Los estudiantes encuestados son estudiantes sub-graduados que poseen una o más tarjetas de crédito. El 58 por ciento son féminas, el 41 por ciento son hombres y el 1 por ciento no contestó esta pregunta. El 15 por ciento tiene

entre 18 y 20 años, el 72 por ciento tiene entre 21 y 25 años, 4 por ciento tiene entre 26 y 30 años, 4 por ciento es mayor de 30 años, y un 5 por ciento de la muestra no contestó esta pregunta. Con relación al año académico que cursan, el 42 por ciento de la muestra cursa el cuarto año académico, un 24 por ciento el primer año, un 18 por ciento el tercer año, un 12 por ciento el segundo año, un 3 por ciento cursa otros años académicos más allá del cuarto año y 1 por ciento no contestó la pregunta. Además, el 95 por ciento no está casado y un 5 por ciento está casado o convive con una pareja.

En cuanto a sus principales fuentes de ingreso, el estudiante podía seleccionar su o sus fuentes de ingreso(s) que considera principales. Los resultados indican que para el 45 por ciento de los estudiantes su principal fuente de ingreso proviene de salarios o sueldos. Sin embargo, un 40 por ciento también seleccionó como principal fuente de ingresos ayudas económicas como becas, ayudas que ofrecen programas universitarios y exención de matrícula. El 37 por ciento indicó que el dinero y las ayudas que sus padres les proveen representan una fuente importante de ingresos. Estos resultados sugieren que las fuentes de ingresos de los estudiantes encuestados tienen distintos orígenes. Dada la condición de estudiante y el tamaño o magnitud de los ingresos tomados individualmente y en conjunto, podríamos decir que para ellos forman parte importante e imprescindible de su presupuesto estudiantil. Por tal razón, no vemos que la selección de fuente de ingresos principal se limita a una alternativa si no que representa una combinación de fuentes. Esto podría ser un reflejo de una economía local que hace que el estudiante dependa de trabajos a tiempo parcial, ayudas económicas y de familiares para sufragar los gastos universitarios.

También se les preguntó si están empleados y el 64 por ciento de los estudiantes dice estar activo en la fuerza laboral. Relacionado a la pregunta sobre el nivel de ingreso mensual, los resultados indican que un 32 por ciento tiene ingresos menores de \$250 mensuales, un 31 por ciento cuenta con un ingreso entre \$251 a \$500 mensuales, un 14 por ciento cuenta con \$501 a \$750 mensuales, un 11 por ciento cuenta con \$751 a \$1,000 mensuales y un 10 por ciento con más de \$1,001. Estos resultados sugieren que la mayoría de los estudiantes tiene trabajo a modo de complementar sus ingresos.

Con respecto al nivel de educación más alto alcanzado por uno de sus progenitores o tutores, el 46 por ciento indica que es bachillerato (en el sistema de educación puertorriqueño esto representa un grado universitario que toma completar entre cuatro y cinco años), el 22 por ciento indica que tiene maestría o posgrado, alrededor del 19 por ciento indica que terminó la escuela superior y cerca del 12 por ciento tiene doctorado. El estudio reveló que un 77 por ciento de los estudiantes vive con sus padres, familiares o encargados, un 22 por ciento vive por cuenta propia y 1 por ciento no contestó. Nuevamente vemos un estudiante que depende de su familia, al menos, de su familia para poder ahorrar en los costos de vivienda.

Luego de conocer sus fuentes de ingresos, se les preguntó si poseen tarjetas de crédito. Un 85 por ciento contestó afirmativamente y un 15 por ciento contestó que no. Un 61 por ciento dijo tener una tarjeta de crédito, 19 por ciento poseen dos, 3 por ciento tiene tres tarjetas, 1 por ciento indicó tener cuatro, 1 por ciento tiene cinco tarjetas, y un 15 por ciento contestó que no tenía tarjetas de crédito. Esta evidencia es similar a la encontrada por Hyan, et al. (2003) y Ludlum, et al. (2012). Además, se les preguntó cuándo habían adquirido su primera tarjeta, un 62 por ciento indicó que la obtuvo entre los 18 y 20 años de edad, un 26 por ciento entre los 21 y 25 años, un 4 por ciento después de los 26 años y un 6 por ciento antes de los 18 años. Estos resultados indican que el estudiante obtuvo su tarjeta ya sea porque tiene capacidad de pago o porque sus padres son sus codeudores. Con relación al número de personas que posee tarjetas de crédito en su núcleo familiar, casi un 8 por ciento indicó que ningún miembro en su familia tiene tarjetas. Esto en comparación con casi un 92 por ciento que indica que algún miembro en su núcleo familiar si tiene tarjeta.

Para indagar y conocer mejor el comportamiento financiero de los encuestados se les preguntó si hacen algún depósito mensual en sus cuentas de ahorro. El 68 por ciento contestó que sí hacen depósitos mensualmente, un 31 por ciento indicó que no lo hace y 1 por ciento no contestó. El 38 por ciento de los estudiantes contestó que el balance promedio en su cuenta de ahorro supera los \$450. Sin embargo, alrededor del 21 por ciento dice tener un balance menor de \$150. Sorprendentemente, y aunque es un grupo pequeño, casi un 6 por ciento dice no conocer el balance en su cuenta de ahorros. La contestación a esta pregunta podría sugerir que los estudiantes tienen trabajos que complementan otras fuentes de ingresos pero que probablemente no podrían ser su fuente de ingresos principal los costos de vida y el nivel bajo de ingresos. Estos bajos salarios o sueldos por sí solos o como fuente única de ingresos probablemente hacen imposible cubrir gastos de alimentación, vivienda, salud y educación para un estudiante universitario.

Alrededor de 20 preguntas estaban dirigidas a auscultar sobre el uso, manejo y actitudes de los estudiantes con respecto a las tarjetas de crédito. Primero, se les preguntó que sucedía si en algún momento no podían pagar sus deudas. Interesantemente, un 40 por ciento contestó que no dejaba que otras personas pagaran sus deudas, un 33 por ciento indicó que otros pagaban por ellos, casi un 25 por ciento indicó que sólo en algunas ocasiones y un 2 por ciento no contestó. Nuevamente, vemos una tendencia a depender de otros cuando no pueden satisfacer o cumplir con sus obligaciones.

Quisimos también conocer si los estudiantes obtuvieron orientación antes de adquirir sus tarjetas de crédito. El 60 por ciento indicó que había obtenido información, un 36 por ciento no obtuvo ninguna orientación al momento de adquirir las tarjetas y un 4 por ciento no contestó. Más del 45 por ciento de los estudiantes dice haber recibido esa orientación de familiares y amigos. Casi el 34 por ciento dice haberla recibido en una institución bancaria y alrededor del 15 por ciento de la Internet, periódicos y televisión. Podemos señalar que nuevamente la familia y los amigos son pieza principal en asuntos económicos para los encuestados. Esto concuerda con los resultados de Sallie Mae (2008) y Borden, et al. (2007).

El estudio revela que el 25 por ciento de los estudiantes adeuda un balance promedio a su tarjeta menor de \$150. Un 16 por ciento adeuda entre \$151 y \$250, casi un 12 por ciento entre \$251 y \$350, casi un 4 por ciento entre \$351 a \$450, alrededor del 13 por ciento adeuda más de \$450 y un 12 por ciento desconoce el balance adeudado. Cerca de un 18 por ciento no contestó esta pregunta. Estos resultados podrían reflejar líneas de crédito limitadas para estudiantes cuyos ingresos son bajos o dependen de trabajo a tiempo parcial. También podrían reflejar control de parte de los familiares en los niveles de deuda de los estudiantes o un ajuste a los estilos de vida dada las limitaciones económicas. Vemos que estos resultados están muy por debajo del promedio en los E.U. y que contrastan significativamente con Block (2009) y Urban University (2010).

Cuando les preguntamos si les es indiferente o no pagar con tarjetas de crédito o débito, un 64 por ciento contestó que no le era indiferente, mientras que un 31 por ciento indicó que le es indiferente. El restante 5 por ciento no contestó. Una observación interesante que surgió al momento de administrar el cuestionario es que algunos estudiantes preguntaron si las tarjetas que los detallistas les aprobaban eran de crédito o débito. El hecho de que más del 30 por ciento de los encuestados indicara que les es indiferente pagar con tarjeta de débito o crédito podría ser un reflejo del desconocimiento de los instrumentos. También se les preguntó si entienden que es buena o mala idea usar las tarjetas de crédito y un 67 por ciento considera que es una buena idea usar las tarjetas de crédito. El 31 por ciento indicó que le parece que no es una buena idea y un 2 por ciento no contestó. También quisimos conocer el nivel de preocupación que les causa el uso de la tarjeta de crédito. Se les proveyeron cinco alternativas para describir su nivel de preocupación: *demasiada*, *mucha*, *regular*, *poca* o *ninguna*. El 37 por ciento escogió la alternativa *regular*, o sea, que su nivel de preocupación está en el punto intermedio dado las alternativas provistas. Un 18 por ciento contestó que le causa *mucha* preocupación, a un 17 por ciento le causa *poca* preocupación, un 13 por ciento especificó que no le causa *ninguna* preocupación, un 9 por

ciento contestó que le causa *demasiada* preocupación y un 6 por ciento no contestó. Estas contestaciones pueden servir para corroborar la contestación que dio la mayoría sobre la indiferencia al uso de la tarjeta.

En cuanto a la tasa de interés de sus tarjetas de crédito se les preguntó cuán importante es conocerla y en su mayoría, con un 62 por ciento, contestaron que es *muy importante*. Un 25 por ciento indicó que es *importante*, un 6 por ciento alega que *le da igual saber o no* la tasa de interés de su tarjeta, un 1 por ciento dijo que es *poco importante*, un 2 por ciento dijo que *no le es importante* y un 4 por ciento no contestó. La aparente indiferencia puede surgir porque pagan a tiempo o saldan sus balances para no pagar intereses. Aunque puede también ser el resultado de pura indiferencia que surja por el desconocimiento de las consecuencias del manejo inadecuado del crédito. Además, se les preguntó si consideraban que el pago mensual de la tarjeta de crédito era uno fijo u obligatorio o irregular (“lo pago si puedo”). Un 76 por ciento contestó que consideran que el pago mensual es fijo y obligatorio a diferencia de un 12 por ciento que contestó que consideran que es un pago irregular. Un 12 por ciento no contestó. Además, le preguntamos a los encuestados cuán importante es para ellos el crédito y casi un 77 por ciento contestó que era muy importante. Casi un 12 por ciento dice que es importante.

En cuanto a las preguntas relacionadas al uso y manejo de las tarjetas, los resultados son interesantes. Se les preguntó qué alternativa preferían para cubrir gastos o deudas: crédito, débito o efectivo. El 45 por ciento contestó que prefería hacer sus pagos con tarjetas de débito, el 39 por ciento opta por usar efectivo, un 9 por ciento por el crédito y un 7 por ciento no contestó. También se les preguntó con qué frecuencia utilizan sus tarjetas de crédito semanalmente. Un 42 por ciento contestó que muy pocas veces la utilizan y 20 por ciento que nunca la utilizan. Solo un 9 por ciento, un 8 por ciento, y un 4 por ciento contestaron que la utilizan regular, bastante y todo el tiempo, respectivamente. Un 17 por ciento se reusó a contestar.

Quisimos saber con qué frecuencia usan sus tarjetas de crédito para pagar gastos universitarios, comida, ropa, salidas con amigos, vivienda y emergencias. Casi un 30 por ciento de los estudiantes indica que nunca usa las tarjetas de crédito para sufragar gastos universitarios. El 18 por ciento las usa poco para este propósito, casi 15 por ciento dice usarlas a veces, casi 11 por ciento las usa en bastantes ocasiones y alrededor de un 10 por ciento las usa todo el tiempo. En cuanto a la compra de comida, casi un 30 por ciento de los estudiantes indica que nunca usa las tarjetas de crédito para este propósito. Sin embargo, alrededor de un 17 por ciento y casi un 18 por ciento las usa poco o a veces para comprar alimentos. Casi un 20 por ciento indica que las usa bastante o todo el tiempo para este propósito.

Con respecto a la compra de ropa, más del 60 por ciento dice nunca, en pocas ocasiones o solo a veces usar su tarjeta para comprarla. Más de un 20 por ciento usa sus tarjetas bastante o todo el tiempo para comprar ropa. Cuando a salidas con amigos se refiere, más del 65 por ciento dice nunca o pocas veces usar su tarjeta de crédito. Solo un 11 por ciento las usa a veces y alrededor de un 7 por ciento dice usarlas en bastantes ocasiones o todo el tiempo. En gastos relacionados a vivienda, más del 70 por ciento dice nunca, en pocas ocasiones o a veces usarlas. Solo alrededor de un 8 por ciento dice usarlas bastante o todo el tiempo. En caso de emergencias, casi un 40 por ciento de los encuestados dice que nunca o pocas veces usa su tarjeta. Casi 17 por ciento indica que la usa a veces y casi un 30 por ciento las usa bastante o todo el tiempo. Nuevamente, podemos observar que, dado el perfil de un estudiante que, en su mayoría, vive todavía con sus padres, probablemente recibe ayudas económicas o becas, tiene trabajo y que quizás tiene tarjetas de crédito con una línea de crédito muy limitada, nunca, en pocas ocasiones o a veces usa sus tarjetas de crédito para pagar.

Se les preguntó cómo realizan sus pagos a la entidad que les extendió sus tarjetas de crédito. Las alternativas provistas incluían: saldo el balance completo, hago el pago mínimo requerido o pago una cantidad mayor que el mínimo pero menos que el total de la deuda. Solo un 39 por ciento contestó que salda el balance completo, un 30 por ciento paga más del mínimo requerido pero menos del total, un 14 por ciento pagan solo el mínimo requerido y un 17 por ciento no contestó. Por otro parte, se les preguntó

si alguna vez habían dejado de pagar sus tarjetas y un 70 por ciento contestó que nunca habían dejado de pagar, un 15 por ciento contestó que algunas veces habían dejado de pagar sus tarjetas y un 15 por ciento no contestó.

A modo de ver cómo los encuestados usan sus ingresos de acuerdo a sus prioridades, se les pidió que enumeraran del 1 al 6, ciertos gastos comúnmente incurridos durante la vida universitaria. Esto es, cómo usan sus ingresos para cubrir sus necesidades. La lista incluye: gastos universitarios, comida, ropa, salida con amistades, vivienda, y emergencia. Los resultados indican que un 44 por ciento utiliza su dinero principalmente, y como una prioridad, para comprar comida. Un 24 por ciento indicó que su prioridad es cubrir sus gastos universitarios y un 11 por ciento indicó que su prioridad es pagar la vivienda. Un 5.8 por ciento dice que las emergencias, de surgir, son su prioridad, mientras que un 2 por ciento y 1.2 por ciento, tiene como prioridad gastos en ropa y salidas con amigos, respectivamente.

También se les preguntó qué alternativas considerarían en caso de no poder cubrir sus deudas o gastos. Entre las alternativas ofrecidas están: obtener préstamos estudiantiles o bancarios, obtener empleo o uno adicional, reducir los gastos, obtener otra tarjeta de crédito, solicitar ayudas económicas (como por ejemplo becas), pedir prestado a familiares y/o amigos o abandonar los estudios universitarios. La mayor parte de los encuestados, o sea, un 59 por ciento indicó que disminuirían sus gastos. Un 31 por ciento dice que obtendría un empleo o uno adicional. La alternativa con el tercer puntaje más alto fue pedir prestado a familiares y/o amigos, que obtuvo un 18 por ciento. Un 11 por ciento y un 9 por ciento señalaron que solicitarían préstamos estudiantiles o que solicitarían ayudas económicas, respectivamente. Las alternativas de solicitar préstamos bancarios, dejar la universidad o solicitar otra tarjeta de crédito obtuvieron los porcentajes más bajos con 4 por ciento, 1 por ciento y 0 por ciento, respectivamente. Aparentemente, tomar prestado no es una de las alternativas que prefieren o a la que quizás no tienen acceso. Por lo tanto, vemos una preferencia por hacer ajuste a los gastos.

Además, se les preguntó si habían solicitado un préstamo para cubrir las deudas que no habían podido pagar y un 83 por ciento contestó que no había tomado prestado. Solo un 15 por ciento contestó que si había tomado un préstamo y un 2 por ciento no contestó. Se les preguntó sobre la cantidad que habían tomado prestada y un 3 por ciento contestó que habían tomado más \$5,000 prestados, un 4 por ciento entre \$3,000 y \$5,000, un 5 por ciento de \$1,001 a \$3,000, un 2 por ciento de \$501 a \$1,000, 1 por ciento tomó prestado de \$200 a \$500 y un 85 por ciento contestó que no había tomado prestado. Se les solicitó que contestaran si en caso de no poder pagar sus deudas tomarían un préstamo para cubrir sus gastos. Los resultados indican que un 60 por ciento no tomaría prestado, un 39 por ciento sí tomaría prestado y un 1 por ciento no contestó. Por último se les preguntó, qué cantidad tomarían prestada en caso de que necesitara un préstamo para pagar sus deudas. Un 5 por ciento tomaría prestado entre \$200 y \$500, un 9 por ciento entre \$501 y \$1,000, un 14 por ciento entre \$1,001 a \$3,000, un 6 por ciento entre \$3,000 a \$5,000, un 56 por ciento contestó que no tomaría prestado y un 5 por ciento no contestó. Esta evidencia podría sugerir varias cosas: poco acceso a fuentes de crédito, preferencia por otras fuentes de financiamiento, o uso y manejo consciente del presupuesto personal.

CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio era conocer el uso, manejo y actitudes de los estudiantes universitarios para con sus tarjetas de crédito en P.R. Para esto se usó un cuestionario del que se desprenden resultados que dan la apariencia de que los encuestados son cuidadosos en el uso y manejo de sus tarjetas de crédito. Los encuestados indican que pagan a tiempo y que no tienen balances significativos de deuda en sus tarjetas de crédito. Resultados que contrastan significativamente con la evidencia de los E.U. Estas diferencias se pueden deber a los cambios que surgen luego de la aprobación

de la Ley del 2009 *Credit Card Accountability, Responsibility and Disclosure* así como también a las diferencias significativas en los costos de educación de los E.U. y P.R. y al perfil de los estudiantes.

Si tomamos como cierta la presunción de que la ley aprobada en el 2009 ayuda a proteger a estos jóvenes y a hacer más responsables a los padres por las decisiones de crédito de sus hijos, podríamos decir que al parecer los padres se están preocupando más de la educación y control sobre el crédito de sus hijos. Sin embargo, encontramos resultados que crean una voz de alerta. Por ejemplo, encontramos que los estudiantes pagan a tiempo las tarjetas para quizás evadir pagos adicionales por concepto de intereses pero el 60 por ciento admite que otros hacen sus pagos mensuales a la tarjeta cuando estos no pueden hacerlo. Esto puede ser indicio de mal uso de la tarjeta, mala planificación financiera o intervención de los padres para evitar problemas de crédito de sus hijos o de ellos como codeudores. Parece necesario sugerir que se estudien de cerca los elementos relacionados a la educación sobre planificación financiera desde edades pre-universitarias para así crear conciencia sobre el uso y manejo adecuado de recursos económicos de esos jóvenes y futuras generaciones. Interesantemente, la evidencia sugiere una aversión de la mayoría de los estudiantes a endeudarse y una preferencia por ajustes a su conducta para reducir sus gastos. La pregunta que surge es: ¿hasta qué punto hacen ajustes, hasta el punto que otro esté dispuesto a cubrir sus deficiencias o dentro del alcance de sus recursos existentes?

Este estudio se realizó con una muestra de los estudiantes de la UPRRP, uno de los centros docentes con los estudiantes más destacados académicamente en P.R. y con la mayor población estudiantil en Puerto Rico. El costo de sus estudios es menor que el de otras instituciones en el país y, por lo tanto, nuestra muestra no incluye a estudiantes que pudieran tener un perfil distinto al de los estudiantes en la muestra. Futuras investigaciones incluirán una muestra de estudiantes de otras instituciones para reflejar el comportamiento de estudiantes con otras características o perfiles en P.R.

REFERENCIAS

- Amato-McCoy, D. M. (2006) "Back to School—Wacovia Targets Students with All-in-One College ID and Bank Card," *Bank Systems & Technology*, vol. 43, p. 17–18.
- Block, S. (2009) "Credit Card Reform Swipes Easy Plastic from College Students," *USA Today*, p.1-2.
- Borden, L., Lee, S.-A., Serido, J., & Collins, D. (2007) "Changing College Students' Financial Knowledge, Attitudes, and Behavior through Seminar Participation, p. 23-40.
- Churaman, C. V. (1998) "College student use of consumer credit. Proceedings of the American Council on Interests (Ed. By V Hampton), p. 107-113. ACCT. Columbia, Mo.
- Cunningham, J. (2000). College student credit card usage and the need for on-campus financial counseling and planning services. *Undergraduated Research Journal for the Human Sciences*. <http://www.kon.org/urc/cunnungham.html>. Tomado el 17 de marzo de 2013.
- Henry, R., Weber, J., & Yarbrough, D. (2001). *College Student Journal*.
- Holub, Tamara. & ERIC Clearinghouse on Higher Education. (2002). *Credit Card Usage and Debt Among College and University Students*. Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education, <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED466106>
- Joo, S.-H., Grable, J. E., & Bagwell, D. (2003). Credit Card Attitudes and Behaviors of College Students. *College Students Journal*, p. 1-8.

Ludlum, M., Tilker, K., Ritter, D., Cowart, T., Xu, W., & Smith, B. (2012). Financial Literacy and Credit Card: A Multi Campus Survey . *International Journal of Business and Social Science*, p. 25-33.

Nellie Mae. (2002). Undergraduate students and credit cards: An analysis of usage and trends. http://www.nelliemae.com/library/ccstudy_2001.pdf. Tomado el 17 de marzo de 2013.

O'Neill, I. (2007). Disparate Impact, Federal/State Tension, and the Use of Credit Scores By Insurance Companies. *Loyola Consumer Law Review*, vol. 19(2), p. 151-178.

Quillen, K. (2009, mayo 31). *Make Sure College Students Have Credit Wisdom*. Retrieved noviembre 10, 2012, from NOLA: <http://blog.nola.com/ronetteking//print.html>

Rutherford, L. G. & DeVaney, S.A. (2009). Utilizing the theory of planned behavior to understand convenience use of credit cards. *Journal of Financial Counseling and Planning Education*, 20(2), p. 48-63.

University, U. (2010). Credit Card Use Among Students at an Urban University with a Large Commuter Population: Preliminary Results. *Journal of Academy of Business and Economics*, p. 15-26.

BIOGRAFÍA

La Dra. Karen C. Castro-González es Catedrática Auxiliar del Departamento de Contabilidad en la Universidad de Puerto Rico-Río Piedras. Además es Contadora Pública Autorizada. Puede comunicarse con ella a la siguiente dirección; Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Facultad de Administración de Empresas, Departamento de Contabilidad, PO Box 23326, San Juan, P.R. 00931-3326. Correo electrónico: cont3105castro@gmail.com

Cristina Delgado-Ortiz es estudiante sub-graduado del Departamento de Contabilidad en la Universidad de Puerto Rico-Río Piedras. Además es estudiante investigadora adscrita al Programa Iniciativas de Investigación y Actividad Creativa Sub-graduado (iINAS).

Jomar Rodríguez-Madera es estudiante sub-graduado del Departamento de Contabilidad en la Universidad de Puerto Rico-Río Piedras. Además es asistente de investigación y estudiante investigador adscrito al Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas de Investigación de la Universidad de Puerto Rico en Río Piedras.

PROPUESTA DE MODELO PREDICTIVO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR TURISTICO CAMPECHANO, MEXICO

Luis Alfredo Argüelles Ma, Universidad Autónoma de Campeche, México
Román Alberto Quijano García, Universidad Autónoma de Campeche, México
Mario Javier Fajardo, Universidad Autónoma de Campeche, México
Deneb Elí Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México
José Alonzo Sahuí Maldonado, Universidad Autónoma de Campeche, México

RESUMEN

La percepción del trabajador de su salud, bienestar y satisfacción con su entorno de producción y servicios, está relacionado con la calidad de vida laboral. Mediante una investigación transversal, descriptiva y correlacional, con una muestra censal de 50 trabajadores del sector turístico hotelero, se obtiene un modelo predictivo que en forma prudente puede ser utilizado por las organizaciones, para maximizar su productividad, utilizando racionalmente las variables contenidas en las dimensiones que lo configuran como son: soporte institucional, seguridad, integración al puesto, satisfacción, bienestar logrado, desarrollo personal, y administración del tiempo libre. El resultado de la correlación de las variables independientes y dependiente, confirma una asociación casi perfecta, significando que están estrechamente relacionadas y se dan respuesta. Con ello, el modelo predictivo que se propone es adecuado para la toma de decisiones en este tipo de organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida, Condiciones Laborales, Satisfacción Laboral

PROPOSAL PREDICTIVE MODEL OF QUALITY OF WORKING LIFE IN TOURISM CAMPECHANO, MEXICO

ABSTRACT

Worker perception of their health, well-being and satisfaction with their production environment and services is related to the quality of working life. Using a cross sectional, descriptive, correlational, with a sample of 50 census workers from a tourism hotel, yields a predictive model that can be used by organizations to maximize their productivity. We use variables in levels as follows: institutional support, security, the post integration, satisfaction, well-made, personal development and leisure management. The correlation result of the independent and dependent variables confirms an almost perfect association, meaning they are closely related and respond. Thus, the proposed predictive model is suitable for decision-making in these organizations.

JEL: M12

KEY WORDS: Quality of Life, Working Conditions, Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

Estudiar la calidad de vida laboral, es un reto importante en las organizaciones, toda vez que es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas. Esta investigación aplicada al sector turístico hotelero campechano, determina si son cubiertas las necesidades personales de los trabajadores, a través de su empleo y bajo su propia percepción, lo que al final de cuentas repercute con el

servicio al cliente y en forma correlativa con el rendimiento organizacional. Cuando se habla de éxito en las empresas modernas, se asocia con la capacidad de integrar a los empleados en sus planes empresariales, de tal forma que adopten los objetivos organizacionales como propios. El sector que nos ocupa, ha evolucionado en esta comprensión y entiende que el salario ya no es determinante, ni que sea el motivo de retención, hay otros factores que impactan en el grado de satisfacción, y se reflejan en la calidad de vida, como los mencionan Ulmer (1987) y Hopkins (1983), siendo: la humanización del trabajo, la detección de una relación entre éste y la productividad empresarial, así como propiciar el crecimiento teórico de los conceptos. Una fuente que permite tener clientes fieles, es mantener empleados satisfechos (Spinelli y Canavos. 2000), implica que los directivos encuentren a colaboradores cuya personalidad, motivación y habilidades, satisfagan al cliente y promuevan los objetivos organizacionales. La actividad laboral generalmente se desarrolla en un espacio determinado que atiende una serie de pautas y planes de trabajo. La forma en que estos factores se encuentren determinados es un elemento fundamental para evaluar la calidad de vida laboral. En estos elementos se encuentran aspectos como el contenido del puesto de trabajo, tecnología, el personal mismo, los procesos de operación, supervisión y dirección empresarial, así como los indicadores internos de productividad. También habrá que considerar los rasgos intrínsecos y extrínsecos de los empleados.

Cuando se mejoran las condiciones laborales, se ve un efecto en la disminución de los riesgos en las empresas, pero no hay que perder de vista, que no solo es el ambiente laboral el que hay que atender, sino que también el comportamiento humano, creándole prácticas más seguras que lleven a una mejor calidad de vida. Entre las causas más comunes que contribuyen al fracaso de las empresas, se encuentra: la falta de estructura adecuada en la organización, relacionada con los trabajadores (Castillo y Ampudia, 2005), preguntándose siempre el empresario ¿cuál es la probabilidad de que las organizaciones que desconozcan la calidad de vida de sus trabajadores, tengan problemas radicados en la productividad empresarial y el rendimiento óptimo de ellos? En este cuestionamiento, es donde radica la importancia de describir la tan mencionada calidad de vida laboral, para poder establecer estrategias que promuevan su productividad y desempeño óptimo. En este trabajo se obtiene la calidad de vida laboral, estudiando 7 rubros multidimensionales, en los que se visualiza cuando el individuo se integra al trabajo, a través del empleo y bajo su propia percepción. Se transita por un marco teórico que sustenta el enfoque, para concluir con el modelo de propuesta para su estudio en las organizaciones similares.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Últimamente la calidad de vida es uno de los temas tratados internacionalmente, motivados porque la situación laboral en forma mundial, pasa por un momento de crisis, donde se observa que el nivel precario aumenta y los logros laborales obtenidos en los dos últimos siglos ha disminuido, debido en gran parte al capitalismo global (Navarrete, 2005). Hay cuatro razones de peso para investigar la satisfacción laboral, como parte de la calidad de vida (Robbins, 1999): 1. Empleados insatisfechos, son los que más faltan al trabajo, y tienen mayor probabilidad de dejarlo, 2. Empleados insatisfechos, se involucran en conductas destructivas, aquí se asocia al alto nivel de quejas e injusticias, recurriendo a sabotajes o agresión pasiva; 3. Empleados satisfechos, son los que tienen mejor salud y calidad de vida; 4. Satisfacción al trabajo, influye en la vida del empleado, dentro y fuera de las áreas productivas.

Poza & Prior (1988) definen a la calidad de vida, como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas, por ejemplo: salud laboral, seguridad e higiene laboral, etc., y en condiciones subjetivas del trabajador, en el sentido de cómo lo vive. Es un concepto multidimensional, al tomar en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos, permitiendo que no exista sesgo referente a la realidad del trabajo. La calidad de vida presenta dos situaciones antagónicas (Chiavenato, 2004): por una parte, reivindicación de los empleados por el bienestar y satisfacción del trabajo, y por la otra, el interés organizacional por los efectos en la productividad y calidad de vida, bajo esta óptica, se preocupan por el recurso humano, ya que mientras más se les provea, mejor será el rendimiento empresarial.

Las teorías existentes que abordan la calidad de vida laboral, opinan que si es pobre habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, entre otros; por el contrario, si es adecuada, propiciará incremento en la productividad. El modelo Nadler y Lawler citado por Chiavenato (2004), explicita que este concepto se fundamenta en cuatro aspectos: participación activa de los trabajadores en los asuntos laborales, innovación del sistema de recompensas de trabajo, mejoramiento de condiciones de trabajo, y, reestructuración de tareas delimitando responsabilidades y roles de empleados, si las acciones a ellos se incrementan, mejorará la calidad de vida laboral. Hackman y Oldhan (Chiavenato 2004), establecen una propuesta basada en el diseño de cargos, que a través de la producción de efectos psicológicos, conducen a resultados específicos que afectan la productividad de la persona. Los cargos se dimensionan en: variedad de habilidades, identidad de la tarea, autonomía e interrelaciones. Estos autores apuestan a que las dimensiones del cargo son determinantes en la calidad de vida laboral, producen recompensas intrínsecas que alientan a los trabajadores.

El instrumento que mide la calidad de vida laboral (CVT), construido por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), menciona que: “La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. Los estilos actuales de administración son la promoción de un valor y se establezcan formas efectivas de reportarlos, el capital humano y su calidad de vida laboral, reviste gran importancia y descansa en varias razones fundamentales: la insatisfacción genera ausentismo y deriva en mayor probabilidad de deserción, el personal insatisfecho es altamente nocivo, en contra, el empleado satisfecho tiene mejor salud e influye en su vida cotidiana. Con esto, se justifica la investigación, además que al tener personal con adecuada calidad de vida promoverá la productividad empresarial, y optimizará el recurso humano disponible. Por la revisión teórica efectuada, es justamente el instrumento elaborado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), el idóneo para medir la calidad de vida de los trabajadores del sector hotelero campechano, siendo el utilizado en esta investigación.

METODOLOGÍA

Describir la calidad de vida laboral permite establecer estrategias para promover su productividad y rendimiento óptimo. Se desarrolla la investigación descriptiva y correlacional, iniciando con una exploración de los conceptos para seleccionar el instrumento idóneo. Para la oferta turística en el Estado de Campeche, México, existen 12 establecimientos de hospedaje, ubicados en el centro histórico de la ciudad de Campeche, durante el mes de noviembre del 2012, se acudió a 10 (83.33%), al no estar disponible las restantes, convirtiéndose en el 100%, encontrándose a 50 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento, como se observa, se utiliza la población censada, enfrentándose con una muestra de tipo censal (Cárdenas, 1996), en la que participa toda la población, sin necesidad de determinarse la muestra. Se aplica el instrumento, válido y confiable, que percibe la calidad de vida laboral CVT-GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010), construido con 74 ítems, los cuales agrupan en 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre, las cuales pueden valorarse de manera independiente. Los ítems se encuentran agrupados por tipo de pregunta, y en escala tipo Lickert de 0 (la peor calificación), hasta 4 (la mejor calificación), para su interpretación se recomienda utilizar los límites para el puntaje de satisfacción baja, media y alta, en cada una de las dimensiones. Antes de su aplicación, fue administrado, obteniéndose un alfa de cronbach de 0.89, considerándolo confiable, ya aplicado, se determinó de nueva cuenta, obteniéndose 0.90, lo que se considera aceptable (Hernández, Fernández y

Baptista. 2006). Una vez descritos los rasgos de las 7 dimensiones de la calidad de vida, se determinó el grado de asociación de cada una de las variables independientes, que corresponden a los 74 ítems, con las variables dependientes, cada una de las dimensiones de estudio, utilizando el coeficiente de correlación múltiple a través del SPSS (versión 18), lo que permite identificar si existe una estrecha relación entre ellos que les dé respuesta, o en su defecto, sea negativo. Para una mejor comprensión de los conceptos de estudio, habrá que revisar la Tabla 1, en la que se operacionalizan las variables.

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	CONCEPTO
Soporte Institucional para el Trabajo	Aportes de la institución al puesto de trabajo, en forma de estructura que configura y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en rubros tales como: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el Trabajo	Se relaciona con las condiciones que se oferta al trabajador y le da confianza en su relación con el ente económico, incluye rubros tales como:
Integración al puesto de Trabajo	Grado de inserción del trabajador en su actividad laboral, estudia aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el Trabajo	Es la sensación de gusto o disgusto del trabajador con respecto a la función encomendada, se estudian aspectos relativos a: dedicación a la labora, pertenencia, participación, despliegue de habilidades y aptitudes para el trabajo, reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del Trabajo	Posición de satisfacción por las necesidades básicas, que incluye lo obtenido mediante el desarrollo del trabajo. Evalúa los aspectos de: identidad organizacional, igualdad de puestos en la estructura empresarial, vivienda y aspectos de salud.
Desarrollo personal del Trabajador	Valor agregado personal obtenido por la actividad laboral; se estudian lo relativo a logros, seguridad y mejora personal.
Administración del Tiempo Libre	Es la percepción del gozo del tiempo libre del trabajador, cuando no está en su función laboral, referidas a: tiempo libre, así como al equilibrio entre la vida en sociedad y el ejercicio productivo.

Para una mejor interpretación de los resultados a alcanzar, en la Tabla 1 se definen las 7 variables que son estudiadas y que en su conjunto integran el instrumento que mide la calidad de vida laboral; asimismo, cada una de ellas en lo particular, se evalúa a través de subdimensiones que están contenidas en el concepto, y se estructuran en un cuestionario.

RESULTADOS

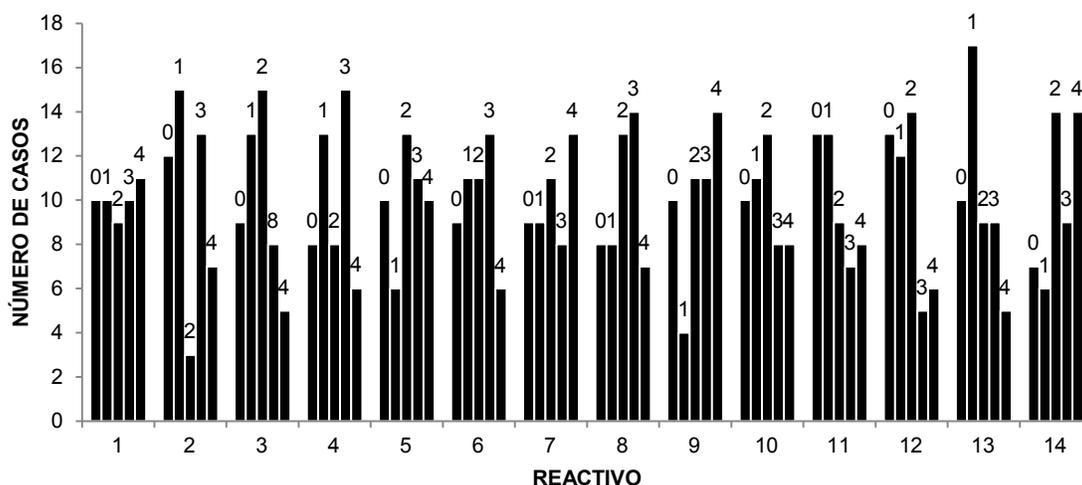
Siguiendo la metodología aplicada, a los 50 trabajadores de las empresas hoteleras campechanas, se efectuó la descripción de los rasgos característicos de las 7 dimensiones de estudio de la calidad de vida estudiada, y posteriormente se procedió a determinar el coeficiente de correlación múltiple, utilizando el SPSS (versión 18). La variable dependiente (Y) quedó establecida como el nivel de satisfacción por cada uno de ellas, y las variables independientes (X) los 74 ítems, que integran el instrumento en sus diferentes desagregaciones. Los resultados para cada una de ellas son:

Soporte Institucional Para el Trabajo

Aunque los resultados muestran un equilibrio, hay tendencia a la insatisfacción en la calidad de vida laboral, toda vez que de 14 ítems, 7 (50%) la califican baja y 6 (43%) su calificación es alta, en tanto 1 (7%) se equilibran las opiniones. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 2. Trato recibido por los superiores (54%), 3. No se indica de manera clara y precisa la forma de realización del trabajo (44%), 4. Desconocimiento de la forma de evaluación de los procedimientos en la realización del trabajo (42%), 10. Apoyo del jefe para la solución de problemas (42%), 11. Disposición del jefe para apoyo en caso de problemas extralaborales (52%), 12. Retroalimentación en cuanto a la evaluación del trabajo (50%), y 13. Reconocimiento de los esfuerzos para oportunidades de promoción (54%). En cuanto a la parte satisfecha, son en la que las respuestas se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems 1. Supervisión del trabajo, 5. Resultados de la supervisión del trabajo, 7. Intereses del jefe por las necesidades, 8. Intereses del jefe por resolver los

problemas del área, 9. Reconocimiento del jefe por el esfuerzo en el trabajo, y 14. Libertad de expresión de opinión. Véase Figura 1 y Tabla 2

Figura 1: Soporte Institucional para el Trabajo



En la Figura 1 se observa que las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 2, 3, 6, 10, 11, 12 y 13; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 5, 7, 8, 9 y 14; asimismo, el ítem 4 está equilibrado en las respuestas. Cada una de las preguntas se encuentran detalladas en la Tabla 2.

Tabla 2: Frecuencias de la aplicación del cuestionario en la dimensión “Soporte institucional para el trabajo”

REACTIVO		ESCALA				
		0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	10	10	9	10	11
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	12	15	3	13	7
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	9	13	15	8	5
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	8	13	8	15	6
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	10	6	13	11	10
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	9	11	11	13	6
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	9	9	11	8	13
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	8	8	13	14	7
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	10	4	11	11	14
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	10	11	13	8	8
11	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	13	13	9	7	8
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	13	12	14	5	6
13	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	10	17	9	9	5
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	7	6	14	9	14

Como se observa en la Tabla 2 las preguntas se orientan a la insatisfacción en el “soporte institucional para el trabajo”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 2, 3, 6, 10, 11, 12 y 13, siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: el trato de los superiores, apoyo de los jefes por problemas extra laborales, retroalimentación al trabajo, y falta de reconocimiento a la eficiencia y preparación para la promoción..

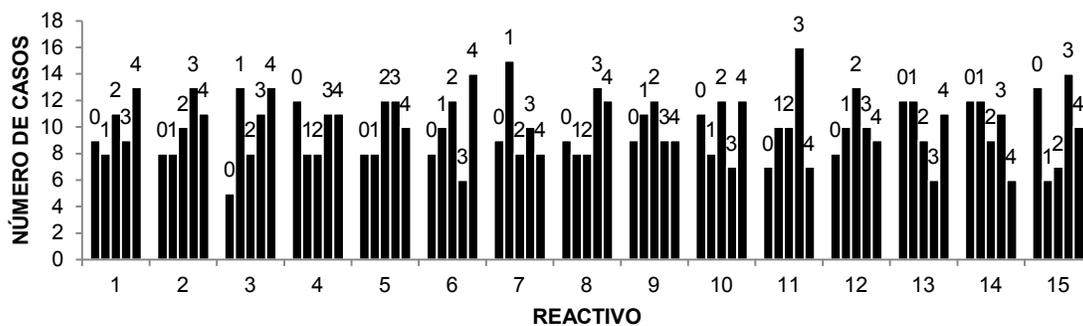
El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 87.8% y el coeficiente de determinación (R²) 77%, las 14 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “soporte institucional para el trabajo”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_1 = -0.461 + 0.059X_1 + 0.134X_2 + 0.014X_3 + 0.033X_4 + 0.110X_5 + 0.089X_6 + 0.121X_7 + 0.165X_8 + 0.078X_9 + 0.069X_{10} + 0.076X_{11} + 0.169X_{12} + 0.095X_{13} + 0.058X_{14} \quad (1)$$

Seguridad en el Trabajo

La dimensión referente a la “seguridad en el trabajo”, muestra su tendencia hacia la satisfacción en la calidad de vida del trabajador; de los 15 ítems que analizaron este rubro, la calificación a la alta se da en 10 de ellos (67%), mientras que 4 (26%) reflejan su calificación baja, y en 1 (7%) las opiniones se equilibran. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 7. Oportunidades de actualización (48%), 9. Salario suficiente para satisfacción de necesidades básicas (40%), 13. Exámenes de salud periódicos (48%), y 14. Oportunidades de cambios de categoría en base a currículum y no a influencias (50%). En cuanto a la parte satisfecha, son en la que las respuestas se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 1. Diseño de procedimientos de trabajo, 2. Salario de trabajo actual, 3. Salario que gana comparado con otras instituciones, 4. Sistema de seguridad existente, 5. Relativo a los planes de retiro, 6. Condiciones físicas del área laboral, 8. Tipo de capacitación recibida, 11. Calidad de los insumos para el trabajo, 12. Oportunidades iguales para cursos de capacitación, y 15. Los problemas de salud frecuentes, son resueltos por las instituciones. Véase Figura 2 y Tabla 3

Figura 2: Seguridad en el Trabajo



La figura 2 “Seguridad en el trabajo”, muestra que las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 7, 9, 13 y 14; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12 y 15; asimismo, el ítem 10 presenta respuesta equilibrada. La descripción de cada pregunta se encuentra en la Tabla 3.

Tabla 3: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Seguridad en el Trabajo”

REACTIVO	ESCALA				
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	9	8	11	9	13
2 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	8	8	10	13	11
3 Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	5	13	8	11	13
4 El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	12	8	8	11	11
5 Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	8	8	12	12	10
6 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	8	10	12	6	14
7 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	9	15	8	10	8
8 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	9	8	8	13	12
9 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	9	11	12	9	9
10 Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	11	8	12	7	12
11 Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	7	10	10	16	7
12 Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	8	10	13	10	9
13 En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	12	12	9	6	11
14 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	12	12	9	11	6
15 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	13	6	7	14	10

Como se observa en la Tabla 3 las preguntas que se orientan a la insatisfacción en “seguridad en el trabajo”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 7, 9, 13 y 14; siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: oportunidades de actualización, salario, periodicidad de exámenes de salud, y las oportunidades de cambio en base a currículum y no a influencias. Habrá que atender estos aspectos para mejorar la dimensión.

El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 82.1% y el coeficiente de determinación (R²) 67.4%, las 15 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “seguridad en el trabajo”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

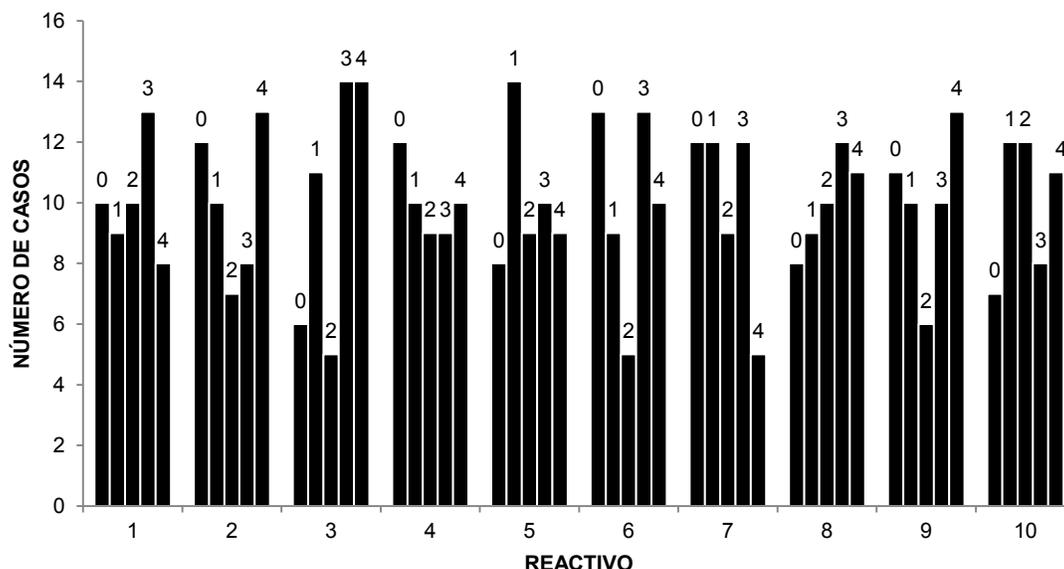
$$Y_2 = 0.089 + 0.078X_1 + 0.091X_2 + 0.042X_3 + 0.023X_4 + 0.095X_5 + 0.108X_6 + 0.102X_7 + 0.025X_8 + 0.088X_9 + 0.023X_{10} + 0.081X_{11} + 0.053X_{12} + 0.067X_{13} + 0.036X_{14} + 0.052X_{15} \quad (2)$$

Integración al Puesto de Trabajo

En la dimensión de “Integración al puesto de trabajo”, se muestra tendencia hacia la satisfacción en la integración al puesto; de los 10 ítems que analizaron este rubro, la calificación a la alta se da en 5 de ellos (50%), mientras que 4 (40%) reflejan su calificación baja, y en 1 (10%) las opiniones se equilibran. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 2. Respeto a los derechos laborales (44%), 4. Motivación para estar activo (44%), 5. Solución de conflictos a través del dialogo (44%), y 7. Solidaridad de los compañeros en casos problema (48%). En cuanto a la parte satisfecha, son en la que las respuestas se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 1. Trato de los compañeros de trabajo, 3. El trabajo contribuye al logro de objetivos conjuntos, 6.

Busco mecanismos para quitar obstáculos en el logro de objetivos, 8. Obtengo ayuda de los compañeros para realizar las tareas, 9. Buena disposición de subordinados para el desempeño. Véase Figura 3 y Tabla 4.

Figura 3: Integración al Puesto de Trabajo



En la Figura 3 “ Integración al puesto de trabajo”, las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 2, 4, 5, y 7; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 3, 6, 8, y 9; asimismo, con respuestas equilibradas el ítem 10. La descripción de cada una se encuentra en la Tabla 4.

Tabla 4: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Integración al Puesto de Trabajo”

REACTIVO	ESCALA				
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1	10	9	10	13	8
2	12	10	7	8	13
3	6	11	5	14	14
4	12	10	9	9	10
5	8	14	9	10	9
6	13	9	5	13	10
7	12	12	9	12	5
8	8	9	10	12	11
9	11	10	6	10	13
10	7	12	12	8	11

Como se observa en la Tabla 4 las preguntas que se orientan a la insatisfacción en el “integración al puesto de trabajo”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 2, 4, 5 y 7; siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: el respeto a los derechos laborales, motivación para estar activo, solución de conflictos por medio del diálogo, y la solidaridad de mis compañeros ante los problemas.

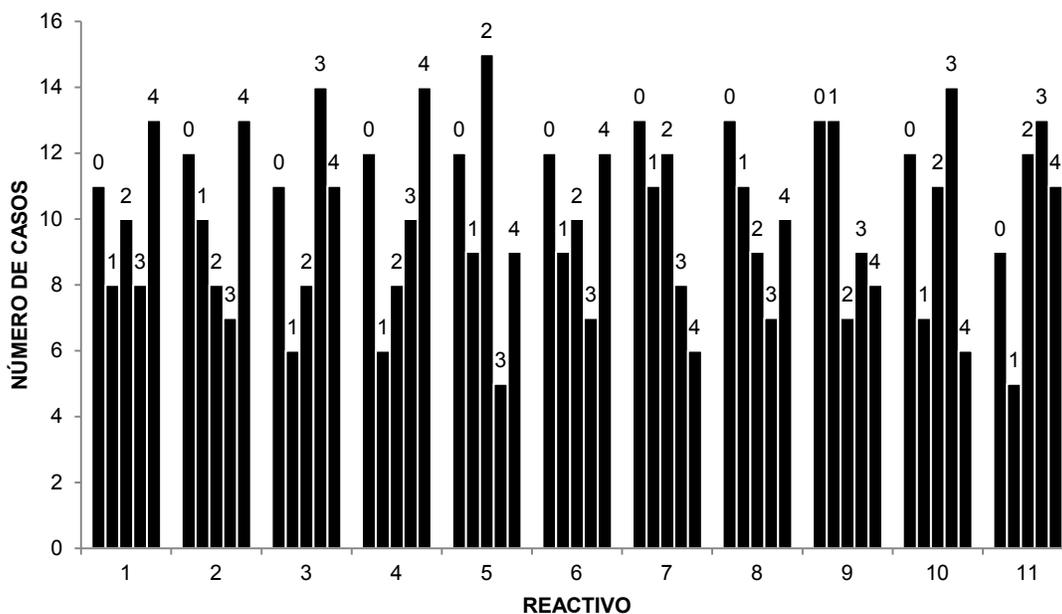
El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 83.4% y el coeficiente de determinación (R²) 69.5%, las 10 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “integración al puesto de trabajo”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_3 = 0.347 + 0.015X_1 + 0.144X_2 + 0.070X_3 + 0.094X_4 + 0.064X_5 + 0.090X_6 + 0.097X_7 + 0.093X_8 + 0.073X_9 + 0.087X_{10} \quad (3)$$

Satisfacción Por el Trabajo

La dimensión de “satisfacción por el trabajo”, muestra una tendencia hacia la satisfacción de la calidad de vida del trabajador, esto se aprecia ya que de los 11 ítems que evalúan esta unidad, 6 (54%) son de tendencia alta y sólo 5 (46%) de baja. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 2. Duración de la jornada de trabajo (44%), 5. Satisfacción por la institución en comparación con otras (42%), 6. A las funciones desempeñadas (42%), 7. Uso de las habilidades potenciales (48%), 9. Oportunidades para ser creativo (52%). En cuanto a la parte satisfecha, son en la que las respuestas se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 1. Forma actual de contratación, 3. Turno de trabajo, 4. Cantidad de trabajo realizado, 8. Uso de habilidades en el trabajo, 10. Reconocimiento de otras personas por el trabajo, y 11. Por el desempeño profesional. Véase Figura 4 y Tabla 5

Figura 4: Satisfacción Por el Trabajo



Revisando la Figura 4 “Satisfacción por el trabajo, las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 2, 5, 6, 7, 8, y 9; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 3, 4, 10, y 11, mismas que se describen en la Tabla 5

Tabla 5: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Satisfacción Por el Trabajo”

	REACTIVO	ESCALA				
		0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	11	8	10	8	13
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	12	10	8	7	13
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	11	6	8	14	11
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	12	6	8	10	14
5	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	12	9	15	5	9
6	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	12	9	10	7	12
7	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	13	11	12	8	6
8	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3	11	9	7	10
9	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	13	13	7	9	8
10	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	12	7	11	14	6
11	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	9	5	12	13	11

Como se observa en la Tabla 5 las preguntas que se orientan a la insatisfacción en la “satisfacción por el trabajo”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 2, 5, 6, 7, 8 y 9, siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: la jornada de trabajo, igualdad con otras empresas similares, las funciones realizadas, uso de habilidades y potenciales, y oportunidad para la aplicación de la creatividad e iniciativa.

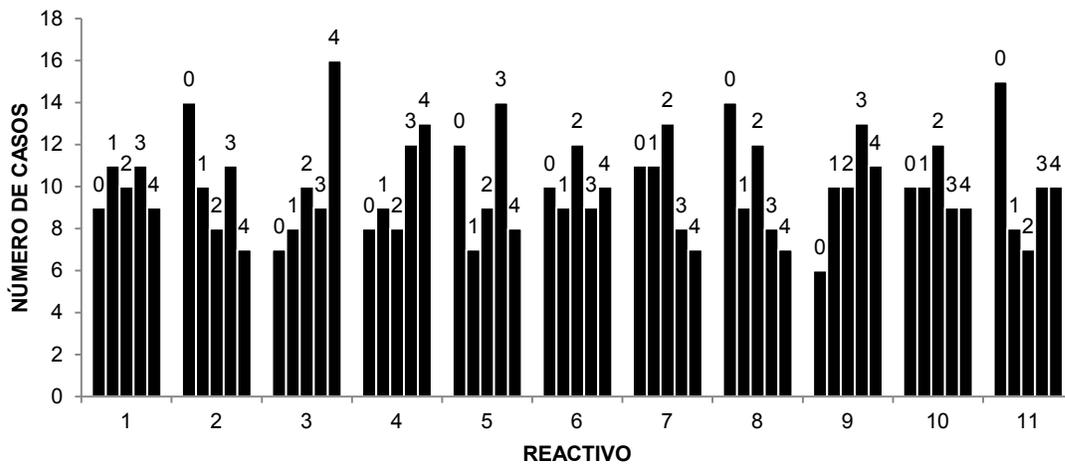
El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 86.5% y el coeficiente de determinación (R²) 67.6%, las 11 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “satisfacción por el trabajo”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_4 = 0.296 + 0.047X_1 + 0.082X_2 + 0.110X_3 + 0.084X_4 + 0.065X_5 + 0.045X_6 + 0.107X_7 + 0.073X_8 + 0.077X_9 + 0.033X_{10} + 0.114X_{11} \quad (4)$$

Bienestar Logrado a Través del Trabajo

En la dimensión del “bienestar logrado a través del trabajo”, la distribución de frecuencias muestra que la tendencia de los resultados se inclina hacia la insatisfacción del trabajador, a su vez que 11 ítems fueron evaluados en esta parte del análisis del instrumento, de los cuales 5(46%) obtuvieron calificación baja en las encuestas y 4(36%), fueron calificadas como alta en la valoración, en tanto 2 (18%) con opiniones equilibradas. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 2. Dimensiones y distribución de la vivienda (48%), 7. Integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales (44%), 8. Acceso a calidad y cantidad en alimentos (46%), 10. Suficiencia en la ingesta diaria de alimentos (40%), 11. Compromiso hacia el logro de los objetivos del trabajo (46%). En cuanto a la parte satisfecha, corresponde a las respuestas que se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 3. Identificación con objetivos institucionales, 4. Percepción de la utilidad de mi trabajo, 5. Disfrute del uso de mis habilidades y destrezas en las labores diarias, y 9. Mi trabajo contribuye a la imagen de la empresa. Véase Figura 5 y Tabla 6

Figura 5: Bienestar Logrado a Través del Trabajo



A través de la Figura 5 “Bienestar logrado a través del trabajo”, se observa que las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 2, 7, 8, 10, y 11; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 3, 4, 5, y 9; asimismo; con respuestas equilibradas los ítems 1 y 6. Para mayor ilustración Véase Tabla 6

Tabla 6: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Bienestar Logrado a Través del Trabajo”

REACTIVO	ESCALA				
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	9	11	10	11	9
2 El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	14	10	8	11	7
3 Me siento identificado con los objetivos de la institución	7	8	10	9	16
4 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	8	9	8	12	13
5 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	12	7	9	14	8
6 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	10	9	12	9	10
7 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	11	11	13	8	7
8 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	14	9	12	8	7
9 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	6	10	10	13	11
10 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	10	10	12	9	9
11 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	15	8	7	10	10

Como se observa en la Tabla 6, las preguntas que se orientan a la insatisfacción en el “bienestar logrado a través del trabajo”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 2, 7, 8, 10 y 11, siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales, acceso en cantidad y calidad a los alimentos, ingesta diaria de alimentos suficiente en cantidad y calidad, y compromiso hacia el logro de los objetivos.

El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 83.5% y el coeficiente de determinación (R²) 69.7%, las 11 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%,

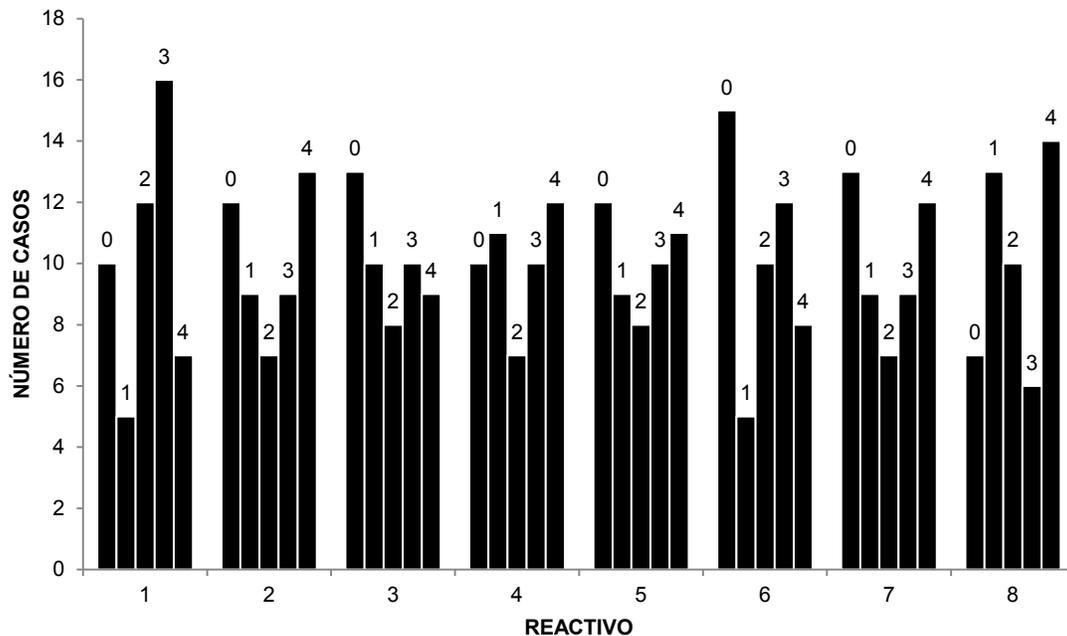
representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_5 = 0.177 + 0.078X_1 + 0.073X_2 + 0.098X_3 + 0.110X_4 + 0.075X_5 + 0.064X_6 + 0.054X_7 + 0.096X_8 + 0.083X_9 + 0.106X_{10} + 0.049X_{11} \quad (5)$$

Desarrollo Personal

La dimensión del “desarrollo personal”, muestra una tendencia a la satisfacción por el desarrollo del trabajador; siendo 8 los ítems analizados, 3 (37%) mostraron calificaciones altas, 2 (26%) a la baja, y 3 (37%) con opiniones equilibradas. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 3. Posibilidad de mejorar el nivel de vida en base a mi trabajo (46%), y 7. El trabajo me ha permitido cuidar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales (44%). En cuanto a la parte satisfecha, corresponde a las respuestas que se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 1. Oportunidad de hacer frente a cualquier adversidad, 2. Reconocimiento de los usuarios o clientes, y 4. El logro de satisfactores personales debido a mi trabajo. Véase Figura 6 y Tabla 7.

Figura 6: Desarrollo Personal



En esta Figura 6. Desarrollo personal. . Las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 3 y 7; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 2, y 4; asimismo, con respuestas equilibradas los ítems 5, 6 y 8. El análisis de cada pregunta se encuentra en la Tabla 7.

Tabla 7: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Desarrollo Personal”

	REACTIVO	ESCALA				
		0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	10	5	12	16	7
2	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	12	9	7	9	13
3	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	13	10	8	10	9
4	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	10	11	7	10	12
5	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	12	9	8	10	11
6	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	15	5	10	12	8
7	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	13	9	7	9	12
8	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	7	13	10	6	14

Como se observa en la Tabla 7 las preguntas que se orientan a la insatisfacción en el “desarrollo personal”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 3, y 7, siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: mejora del nivel de vida, conservación de la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales.

El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 89.9% y el coeficiente de determinación (R²) 80.9%, las 8 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “desarrollo personal”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_6 = 0.167 + 0.160X_1 + 0.100X_2 + 0.129X_3 + 0.156X_4 + 0.109X_5 + 0.118X_6 + 0.135X_7 + 0.124X_8 \quad (6)$$

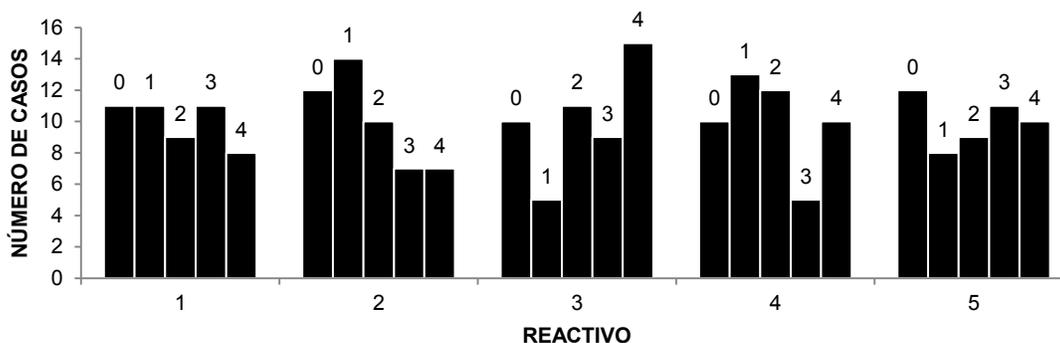
Administración del Tiempo Libre

En el área de “administración del tiempo libre”, la tendencia se inclina hacia la satisfacción de la calidad de vida del trabajador, siendo 5 los ítems que se analizan, 3 (60%) muestran calificación alta por parte de los encuestados y 2 (40%) calificación baja. Destacan como insatisfechos los ítems en los cuales las respuestas apuntan a las escalas “0” y “1”, siendo: 2. Cumplir con las actividades planeadas fuera del horario de trabajo (52%), y 4. El horario me permite participar en actividades domésticas (46%). En cuanto a la parte satisfecha, corresponde a las respuestas que se orientaron a las escalas “3” y “4”, siendo los ítems: 1. Necesidad de llevar trabajo a casa, 3. Oportunidad de convivencia familiar, y 5. Las actividades laborales me permiten participar en el cuidado de la familia. Véase Figura 7 y Tabla 8

El coeficiente de correlación múltiple (R) arroja 88.1% y el coeficiente de determinación (R²) 77.5%, las 5 variables independientes que corresponden a las preguntas de la dimensión “administración del tiempo libre”, que se identifica como la variable dependiente, fueron incluidas al ser su valor diferente a cero, los valores que adquieren los coeficientes B (Beta), con un intervalo de confianza del 95%, representa cómo los valores de la variable dependiente varían por cada unidad de las independientes, el planteamiento matemático propuesto es:

$$Y_7 = 0.012 + 0.180X_1 + 0.228X_2 + 0.167X_3 + 0.221X_4 + 0.224X_5 \quad (7)$$

Figura 7: Administración del Tiempo Libre



En esta Figura 7. Administración del tiempo libre. . Las frecuencias desfavorables, entre 0 y 1 se dan en las preguntas 2, y 4; favorablemente entre 3 y 4 se encuentran las preguntas 1, 3, y 5. La descripción detallada de cada ítem se encuentra en la Tabla 8.

Tabla 8: Frecuencias de la Aplicación del Cuestionario en la Dimensión “Administración del Tiempo Libre”

REACTIVO	ESCALA				
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Punto neutro	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	11	11	9	11	8
2 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	12	14	10	7	7
3 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	10	5	11	9	15
4 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	10	13	12	5	10
5 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	12	8	9	11	10

Como se observa en la Tabla 8 las preguntas que se orientan a la insatisfacción en la “administración del tiempo libre”, cuyas acumulaciones de frecuencias están en el rango de 0 y 1, son: 2 y 4, siendo los rasgos relevantes no estar satisfechos, principalmente, con: el trabajo no interfiere con las actividades fuera de él, el horario de trabajo permite realizar actividades domésticas.

CONCLUSIONES

Aunque el instrumento utilizado para la investigación solo se aplicó en 10 (83.33%) de las 12 empresas del sector turístico hotelero campechano, en virtud de que los dos casos restantes no accedieron a participar, los 50 trabajadores existentes durante el proceso, se convirtieron en el 100%, al ser el tipo de muestra censal. La limitación expuesta, en consecuencia, no influye en los resultados mostrados. A la luz de los resultados obtenidos, se concluye que es factible considerar las 7 dimensiones de la calidad de vida como modelos predictivos para alcanzar el punto ideal de satisfacción de los trabajadores; hay que tomar en consideración que todas en su conjunto, suman la óptica global de esa calidad. Aseveramos lo expuesto, toda vez que si observamos el resultado de la correlación, en todos los apartados es mayor al 80%, fluctúa entre el 82.1% que es el más bajo y el 89.9% que es el más alto –seguridad en el trabajo y desarrollo personal, respectivamente-, y su coeficiente de determinación es entre el 67.4% y 80.9%, respectivamente, los cuales son bastante aceptables, significa que los 74 ítems están asociados a la calidad de vida del trabajador, responden a ella, en sus diferentes apartados. Ante ello, se infiere que el modelo que mejor predice la calidad de vida es la dimensión de “desarrollo personal”, al obtener el mayor índice de correlación y coeficiente de determinación, y el apartado menos confiable, aunque bastante aceptable, es el de “seguridad en el trabajo”. Sin embargo, todos los demás están en los parámetros para ser considerados razonablemente adecuados, y que al utilizar cualquiera de ellos, puede inducirse a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones hoteleras campechanas.

Revisando los modelos resultantes, en los que el coeficiente de determinación supera por muy poco el 50%, habrá que enfatizar y generar estrategias tendientes a:

1. la mejora de la forma de vivir, que incluye el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral (bienestar logrado a través del trabajo).
2. Brindarle al trabajador firmeza en su relación con la organización, que su estructura le de soporte al empleado (soporte institucional para el trabajo).
3. Propiciarle al trabajador la sensación global de agrado o gusto con relación a su empleo (satisfacción por el trabajo).

Aunque la metodología fue aplicada en el sector hotelero, puede replicarse en los otros sectores económicos, con las adecuaciones pertinentes.

RECOMENDACIONES

Los 7 modelos predictivos resultantes, deben ser utilizados en forma conjunta para una mejora integral de la calidad de vida de los trabajadores. Es conveniente continuar con el estudio, para determinar cuáles de los 74 ítems contenidos en el instrumento utilizado tienen mayor fuerza predictoria, tanto en lo particular, como la dimensión correspondiente. Esto dará mayor certeza a las aportaciones que se hagan para mejorar el objeto de estudio. A pesar de lo anterior, cada País y Región tienen sus particularidades, en consecuencia, se puede replicar cada variable por separado y tratar de configurar el modelo que más se ajuste a su entorno. Al respecto, si las prioridades de la organización son que los trabajadores estén satisfechos, tanto física como psicológicamente, se pueden conjugar las variables: Satisfacción por el Trabajo y Bienestar logrado a través del Trabajo, en donde se evalúan los aspectos materiales y subjetivos, que sustentan el interés; partiendo de los resultados que se alcancen, se pueden ir abordando los demás aspectos de la calidad de vida, en caso de ser necesario. Así como lo expuesto, puede darse con dos o tres variables en su conjunto, esto es, depende del gusto del investigador, y del sector económico al que se refiera. El cuestionario se contextualizó al sector turístico hotelero, ubicado en el centro histórico de la ciudad de Campeche, Campeche, por lo tanto, se alcance se circunscribe a él. Podría utilizarse en otras realidades, siempre y cuando se estime que su fiabilidad sea aceptable en ellos.

REFERENCIAS

- Arturo Del Castillo, Eduardo R. Ampudia (2005). Diagnóstico Sobre El Impacto Del Fraude Y La Corrupción En Las Pymes. Consultado En enero 13, 2013 En <http://Www.Cc.Org.Mx/Imagenes/Pymes.Pdf>.
- Cárdenas, A. (1996). "Plan de acción". Aula Abierta. Año I, no. 3
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de Vida Laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36): 332-340)
- Hernández, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Pilar Baptista, Lucio. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. Cuarta edición, XLIV.
- Hopkins, A. H. (1983). Work and job satisfaction in the public sector, Totowa, Rowman & Allanheld.

Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac 19 (51).

Poza, J. & Prior, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico, en Libro de simposios, I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall.

Spinelli, M.A. y Canavos, G.C. (2000). Investigating the relationship between employee satisfaction and guest satisfaction. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly.

Ulmer, D. L. (1987). "Job satisfaction of community hospital educators", Dissertation Abstracts International, 49.

BIOGRAFIA

Luis Alfredo Argüelles Ma es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Auditoría y Control. Se puede contactar en Cel. (981)1204891 Correo:luisarguellesmaa@hotmail.com

Román Alberto Quijano García es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Finanzas. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo: rq6715@hotmail.com

Mario Javier Fajardo es Maestro en Contaduría por la Universidad Autónoma de Campeche – Profesor Investigador de Tiempo completo en la Universidad Autónoma de Campeche - Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Contabilidad y Control. Se puede contactar en Cel. (981)1252684 Correo: marfa.0712@gmail.com

Deneb Elí Magaña Medina es Doctora en Gestión Estratégica por la Universidad del Mayab – Coordinadora en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco - División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Especialidad en Estudios Organizacionales. Se puede contactar en Tel/Fax. (993)3121227 Ext. 107. Correo: deneb_72@yahoo.com

José Alonzo Sahui Maldonado es Doctor en Gestión Estratégica por la Universidad del Mayab - Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Mercadotecnia. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo: josesahui@hotmail.com

MUJERES EMPRENDEDORAS: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LAS CIUDADES DE TORREÓN Y SALTILLO, COAHUILA

Liliana Guerrero Ramos, Universidad Autónoma de Coahuila
Elizabeth Lourdes Gómez Gutiérrez, Universidad Autónoma de Coahuila
María del Carmen Armenteros Acosta, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

El enfoque de género constituye una construcción de espacios que implica romper tradiciones de discriminación hacia la mujer para su realización plena, en el entorno personal y social. En este sentido, en las últimas décadas han tomado importancia los estudios sobre la violencia y en menor medida los referidos al empoderamiento económico que resultan de gran interés a nivel regional como para las mayores esferas. Por ello, la investigación tiene como objetivo: Determinar los factores de mayor influencia en el emprendedurismo femenino, contrastando el perfil de las mujeres emprendedoras de las ciudades de Torreón y Saltillo, en Coahuila, México, investigación motivada por el gran crecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral. Las dimensiones analizadas fueron: Emprendedoras- Características Demográficas, Entorno y Organización, Indicadores o Desempeño Económico e Indicadores y Aspectos Motivacionales y Sociales. La indagación empírica abarcó una muestra de 66 y 29 de las MIPYME en Torreón y Saltillo, Coahuila, respectivamente. Entre los resultados de la comparación de los perfiles de las mujeres emprendedoras en ambas ciudades, se evidencia un predominio de la conjunción de motivos como la necesidad y oportunidad para emprender un negocio, mayor concentración en los sectores de comercio y servicios, y más del 75 % de las mujeres tiene dependientes económicos. Sin embargo, en Saltillo el promedio de edad y estudios universitarios (40 años y 48%) es menor que en Torreón (47 años y 68%). El estudio aporta a la equidad de género en la dimensión empresarial y su estudio a nivel regional que impactan las políticas públicas. Con lo anterior se comprueba que el trabajo de la mujer es determinante en el desarrollo de las familias, que son mujeres mayoritariamente profesionistas y que las mueve la necesidad y oportunidad al emprender.

PALABRAS CLAVES: Enfoque De Género, Emprendedurismo, Empoderamiento Económico

WOMEN ENTREPRENEURS: SIMILARITIES AND DIFFERENCES BETWEEN CITIES OF TORREON AND SALTILLO, COAHUILA"

ABSTRACT

Gender equality is a construction of spaces that involves breaking traditions of discrimination against women for its full realization in the personal and social environment. Recent decades have involved important studies on violence and to a lesser extent referrals to economic empowerment which are of great interest regionally to higher spheres. This research determines factors that most influence female entrepreneurship, contrasting the profile of women entrepreneurs in the cities of Torreon and Saltillo, in Coahuila, Mexico. The research is motivated by growth and participation of women in the working world. The dimensions analyzed were: demographic Emprendedoras-characteristicas, environment and organization, indicators or economic performance and indicators and motivational aspects and social setting. The empirical inquiry encompassed a sample of 66 and 29 MSMES in Torreon and Saltillo, Coahuila, respectively. The comparison of women entrepreneur profiles in both cities show evidence of a predominance of conjunction of reasons such as the need and opportunity to engage in a business, higher concentration in the trade and services sectors, and a large number of women having economic dependents. However, in Saltillo average age and university studies (40 years and 48%) is lower than in

Torreón (47 years and 68%). The evidence shows that women's work is crucial in the development of families.

JEL: L38

KEYWORDS: Gender, Entrepreneurship, Economic Empowerment

INTRODUCCION

Los estudios con enfoque de género han proliferado en las últimas décadas, sin embargo un estudio profundo de las características de las mujeres emprendedoras en cuanto a sus motivaciones, características, y niveles de desempeño de sus empresas no se realiza de manera sistemática.

En México, en noviembre del 2003, se efectuó el Primer Encuentro Nacional de Mujeres Empresarias, organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). En ese marco se aplicó un cuestionario a 178 mujeres provenientes de todas las zonas del país, aunque con predominio de la zona centro (64.6%). Algunos de los resultados de este estudio revelan: la mayoría de las empresas (41 %) en el sector servicios, seguidas por el comercio (27 %); predominio de las microempresarias (55 %), cuatro de cada cinco empresas creadas por mujeres fueron fundadas por ellas mismas, solo un 13.9 % fue heredada de los padres; el motivo predominante para emprender es por necesidad (42 %). La mayoría de las empresarias declaró ser socia de su empresa (55 %) sobre todo con socios familiares, mientras que un 45 % son propietarias únicas de su empresa. (Instituto Nacional de las Mujeres. México.)

Se identificó previamente el perfil de las emprendedoras con 66 mujeres en la Ciudad de Torreón (Guerrero Ramos, L., et. al, 2013), y en los estudios que se están desarrollando actualmente en este proyecto de investigación, el estudio de las mujeres emprendedoras de las PYME se ha realizado en todo el Estado de Coahuila, por lo que se pretende gradualmente identificar para cada una de las regiones encuestadas, las diferencias significativas que pudieran existir. Por ello el objetivo del presente trabajo es identificar las similitudes y diferencias del perfil de las mujeres emprendedoras en dos regiones del Estado: Saltillo y Torreón. Los resultados aquí obtenidos revelan aspectos que no eran conocidos sobre las emprendedoras en Torreón y en Saltillo, por lo que los mismos se muestran en lo adelante, en la siguiente estructura: una Revisión literaria para mostrar los antecedentes bibliográficos más significativos localizados, la metodología empleada, la caracterización obtenida en dos dimensiones: la emprendedora: características sociodemográficas; entorno y organización, Resultados económicos y Aspectos Motivacionales y sociales. Al final se muestran Conclusiones, Limitaciones, Referencias Bibliográficas y Agradecimientos.

REVISIÓN LITERARIA

El estudio del perfil de las mujeres emprendedoras nos remite desde el punto de vista del sustento teórico básico a los conceptos de género y de emprendedurismo. El emprendedurismo se remonta a la definición de economista francés Richard Cantillon (1755), quien definió al emprendedor como “agente económico que compra medios de producción a determinado precio, a fin de combinarlos y crear un nuevo producto”. Años más tarde, el también economista francés J. B. Say agregó que el emprendedor es un líder que atrae a otras personas para formar organizaciones productivas. Un siglo más tarde, Alfred Marshall, economista británico, resaltó la importancia de los emprendedores en los procesos productivos (Quevedo Monjarás, L.M; Izar Landeta, J. M.; Romo Rojas, L., 2010).

Son diversas las definiciones de emprendedor, dependiendo de la dimensión de que se trate, sea económico, político o pragmático. Sin embargo Anzola (2003), ofrece una definición genérica al decir que el “emprendedor es el que hace que las cosas sucedan. Lo mismo sucede con las características que

distinguen al emprendedor, por lo que consideramos como adecuada la de Djankov et al (2006) que plantea: que no hay diferencia en el nivel educativo, la influencia que ejercen la familia y los amigos, la motivación por el dinero, el éxito, la ambición, la libertad política, la disposición al trabajo y la confianza en otras personas. A ello agrega Cárdenas (2009) que existen emprendedoras de oportunidad y emprendedoras por necesidad, y que es usual en ellas encontrar motivación y compromiso con el desarrollo sustentable para mejorar la calidad de vida.

Se entiende por género como el conjunto de comportamientos, actitudes y valores de hombres y mujeres, el cual es producto de una construcción histórica, social y cultural. Al mecanismo de transmisión y perpetuación de los roles de género se le denomina estereotipo. (Alonso, 2003). La perspectiva de género se incorporó al vocabulario cotidiano mexicano de discusión académica en los años 90. En ese sentido, García, Blanco & Pacheco (1998) desde la dimensión de los estudios socio demográficos plantean tres etapas en el abordaje de la temática de género: la invisibilidad de la actividad económica de la mujer, las diferencias existentes entre hombres y mujeres y su conversión en desigualdades dada la concentración y segregación en actividades económicas y discriminaciones, que dan lugar a las construcciones sociales de género. Es desde el enfoque de la construcción social y cultural del género que analizamos el perfil de las mujeres emprendedoras en la presente investigación. Guerrero Ramos, L. A., & Armenteros Acosta, M. de C. (2010). La actividad emprendedora de las mujeres es diversa y abarca casi todos los sectores de la actividad económica; sin embargo, las diferencias de género aún son importantes, sobre todo cuando medimos la motivación para emprender (Minniti, M.; W. D. Bygrave & E. Autio (2006).

Las investigaciones desde el enfoque de género han crecido en los últimos años, pero se ven reducidos al adentrarnos en el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, en particular en el mundo de los negocios, en el emprendedurismo femenino. Por esta razón resulta de utilidad el comprender cómo se están relacionando las mujeres en la creación de nuevas empresas, y por consiguiente considerar que el emprendimiento liderado por ellas es también un factor clave para incrementar el dinamismo en la economía. (De Bruin, A., C. Brush & F. Welter. (2006) En este sentido plantea Heller (2004, 26), cuando se estudia administración... “uno de los principios básicos indicaba que las funciones son neutras en lo referido a la gestión. Es decir, no está indicado en ningún manual de procedimientos administrativos que las funciones de planificación, dirección, control y supervisión deban ser ejercidas por varones”.

Sin embargo, la práctica cotidiana muestra el escaso número de mujeres ejerciendo dichas funciones, que son realizadas tradicionalmente por hombres. Las investigaciones sobre la conducta emprendedora en general y de las mujeres en particular, es un campo complejo y multidisciplinar. Aunque muchos estudios desde la dimensión psicológica se han centrado en las diferencias individuales de la personalidad típica del emprendedor/a, este enfoque de investigación, además de recibir numerosas críticas metodológicas teóricas, han evidenciado la insuficiencia de los rasgos de personalidad para predecir la conducta emprendedora (Baron, 2002; Gartner, 1988; Robinson, Stimpson, Huefner y Hunt, 1991; Shane y Venkataraman, 2000; Shaver y Scott, 1991) (Citado por Morales Domínguez, F. , 2006)

Ello ha conducido a la orientación de las investigaciones centrada en el estudio de variables más dinámicas y modelos que tuvieran en cuenta no sólo aspectos personales, sino también sociales, así como la interacción entre ambos para explicar y predecir la conducta emprendedora. Por lo que, la línea de investigación que está adquiriendo una mayor relevancia en esta área es el estudio de la intención emprendedora. Por lo tanto, el presente trabajo pretende ampliar el estudio del perfil de la emprendedora desde la última perspectiva, es decir, con variables psicosociales en tres espacios: familiar, socio-laboral y personal. Morales Domínguez, F. et al (2006) han encontrado en sus investigaciones que el género, la familia, la experiencia laboral, la educación hacia el autoempleo, el apoyo social, la percepción de barreras y los valores individualistas y colectivistas permiten predecir la intención de crear una empresa o trabajar por cuenta propia. Ha crecido en los últimos años la participación de las mujeres como emprendedoras (empresarias) lo cual se refleja en los datos de Estados Unidos, con el 45% de mujeres

del total de sus empresarios; España donde oscila alrededor del 25% y, en México, apenas supera al 16% (Escoto, 2006). Otro estudio en España revela que catorce de cada cien mujeres ocupadas (en un trabajo remunerado) ha creado su propio puesto de trabajo, su propio negocio, para hacer un profundo análisis de los obstáculos que enfrentan las mujeres a la hora de crear sus empresas, su perfil, las diferencias de género y las políticas de apoyo. (Cámaras de Comercio.

Fundación INCYDE. Servicio de Estudios., 2007). Ello justifica la temática que se aborda en la presente investigación orientado a identificar las características que distinguen a la mujeres emprendedoras a nivel regional. Otro estudio más reciente de Lidia Heller, publicado por la CEPAL, “examina las continuidades y transformaciones en la participación de la mujer latinoamericana en actividades productivas, en un sentido amplio: se incluyen pequeñas y medianas empresas (PYME) y micro emprendimientos”. Se confirma que las tasas de participación de mujeres en el mercado laboral se han incrementado durante la última década en la mayoría de los países de la región, sin embargo persiste la segregación por género en ocupaciones de baja productividad. Ellas siguen concentradas mayoritariamente, en áreas de la economía informal, como el trabajo doméstico, trabajo familiar no remunerado, ocupaciones que ofrecen un empleo precario, de baja calidad, irregular o sin remuneración, por lo cual tienen escaso o nulo acceso a la seguridad social o a la protección social. Es aún muy escasa la proporción de mujeres empleadoras en la mayoría de los países de la región.

(Heller, 2010) Hay estudios que se centran en las competencias: “Compromiso (Estrategia empresarial orientada a la organización y relaciones más que a las innovaciones tecnológicas y tendencia a buscar más la cooperación que la competencia), Participación (Trabajo en equipo), Intuición (Visión), Creatividad (Capacidad de planificación y Flexibilidad), Adaptabilidad (Capacidad para balancear tareas y actividades), Reflexión (determinación en la toma de decisiones), Actitud oportuna (Facilidad para la comunicación interpersonal), Independencia (Liderazgo), Trabajadora (Negociación y comunicación efectiva y Búsqueda de la eficacia y la eficiencia), Seguridad en sí misma e independencia (Gran capacidad para delegar autoridad y tolerancia a la frustración). (Romo Rojas, Suárez Salazar, & Llamas Batres, 2007) En referencia a la construcción de perfiles de mujeres emprendedoras, en Argentina centró la atención en las siguientes características personales: autoeficacia, foco de control, necesidad de logro, así como la presencia y grado de participación de mentores en el desarrollo personal y profesional; y variables culturales. (Rábago, D’Annunzio, & Monserrat).

Un estudio en Chile, plantea que la experiencia, la propiedad y el tipo de emprendimiento que poseen actualmente (capaz de explicar un 21,93 % del perfil) pone de manifiesto la existencia de mujeres con alta experiencia en labores de emprendimiento; las características sociodemográficas (capaz de explicar un 13,69% del perfil) presenta a las mujeres con alto nivel socioeconómico y educacional sobre 30 años de edad y casadas, participando activamente en emprendimientos; educación, edad y jefatura de las emprendedoras (capaz de explicar un 11,59 % del perfil) muestra dos perfiles opuestos; y la educación, región y afiliación a grupos y sociedades (capaz de explicar un 9,93 % del perfil) también muestra dos perfiles antagónicos. (Pizarro S., Amorós E., Guerra G., & Leguina R., 2009). El antecedente más difundido en esta dirección en México fue construido en el marco del Primer Encuentro Nacional de Mujeres Empresarias, organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (Zabludovski, 1993). Se reconoce lo limitado de la muestra, y con referencia posterior al incremento de la participación de la mujer en los puestos directivos se plantea que en la década de los 90, se observó un avance significativo en la presencia de mujeres como funcionarias del sector privado y público, ya que éste aumentó del 14.8 % en 1991, a 19,6 en 1995, y a 24.6 % en el año 2000. (Zabludovski, Las mujeres en los cargos de dirección en México).

METODOLOGÍA

La investigación es cuantitativa. Se partió de un estudio previo realizado para la ciudad de Torreón en el que se aplicó el Cuestionario que propuso la tesis doctoral defendida en ESADE, titulada: “Factores que influyen en las nuevas empresas creadas por mujeres”. (Valencia Silva). El mismo se aplicó a las empresarias de Saltillo conformando un total de 95 empresarias (66 en Torreón y 29 en Saltillo), en el período comprendido de Enero a Junio del 2012. Para el procesamiento y obtención de gráficos univariados se utilizó el Excel. Posteriormente se exportó esta base de datos al software IBM SPSS Statistics 19, a fin de recategorizar los datos y realizar otros análisis estadísticos. En particular para el análisis de Resultados, de los 15 indicadores que califican en “éxito” o que afectan los resultados de las nuevas empresas creadas por mujeres emprendedoras, se utilizó un análisis descriptivo de las variables que contempla el instrumento de trabajo, un procesamiento de las variables que nos permitan implementar correlaciones bivariadas de “Pearson” en particular con las variables continuas – familia, resultados de las empresas y objetivos empresariales, además de la validación y factibilidad de la correlación de estas variables, el cual justifica el tratamiento de su análisis en forma grupal promediando su resultados y con ello tener fiabilidad en el tratamiento de la información de los ítems por medio del “ α ” Alpha de Cronbach. Se muestra la operacionalización de las variables del estudio en la Tabla 1.

Tabla 1: Operacionalización de Variables del Estudio

Número de pregunta del cuestionario que se abarca	Código de la Variable	Nombre de la variable	Definición y cuando aplique cómo se estima o calcula
2	Bloque I Datos Generales	Año de Nacimiento	Esta variable determina la edad de la persona encuestada y queda calculada al hacer una sustracción del año de nacimiento con respecto al 2012. Esta variable es trabajada en la (tabla 1 y 2) con estadísticos descriptivos.
5	Bloque I Datos Generales	Educación	Esta variable manifiesta el grado de estudios que tiene la encuestada y se calcula en base al tratamiento de una variable nominal cualitativa, se estudia en la (tabla 2) por medio de un análisis estadístico descriptivo.
7	Bloque I Datos Generales	Dependientes Económicos	Esta variable es cuantitativa y de razón, ya que plasma la cantidad numérica de personas involucradas con la situación económica de la emprendedora, se estudia en la (tabla 2) por medio de un análisis estadístico. Descriptivo
9	Bloque I Datos Generales	Motivaciones	Esta variable es nominal, ya que es cualitativa, habla de los motivos de haber emprendido su negocio, se estudia en la (tabla 2) por medio de un análisis estadístico.
22	Bloque VII Objetivos Empresariales	Sector de la Empresa	Esta variable también es nominal y cualitativa, permite saber en que sector está desarrollándose la empresa de la encuestada y se estudia en la (tabla 2) por medio de un análisis estadístico.
18	Bloque VII Objetivos Empresariales	Objetivos Empresariales	Esta variable es de razón y cuantitativa, nos permite conocer los objetivos empresariales que la emprendedora persigue y valora más, se tienen 13 objetivos que se estudian en una escala de likert, donde se mide 1= Nada importante y 7 = Extremadamente importante, se estudia en la (tabla 3) por medio de un análisis estadístico descriptivo e inferencial.
19	Bloque VII Objetivos Empresariales	Antigüedad de la Empresa	Esta variable es de razón y es cuantitativa y nos permite saber el grado de consolidación de la empresa, ya que plasman las encuestadas los años de haber iniciado sus actividades en la empresa, se estudia en la (tabla 4) por medio de un análisis estadístico descriptivo.
25	Bloque VIII Resultados de la Empresa	Indicadores de resultados	Esta variable es de razón y cuantitativa, nos permite conocer los resultados de la empresa en base a 15 indicadores, de los cuales se agrupan en indicadores que se relacionan en lo económico (5), social (4) y (6) individual con respecto los resultados obtenidos en las empresas y se estudian por medio de una escala de likert, donde se mide 1= Disminución significativamente, 4 = igual y 7 = Aumentado significativamente, se estudia en la (tabla 8) por medio de un análisis estadístico descriptivo e inferencial, además en las tablas (tabla 5, 6 y 7) se les da un tratamiento por medio del coeficiente del alfa de Cronbach, ya que es importante saber la correlación de los indicadores de cada grupo y con ello tener una fiabilidad en el tratamiento de todos los ítems. El alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Esta tabla muestra las variables analizadas con su definición y forma de cálculo cuando aplica. Las variables de las preguntas 2, 5, 7, 9 y 22 contribuyeron a la Dimensión Emprendedoras: Características Demográficas.

A continuación algunos datos del Estado y lo que representan estas ciudades (Torreón y Saltillo), en cuanto a similitudes e impacto demográfico y socioeconómico en dicho Estado. El Estado de Coahuila colinda al norte con Estados Unidos de América; al este con Estados Unidos de América y Nuevo León; al sur con Nuevo León, Zacatecas y Durango, y al oeste con Durango, Chihuahua y Estados Unidos de América. Cuenta con 38 municipios, con una extensión de 151,595 Km², con una población de 2'748,391 habitantes, el 2.4% del total del país México. La distribución de la población es 90% urbana y 10% rural. La aportación al PIB Nacional es 3%. El comercio corresponde a una actividad terciaria y ocupa el 51.88% en el estado de Coahuila por lo que la presente investigación cobra importancia. El estado de Coahuila cuenta con el lugar número 16 a nivel nacional por el número de habitantes, que son: 2'748,391; siendo 1'384,194 mujeres y 1'364,197 hombres lo que corresponde al 50.4% y 49.6% respectivamente. Las ciudades de Saltillo y Torreón en el Estado de Coahuila, son las que cuentan con mayor número de habitantes; Saltillo, que es la capital del estado tiene una población de 725,123 habitantes siendo el 50,44 % mujeres. Saltillo tiene el 26.4% de la población de Coahuila mientras en Torreón la población es de 639,629 habitantes, de ellos el 51,20 % son mujeres y cuenta con el 23.3% de la Población de Coahuila Torreón es la segunda ciudad más importante, después de Saltillo. Ambas tienen dimensiones geográficas y demográficas similares, y existe una distancia entre ellas de 278 kms.

RESULTADOS Y DISCUSION

La Emprendedora: Características Demográficas

La primera variable que generalmente se analiza en este tipo de estudios es la edad de las emprendedoras. El Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que desde hace 12 años realiza y procesa encuestas en todo el mundo sobre las actitudes, actividades y aspiraciones de los emprendedores, durante el 2010 encuestó 175,000 en 59 economías. Cuando GEM analiza este tema de la edad plantea que el grupo de edad de 44 años de edad, es la categoría de edad más prevalente en las economías impulsadas por la innovación (Global que la edad prevalente en Saltillo fue de 40 años y en Torreón de 47. La media entre estos dos resultados es de 43.5. Valdría la pena investigar más profundamente, ya que las economías impulsadas por la innovación están más asociadas a países desarrollados en general, lo cual no es el caso de México.

De acuerdo a un estudio de la CEPAL, el grupo más numeroso de mujeres emprendedoras tiene entre 31 y 45 años. En esta franja etaria, la edad productiva y reproductiva se yuxtaponen. El porcentaje de mujeres casadas es superior entre las emprendedoras (62%) que entre las ocupadas en general (38%), lo que abonaría la tesis de que el emprendedurismo brinda mayores facilidades para compatibilizar la vida personal y familiar. En tanto, éste como otros estudios, destaca que “las emprendedoras presentan mayor nivel educativo que sus pares varones.(Heller, 2010)En la muestra de Saltillo se obtuvo mayor representatividad entre las edades 31-39 y 48-55 años de edad, ambas con 24% cada una. Solo 4 personas fueron identificadas dentro de la dinámica de los emprendedores jóvenes, en un rango de edad entre 24 y 31 años, y 5 de las que se consideran mayores de edad, es decir, mayor de 55 años. El promedio de edad de las encuestadas es de 40 años y esto nos permite pensar que se tienen una madurez como emprendedoras o empresarias. En el estudio realizado en Torreón, se obtuvo representatividad entre las edades 40 y 47 años de edad con 33%, seguido de 24 % para las edades comprendidas entre 31-39 años. (Guerrero Ramos, Armenteros Acosta, López Chavarría, Canibe Cruz, & Reyna García, 2012)

Los estudios socio demográficos sobre la inserción de la mujer en el vida laboral, muestra que en los años 80 la edad desde los hombres eran en las edades más productivas mientras la participación de las mujeres era de jóvenes y solteras. Aunque se ha producido cambio pues en la actualidad son las mujeres de mayor edad, casadas y con hijos las que han incrementado su incorporación al trabajo extra doméstico; y en cuanto a las transformaciones sectoriales se enfocaba a las características del sector industrial. (García, B.; M. Blanco & E. Pacheco, 1998) En lo referido al estado civil, esta investigación encontró que, para Saltillo, el 62 % de la muestra estudiada son casadas o viven en pareja, mientras que el 7 % son solteras,

el 24 % divorciadas o separadas, y un 7% es viuda. En el caso de la ciudad de Torreón, el 59 % son casadas o viven en pareja, mientras que el 21 % son solteras, el 14 % divorciadas o separadas, y un 6 % es viuda. En ambos casos, el 76 % afirma tener hijos mientras el 24 % no los tiene. Se corresponde en general con el perfil que tienen los emprendedores, casados y con hijos. (Valencia Silva M. M.)

Los resultados de este estudio coinciden con otros en afirmar que el nivel de educación tiene un impacto positivo sobre la entrada inicial de una empresa y su resultado futuro y con el estudio de referencia ya que en ese estudio, el 65 % de las empresarias tienen Educación Superior coincidiendo con la media española (Valencia Silva M. M.). En el estudio realizado, para Saltillo el 48 % de la muestra tiene este tipo de estudios (universitarios), completando un 86 % al considerar los estudios de nivel medio (38 %). El estudio en Torreón encontró 68 % con estudios universitarios y 21 % con estudios de nivel medio, para un total de 89 %. Según Sánchez-Apellániz (2003), el nivel de formación de las mujeres empresarias en Andalucía no es muy alto, quedando la mayoría en educación primaria o con estudios superiores. Las que poseen estudios universitarios suelen ser las más jóvenes, quienes laboran, preferentemente, en el sector de los servicios. Sus principales obstáculos para crear empresas son el financiero, la falta de una cultura empresarial, falta de formación, el considerar la actividad empresarial una tarea dura y con pocas recompensas y la poca propensión a tomar riesgos. El perfil general de las mujeres emprendedoras en Chile presenta una mayor edad comparado con otros países del entorno GEM. En su mayoría tienen estudios de educación superior y son casadas o viven en pareja. Sin que esto represente un hecho categórico, el emprendimiento de mujeres pudiera estar relacionado con la propia estabilidad familiar. (Amorós & Pizarro, 2006). Valencia Silva afirma que se puede decir en general que el motivo de las empresarias para crear una empresa es para aprovechar una oportunidad de negocio, siendo una minoría las que lo hacen por necesidad, aunque se observa en los países de bajos ingresos que el porcentaje de emprendedores por necesidad se incrementa. Su estudio en España reveló que un 29 % lo ha hecho tanto por necesidad como oportunidad, y solo un 8 % lo hace por necesidad. (Valencia Silva M. M.)

La realidad en Latinoamérica es totalmente diferente, y así lo confirma un estudio realizado en el 2010 para América Latina, donde se reconoce que en su mayoría, las mujeres se convierten en empresarias más por necesidad que por vocación, y el mayor reto que enfrentan es superar el rezago en diversas áreas, fundamentalmente en la conciliación entre familia-trabajo, por lo que se considera que el tipo de políticas públicas debe ser diferenciado para impulsar las PYMES de hombres y mujeres”. (Secretaría Permanente del SELA, 2010) Tanto para las ciudades de Torreón como la de Saltillo se identificó un predominio de la combinación de motivos para emprender (Necesidad y Oportunidad); 41 y 47 para Saltillo y Torreón, respectivamente. En el análisis por separado es mayor en un 7 % el Motivo Oportunidad (31 %) con respecto al de Necesidad (24 %) en el caso de Saltillo y en Torreón resultó que para el 27 % el Motivo es Necesidad y para 23 % es Oportunidad.

Algunas características personales como su estado civil, si existen personas que dependen de ella son factores también que afectan sus motivaciones. La muestra de emprendedoras en Saltillo tiene un 45 % de mujeres con hijos menores de 18 años, y un 31 % mayores de 18, así como el 21 % familiares mayores. En Torreón solo 15 de las 66 mujeres encuestadas no tienen dependientes económicos. Un resumen comparativo de todos estos aspectos analizados se muestra en la Tabla 1.

Entorno y Organización

En esta dimensión cobra especial importancia el análisis de la accesibilidad y disponibilidad de capital. Algunos estudios plantean que las mujeres son discriminadas por las instituciones bancarias y otros que no. La mayor evidencia parece indicar que bien sea por ser mujer o porque sus empresas son generalmente muy pequeñas por lo que no cumplen con los requisitos para el crédito, no acceden con facilidad a ellos. Otro aspecto crucial son las redes de relaciones en que se apoyan las mujeres empresarias tanto formales como informales, con múltiples actores desde familiares hasta organizaciones

consolidadas, tales como asociaciones, cámaras, etc. Un mentado estudio de “Women Networks Eurochambres” revela que tanto la simple participación como los puestos ocupados por mujeres en asociaciones profesionales son mínimos, y que a pesar de que han crecido las mujeres empresarias, existe una tendencia demostrada a la homofilia en todas las asociaciones tanto de hombres como de mujeres, que las mujeres se afilian más por motivos afectivos y los hombres por motivos más instrumentales; y además las mujeres tienen falta de tiempo para dedicarse a esto por el asunto de conciliar la atención a los hijos, etc. (Valencia Silva M. M., 2010)

Tabla 2: Resumen Comparativo del Perfil de las Mujeres Emprendedoras en Saltillo y Torreón, Coahuila, México. Dimensión Emprendedora

CARACTERÍSTICA	SALTILLO	TORREÓN
EDAD PROMEDIO	Promedio de edad – 40	Promedio de edad – 47 77 % de 31 a 55, 33 % de 40 a 47 años
EDUCACION	69 % de 31 a 55, 14 % de 24 a 31 años, 14% más de 55. 48 % tiene estudios universitarios, superando los niveles de comportamiento de los países de altos ingresos.	68 % tiene estudios universitarios, superando los niveles de comportamiento de los países de altos ingresos.
MOTIVACIONES	Predomina en un 41 % la conjunción de motivos, seguido de la Oportunidad (31 %)	Predomina en un 47 % la conjunción de motivos, seguido de la Necesidad (27 %)
SECTOR DE SUS EMPRESAS DEPENDIENTES ECONÓMICOS	Comercio (39 %), Servicios (25 %), 36 % (Industria) El 76 % de las mujeres emprendedoras tienen dependientes económicos. (Hijos menores o mayores de edad)	Servicios (41 %), Comercio (33 %) El 77 % de las mujeres emprendedoras tienen dependientes económicos. (Hijos o familiares)

Esta tabla 2 muestra el comportamiento de las características observadas la dimensión Emprendedora en ambas ciudades, se denota similitud en general, aunque hay una diferencia porcentual de 20 en el caso del Nivel de Estudio.

Platea Rosa & Hamilton (1994), que en el caso de emprendimientos de mujeres, es usual que el número de socios sea menor y que, además, busquen en parientes sus primeros socios. Los resultados de este estudio son en general, coincidentes con estos hallazgos anteriores ya que las empresarias se apoyan mayoritariamente en la pareja, padres, hermanos e hijos (en ese orden). En afiliación a Asociaciones profesionales de las 29 mujeres emprendedoras encuestadas en Saltillo, el 31 % considera su participación en asociaciones empresariales activa, mientras en Torreón, solo 5 de las encuestadas (para un 7,5 %) manifestó pertenecer a alguna Asociación profesional.

Global Entrepreneurship Monitor considera que las empresas que sobrepasan los 3 años de operación ya pueden considerarse como consolidadas Las 29 empresas estudiadas en Saltillo son micro empresas. En el análisis de su antigüedad se aprecia que el 80 por ciento son empresas que pueden considerarse como consolidadas pues tienen más de 3 años e inclusive el 17 % tiene desde 11 años hasta más de 20 de creada. Incluso tres de ellas con una antigüedad mayor de 20 años y representa el 10 % de la muestra, tenemos 28 empresas menor a 19 y mayor de 3 años Esto habla muy bien de las emprendedoras en Saltillo ya que han logrado consolidar sus microempresas cuando se conoce el fenómeno más grave que ocurre con las PYMES que radica en lo efímero de su existencia.

En el caso de Torreón, del total de la muestra seleccionada de 66 emprendedoras, en esta pregunta sobre la antigüedad de la empresas, quedará representada por una “sub-muestra”, ya que no contestaron a este reactivo 19 personas, sin embargo, el análisis en Saltillo arroja que se tienen de las 47 empresas, 23 de ellas con una antigüedad mayor de 20 años y representa el 49% de la “sub-muestra”, tenemos 20 empresas menor a 19 y mayor de 3 años. (Global Entrepreneurship Monitor)Por último, en este aspecto se analizan las actividades que se llevan a cabo previamente a la creación de la empresa. Un elemento crucial es la creación de un plan de negocios o empresa, y está ampliamente demostrado en la literatura, que en general las mujeres emprendedoras no desarrollan este plan.

Otro aspecto estudiado en el proceso es la definición de objetivos empresariales en lo que existe el consenso al plantear que las mujeres priorizan objetivos de tipo no económico. En este estudio, para Saltillo, un 79.3% de las encuestadas no desarrollo un Plan de negocios, mientras que el 3.4% no

respondió a esta pregunta lo que equivale a 1 encuestada, mientras en Torreón, un 67 % de las encuestadas no desarrolló un Plan de negocios. La justificación del presente estudio en cuanto a los resultados que se obtengan en la conclusión, será confiable al tener la valoración de ambas muestras con sus respectivos ítems contrastados en sus correlaciones en la tabla 3.

Tabla 3: Referencia Comparativa del Alfa de Cronbach con Respecto a los Resultados

	Económicos:	Individuales:	Sociales:
Resultados	** Estos resultados están conformado por los 5 ítems: “Ventas”; “Beneficio”; “Cuota de mercado”, “los productos o servicios ofertados” y “Resultados globales”.	** Estos resultados están conformado por los 6 ítems: “Satisfacción personal”; “Autoestima”; “Calidad de vida personal”; “Relación con la familia”; “Relación afectiva” y “Conciliación vida profesional”.	** Estos resultados están conformado por los 3 ítems: “Relaciones sociales”; “Visibilidad pública” y “Contribución a la sociedad”.
* Alfa de Cronbach en el procesamiento de Saltillo.	0.844	0.722	0.767
* Alfa de Cronbach en el procesamiento de Torreón.	0.938	0.925	0.900
Promedio	0.891	0.824	0.834

**El alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente., en cuanto a correlación de Pearson entre los ítems *. La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral). **. La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral). **

En el procesamiento de la comparación de los resultados obtenidos en la ciudad de Saltillo y Torreón, si existe justificación, ver tabla 3, ya que al poder obtener la correlación entre los 15 ítems agrupados en los tres tipos de resultados Económicos, Individuales y Sociales, con la validación promediada del Alfa de Cronbach en ambas entidades nos permite inferir que los resultados que surjan del comparativo tiene un nivel bueno, ya que se está en el intervalo de fiabilidad de (0.8 - 0.9 se podría calificar como de un nivel bueno). No se analizaron en detalle los niveles de facturación pues los datos recabados no resultaron confiables, sin embargo, en el análisis de la evolución de la facturación de sus empresas desde su fundación, en Saltillo, un 77 % responde afirmativamente, otro 11 % irregular/inconstante, y restante 4 % en cada una de las siguiente responde que ha permanecido igual, contesta negativamente, y otros; mientras que en Torreón, 40 % responde afirmativamente, otro 40 % negativamente, y el restante 20 % responde que ha permanecido igual o no responde.

Los resultados de las empresas fueron valorados por sus propietarias. Ellas consideraron como habían sido en los últimos tres años a través de 15 ítems, los cuales fueron distribuidos en tablas de frecuencias, para con ello, poder obtener la correlación entre los 15 ítems agrupados en los tres tipos de resultados con la validación de Alfa de Cronbach: Económicos, Individuales y Sociales.

Indicadores o Desempeño Económico: La variable de Resultados Económicos quedó constituida por los ítems: “Ventas”; “Beneficio”; “Cuota de mercado”, “los productos o servicios ofertados” y “Resultados globales”. Estos cinco ítems fueron promediados con un Alpha de Cronbach = 0.844. La gran mayoría de las empresarias estudiadas manifiestan que su empresa obtuvo un incremento regular en sus resultados económicos, ya que se tiene un promedio de 5.9 sobre la escala de likert del 1 al 7, en el cual se puede distinguir que se considera igual las ventas en los últimos 3 años, sin embargo en específico para el ítem ‘Rentabilidad y beneficios’, el promedio de respuesta es de 6.32, el cual se interpreta como extremadamente importante Estos resultados son muy similares a los obtenidos en el estudio en Torreón (Guerrero Ramos, et. Al, 2013), pues el promedio en la escala de Lickert fue de 4.9, y también se interpreta en Saltillo como extremadamente importante el ítem “Rentabilidad y Beneficio” con un 6.46.

En la Tabla 4 puede observarse respecto al ‘Crecimiento en Ventas’, se tiene que un promedio de 6.52 en la escala manejada, mientras que para la ciudad de Torreón fue de 6.46, lo que implica que se vea muy

significativo en ambas ciudades, y un 62.1% de la encuestadas en Saltillo, están manejando la importancia en forma significativo del crecimiento de las ventas. Comparativamente con la ciudad de Torreón, las emprendedoras de esta última ciudad le atribuyen una mayor importancia, pues el 92.06 % lo consideró como muy importante. Situación similar ocurre en cuanto a la ‘Supervivencia de su Empresa’ podría decirse que es extremadamente importante, pero más importante para las emprendedoras en la ciudad de Torreón, ya que, frente a un 69% que así lo considera en Saltillo, resultó un 94 % en Torreón, mientras que, tan sólo un 3.4% no lo considera como importante en Saltillo, y menos aún, un 1.5 % en Torreón le confiere esta menor importancia.

Tabla 4: Estadísticos Totales- Resultados Económicos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
LAS VENTAS	24.43	129.661	0.061	0.632	0.831
EL BENEFICIO	24.21	130.767	0.035	0.797	0.839
LA CUOTA DE MERCADO	24.32	129.041	0.064	0.616	0.828
LOS PRODUCTOS O SERVICIOS OFERTADOS	21.82	16.374	-0.068	0.264	0.872
LOS RESULTADOS GLOBALES	23.79	120.545	0.433	0.510	0.869

Reconoce que mayor de (.800) es factible la correlación de estas variables de los resultados económicos y con ello se justifica el tratamiento de su análisis en forma grupal promediando su resultados y con ello tener fiabilidad en el tratamiento de la información de los ítems.

Aspectos Motivacionales y Sociales

Los resultados individuales que muestran la motivación personal de las empresarias al emprender, están conformado por los seis ítems: “Satisfacción personal”; “Autoestima”; “Calidad de vida personal”; “Relación con la familia”; “Relación afectiva” y “Conciliación vida profesional”. Los seis ítems fueron promediados y tienen, un Alpha de Cronbach = 0.722. En la escala de Lickert del 1 al 7, se puede distinguir que se considera muy buenas en los 6 ítems que componen este bloque de resultados individuales de la emprendedora en los últimos 3 años, apreciándose en general resultados similares en los estudios de ambas ciudades (Tabla 5), 6.48 en Saltillo y 5.5 en Torreón.

Tabla 5: Estadísticos de Resultados Individuales

	SATISFACCION PERSONAL	AUTOESTIMA, CONFIANZA EN UD MISMA	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL	RELACION CON LA FAMILIA	RELACION AFECTIVA	CONCILIACION VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
N Válidos	29	29	29	29	29	29
Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media	6.45	6.48	6.48	6.17	6.21	6.07
Desv. típ.	0.948	0.829	0.688	0.805	0.902	1.193
Varianza	0.899	0.687	0.473	0.648	0.813	1.424
Rango	4	3	2	3	3	4
Máximo	7	7	7	7	7	7

En esta Tabla 5 se determinan los descriptivos con respecto a las medidas correspondientes de los indicadores de los resultados individuales en el cual se tiene un promedio de 6.21 con respecto a la escala de likert de 1 al 7, con una mínima desviación de .688 y como máxima de 1.193 con respecto a los 6 indicadores.

La gran mayoría de las emprendedoras puntúan alto el ítem de ‘Satisfacción personal y Mejorar su nivel económico’, un 79.3% de ellas (23) lo consideran en lo más alto de la escala y, el resto de empresarias distribuye sus valores arriba del punto de indiferencia de la escala. Quedando así, un 17.2% para el siguiente nivel más alto de la escala y un 3.4% (1) para las que consideraron habían tenido un aumento medianamente importante. Sin embargo el ítem mejor evaluado en el estudio de Torreón fue “Flexibilidad

para conciliar trabajo y vida personal” con un 69.7 %. Los resultados sociales están medidos con los tres ítems: “Relaciones sociales”; “Visibilidad pública” y “Contribución a la sociedad”. Estos ítems fueron promediados y tienen, un Alpha de Cronbach = 0.767. En una escala de Lickert del 1 al 7, en el cual se puede distinguir que se considera “igual”, es decir que no aumentó y tampoco disminuyó significativamente los resultados en los 6 ítems que componen este bloque y que concierne a los últimos 3 años, es que fue valorado el impacto social de sus empresas, con un promedio de 5.9 para la ciudad de Saltillo, en el estudio en Torreón fue de 4.4. (Tabla 6). En cuanto al ítem ‘Alcanzar un estatus social’ como resultado del tener su propia empresa fue valorado en la escala de respuesta con (2) personas como nada importante el cual representa el 6.9% y un 34.5% (10) emprendedoras lo considera como extremadamente importante. En esta parte del estudio se aprecian diferencias con Torreón, pues un 12.1 % de las encuestadas en Torreón consideró como nada importante este aspecto y el 63.6 % consideraron extremadamente importante “Alcanzar un estatus social”

Tabla 6: Estadísticos Totales-Resultados Sociales

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
RELACIONES SOCIALES	11.14	4.552	0.579	0.363	0.712
VISIBILIDAD PUBLICA	11.45	5.185	0.548	0.324	0.745
CONTRIBUCION A LA SOCIEDAD	11.55	3.970	0.686	0.471	0.584

Se muestra en esta tabla el análisis global de los Resultados de la Empresa donde se observa claramente y se confirma que las emprendedoras priorizan otros resultados diferentes a los económicos. En los resultados del ámbito social si se ve una clara tendencia positiva, ya que un 24.1% de las emprendedoras (7) valora como muy significativo la contribución de su empresa a la sociedad ('Contribuir a la sociedad'). Pero, un 37.9% lo coloca ligeramente importante (11) y hay un 10.3% (3) que lo sitúa en el punto de aumento un poco.

CONCLUSIONES

No hay estudios recientes en México para definir ni sistematizar un perfil de la mujer emprendedora. Los antecedentes encontrados establecieron en 1993 un perfil a partir de un cuestionario aplicado a 178 mujeres emprendedoras, mayoritariamente del centro de México, que asistieron al primer Encuentro de Mujeres Emprendedoras. Investigar el emprendimiento de las mujeres es un indicador de crecimiento económico y de desarrollo social, por lo que el presente estudio empírico contribuye a comprender el rol de la mujer emprendedora y mostrar datos que son de utilidad tanto para las personas que estudian el emprendimiento en su conjunto, así como para las instituciones públicas, educativas o sociales, que tratan de impactar a través de políticas, programas o iniciativas que fomenten y soporten la actividad emprendedora de las mujeres y mejorar los indicadores de equidad de género en el país y las regiones.

La investigación podrá dar una mejor perspectiva si profundiza en las desigualdades de género que se dan dentro de los sectores empresariales y amplios el contexto a las mujeres que ocupan cargos de directivos en los sectores prioritarios en cada una de las regiones.

No obstante el estudio realizado nos permite afirmar que en general son muy similares las características de las emprendedoras en las ciudades de Saltillo y Torreón, atendiendo a las dimensiones y variables analizadas. A continuación se retoman las principales coincidencias y diferencias. El promedio de edad es menor en Saltillo (40) con respecto a Torreón (47); hay mayor porcentaje de mujeres emprendedoras en Torreón, con nivel universitario (68%), que en Saltillo (48%); en ambas ciudades predomina la conjunción de motivos para emprender (pero en Saltillo prevalece la necesidad y en Torreón, la oportunidad); el comportamiento en los sectores es similar, mayormente en comercio y servicios, y más de 75 % en ambos estudios tienen hijos menores o dependientes económicos. En ambas ciudades el “Crecimiento en Ventas” fue valorado de forma similar (6.52 en Torreón y 6.46 en Saltillo, sin embargo un 62.1% de la encuestadas en Saltillo, están manejando la importancia en forma significativo del

crecimiento de las ventas, pero comparativamente con la ciudad de Torreón, las emprendedoras de esta última ciudad le atribuyen una mayor importancia, pues el 92.06 % lo consideró como muy importante.

Situación similar ocurre en cuanto a la ‘Supervivencia de su Empresa’ podría decirse que es extremadamente importante, pero más importante para las emprendedoras en la ciudad de Torreón, ya que, frente a un 69% que así lo considera en Saltillo, resultó un 94 % en Torreón, mientras que, tan sólo un 3.4% no lo considera como importante en Saltillo, y menos aún, un 1.5 % en Torreón le confiere esta menor importancia. En cuanto al ítem ‘Alcanzar un estatus social’ como resultado del tener su propia empresa fue valorado de manera diferente entre las emprendedoras de Torreón y Saltillo, en Saltillo 6.9% (nada importante) y un 34.5% (extremadamente importante). Sin embargo en Torreón, 12.1 % lo consideró como nada importante y el 63.6 % consideraron extremadamente importante.

El puntaje más alto en los aspectos motivacionales y sociales en el estudio en Saltillo fue ‘Satisfacción personal y Mejorar su nivel económico’ con un 79.3% de ellas que lo consideraron el más alto de la escala; sin embargo el ítem mejor evaluado en el estudio de Torreón fue “Flexibilidad para conciliar trabajo y vida personal” con un 69.7 %. Para buscar generalizaciones se requiere ampliar las muestras de forma probabilística por sectores, abarcando otras ciudades del estado, lo que continuaremos realizando como parte del proyecto de investigación que estamos desarrollando. No obstante los resultados aquí expuestos son de gran utilidad, ya que Saltillo es la capital del estado y Torreón una de sus ciudades de mayor desarrollo. Por otra parte se corrobora un comportamiento, en general coincidente con otros estudios previos analizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, I. (2003) El enfoque integrado de género. Políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. España: Instituto Andaluz de Administración Pública. 249 p.

Amorós Espinosa, J. E. & Pizarro Stieповiæ, O. (2006). Mujeres y dinámica emprendedora: un estudio exploratorio. *Universidad & Empresa*, 5(11) 15-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217476002>

Anzola, Sérvulo. (2003) Evento : El impacto de la cultura emprendedora. Disponible en: <http://produccionintelectual.nur.edu/archivos/emprededurismo.pdf>

Cámaras de Comercio. Fundación Incyde Servicio de Estudios. (2007). *Mujeres empresarias en la economía española*. Recuperado de: http://www.cambrabcn.org/c/docde:ument_library/get_file?uuid=3eb1cf00-9f9c-49e9-93fa-b6060f8cd2fb&groupId=1533402

Cárdenas, M. J., (2009) Mujeres emprendedoras y los beneficios del desarrollo sustentable en proyectos de inversión. *Revista Ostara*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Num. 1 y 2, época 1, 119-120.

De Bruin, A., C. Brush & F. Welter. (2006) Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women’s Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 30 (5), 585-593.

Djankov, Simeon, et. al. (2006) Entrepreneurship in China and Russia Compared. *Jornal of the European Economic Association*. Vol. 4, no. 2-3, 352-356.

Escoto, J. (2006) Empresarias en México. Recuperado de: <http://gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/mar1evolution.htm>.

García, B.; M. Blanco & E. Pacheco. (1998) Género y Trabajo extradoméstico. El Colegio de México. *Global Entrepreneurship Monitor*. (s.f.). 2010. *Women’s Report*. Recuperado de: <http://www.gemconsortium.org/docs/download/768>

Guerrero Ramos, L. A., & Armenteros Acosta, M. de C. (2010). Proyecto de investigación: Autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en el Estado de Coahuila.

Guerrero Ramos, L. A., et. al. (2013). Construcción de un perfil de las mujeres emprendedoras en Torreón, Coahuila, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 6, no. 4.

Heller, L. (2004) *Nuevas voces del liderazgo: Dilemas y estrategias de las mujeres que trabajan*. Buenos Aire: Nuevo Hacer. Grupo Editor Latinoamericano.

Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Serie Mujer y Desarrollo. No. 93. División de Asuntos de Género. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/38314>

Instituto Nacional de las Mujeres. México. (s.f.). *Las mujeres empresarias en México*. Recuperado de: http://www.cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100583.pdf

Minniti, M.; W. D. Bygrave & E. Autio. (2006) *Global Entrepreneurship Monitor, Executive Report 2005*. Babson College y London Business School. Babson Park MA. Y Londres, UK.

Morales Domínguez, F. (2006) El perfil psicosocial del emprendedor universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 22, núm. 1, 2006, pp. 75-99, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España.

Pizarro S., O., Amorós E., J. E., Guerra G., M., & Leguina R., A. (2009). *Perfil de la mujer emprendedora en Chile*. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer. Recuperado de: <http://negocios.udd.cl/files/2010/12/Estudio-Perfil-Emprendedora-Final.pdf>

Quevedo Monjarás, L.M; Izar Landeta, J. M.; Romo Rojas, L. (2010) Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, vol. 18, núm. 46, marzo, pp. 57-63, Universidad Autónoma de Aguascalientes México.

Rábago, P. L., D'Annunzio, M. C., & Monserrat, S. (s.f.). *El perfil de mujeres emprendedoras exitosas*. Recuperado de: <http://www.icesi.edu.co/ciela/antiores/Papers/emjg/3.pdf>

Romo Rojas, L., Suárez Salazar, D. L., & Llamas Batres, C. M. (2007). *Características y competencias de las mujeres empresarias*. Ideas CONCYGET, Año 2, no. 23. Pag. 363-379. Recuperado de: http://octi.guanajuato.gob.mx/octigto/formularios/ideasConcyteg/Archivos/23092007_CARACTERISTICAS_COMPETENCIAS_MUJERES_EMPRESARIAS.pdf

Rosa, P. & D. Hamilton. (1994) Gender and ownership in U.K. small firms. *Entrepreneurship theory and Practice*, 18 (3), 11-27.

Sánchez Apellániz. (2003) *Mujeres empresarias y directivas. Políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía*. España. Instituto Andaluz de Administración Pública. 249 p.

Secretaría Permanente del SELA. (2010). *Desarrollando mujeres empresarias: La necesidad de replantear políticas y Programas de género en el desarrollo de PYMES*. Recuperado de: http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/06/T023600004225-0-Desarrollando_Mujeres_Empresarias_PYMES.pdf

Valencia Silva, M. M. (s.f.). Factores que influyen en las nuevas empresas creadas por mujeres. *Tesis doctoral*. España.

Valencia Silva, M. M. (2010). Perspectiva académica de la actividad emprendedora de las mujeres. En U. d. Colima, *Mujeres y empresa. Acercamiento multidisciplinario*. Colima, México: Dirección General de Publicaciones de la Universidad de Colima.

Zabludovski, G. (1993). *Hacia un perfil de la mujer empresaria en México*. Revista Mujeres. No. 52. Recuperado de: <http://ginazabludovsky.files.wordpress.com/2011/01/hacia-un-perfil-de-la-mujer-empresaria-en-mc3a9xico.pdf>

Zabludovski, G. (s.f.). *Las mujeres en los cargos de dirección en México*. Recuperado de: <http://www.cimacnoticias.com.mx/especiales/coinversion2007/mujeresambitolaboral/contexto/contextonacional/lasmujeresenloscargosdedireccionenmexico.pdf>

RECONOCIMIENTOS

A todas las mujeres empresarias que con su apoyo y colaboración hicieron posible realizar este trabajo de investigación. A Mercedes Jalbert y su equipo del IBFR, por su gran esfuerzo y loables resultados en la consolidación de espacios para la comunicación científica y el incremento de la visibilidad de la ciencias económicas y administrativas de los países latinoamericanos, en particular, de los investigadores mexicanos, o extranjeros que residen en México.

BIOGRAFÍAS

Liliana Angélica Guerrero Ramos. Cubana, Lic. en Información Científica (1985), Universidad de la Habana, Master Universitario en Gestión de Información (1994) por la Cátedra UNESCO en Gestión de Información con titulación conjunta de la Universidad de Murcia, la Universidad de La Habana y la UNAM. Dra. En Ciencias de la Información (2001). Coordinadora de la Maestría en Administración de Empresas del Instituto Superior Politécnico de La Habana y de la Maestría conjunta con la Universidad de Magdeburgo sobre Informática Empresarial. Profesor invitado en Universidades de Ecuador, Bolivia y México. Desde el 2006 es Catedrática Investigadora de la UAdeC. Dirección institucional: FCA-UAdeC Unidad Torreón. Boulevard Revolución 151 Oriente. Colonia Centro CP: 27000. Torreón, Coahuila, México. E-mail: lilianaguerrero7@gmail.com

Elizabeth Lourdes Gómez Gutiérrez Mexicana Lic. En Relaciones Industriales en 1980 en el Instituto Tecnológico Regional de Matamoros. Master en Administración con especialidad en Recursos Humanos por la Universidad Autónoma de Coahuila. Actualmente Estudiante de Doctorado en Administración y Alta Dirección por la Universidad Autónoma de Coahuila y Catedrática de la misma Institución. Manejo de Seguimiento Egresados y Vinculación empresarial. Dirección institucional: Blvd. Venustiano Carranza y González Lobo. Col. República Oriente. C.P. 25280. Saltillo, Coah. Email: elourgg@hotmail.com

María del Carmen Armenteros Acosta. Cubana. Lic. en Historia (1966) y Lic. En Ciencias Políticas (1977), Universidad de La Habana. Dra. en Ciencias Económicas (1983) de la Universidad Estatal de Kiev, Ucrania. Profesora investigadora en diversos programas de Maestría en la Universidad de La Habana e Instituto Superior de Ciencias y Tecnologías Aplicadas. Coordinadora de la Maestría de gerencia de la Ciencia e innovación y de la Maestría en Administración y Dirección de la Instituto Superior Politécnico de La Habana. Profesor invitado en universidades de España, Bolivia, Colombia y México. Desde el 2010 Catedrática Investigadora de la UAdeC. Dirección institucional: FCA-UAdeC Unidad Torreón. Boulevard Revolución 151 Oriente. Colonia Centro CP: 27000. Torreón, Coahuila, México. E-mail: m_armenteros@yahoo.es

MERCADO LABORAL PARA ADMINISTRADORES Y CONTADORES: RETOS Y OPORTUNIDADES DESDE LA VISIÓN EMPRESARIAL

Juan Carlos Román Fuentes, Universidad Autónoma de Chiapas
Rafael Timoteo Franco Gurría, Universidad Autónoma de Chiapas
Ángel Esteban Gordillo Martínez, Universidad Autónoma de Chiapas

RESUMEN

Desde la premisa que ubica a la relación universidad-mercado de trabajo, como uno de los componentes de la pertinencia educativa; mediante cuestionario autoadministrado, se indaga la opinión de muestra empresarial domiciliados en seis municipios del estado de Chiapas, México; para caracterizar al mercado profesional de administradores y contadores, y construir indicadores a utilizar en procesos de actualización curricular. Al respecto, los resultados muestran que más del 80% de las organizaciones encuestadas, tienen menos de 100 empleados, mayoritariamente se dedican al comercio y suelen contratar administradores (21%), contadores (26%) o ambos (48%). Tratándose de conocimientos básicos en administradores, deben relacionarse con administración de personal, procesos administrativos y mercadotecnia; ser hábiles en: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones y manejo de paquetería. Entretanto, los contadores deben conocer: contabilidad financiera, fiscal y procesos administrativos; ser hábiles en: manejo de paqueterías, tomar decisiones y encontrar soluciones; en ambos, la actitud mejor valorada es la de emprendedor, la edad ideal para contratarlos oscila entre 25 y 30 años; debiendo aprobar una entrevista y un examen de conocimientos, con experiencia laboral de 1 a 3 años, a los que se ofrecen salarios que se ubican entre 3 y 5 veces el SMG.

PALABRAS CLAVES: Pertinencia Educativa, Egresados, Mercado Laboral

LABOR MARKET FOR MANAGERS AND ACCOUNTANTS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FROM THE BUSINESS VISION

ABSTRACT

The premise exists that places the relationship between universities and the labor market, as one important component relevant to education. Through a self-administered questionnaire, we examine the views of business domiciled in six municipalities in the state Chiapas, Mexico. We characterize professional market managers and accountants, and develop indicators to use in curriculum updating processes. The results show that over 80% of organizations surveyed have less than 100 employees, mostly engaged in trade and often hire managers (21%), accountants (26%) or both (48%). Basic knowledge managers must relate to personnel management, administrative and marketing. They must be skilled in: willingness to constantly learn, make decisions and package handling. Meanwhile, accountants should know: financial accounting, fiscal and administrative processes. They should be skilled in: software management, making decisions and finding solutions. In both, the ideal age to hire is between 25 and 30 years must pass an interview and a knowledge test, with work experience of 1-3 years, to offer salaries that are between 3 and 5 times the SMG.

JEL: I21, J24, J44

KEYWORDS: Educational Relevance, Graduates, Labor Market

INTRODUCCIÓN

Este proyecto abona a la idea que pugna por la formación de nuevas generaciones, repensada en forma constante, procurando la creación de perfiles de egreso que acusen mayor flexibilidad y capacidad para adaptarse a los constantes cambios del mercado laboral, sin ignorar, que las demandas del sector ocupacional es uno de los componentes (aunque no exclusivo) que contribuyen a evaluar la pertinencia de la educación superior.

En este sentido, identificar las características y demandas de la oferta laboral regional, para egresados de las licenciaturas relacionados con Administración y Contaduría, impartidos por la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), incorporando la visión empresarial; resulta elemental, pues ello contribuye a la construcción de indicadores que apoyan a los procesos de evaluación de la calidad educativa y junto con otros estudios relacionados pueden elaborarse diagnósticos fundados, que permitan detectar fortalezas y áreas de oportunidad, para no ofrecer a la sociedad opciones educativas poco pertinentes (Fresán, 1998). Por otro lado, estos resultados permiten atender requerimientos de organismos acreditadores, relacionados con procesos de actualización y rediseño curricular. Los resultados que este reporte socializa consta de esta introducción, seguida de una apretada revisión de literatura que argumenta la importancia de conceptualizar en forma multidimensional a la pertinencia educativa y se destacan algunos resultados obtenidos en estudios similares, asimismo se describe la metodología empleada, detallando el instrumento utilizado, la operacionalización de variables, población, muestra y procedimiento de análisis; finalizando con los apartados de resultados y conclusiones, en donde se caracterizan los retos que plantea el mercado laboral a quienes egresan de estas licenciaturas.

REVISION DE LITERATURA

Estudios como el que se presenta, se inscribe en el marco de la revisión de la pertinencia de la educación superior, en un contexto en donde las universidades deben transformarse trascendiendo las tensiones que surgen cuando en su interior se discute la concepción educativa que debe prevalecer, que van desde las que exigen respuestas exclusivas hacia el aparato productivo, hasta las que demandan mayor participación, inclusión y equidad. Sin caer en la visión reduccionista de circunscribir el concepto de pertinencia a las respuestas que la universidad debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral, pues sin duda debe visualizarse a la pertinencia en forma amplia que considere integralmente desafíos, retos y demandas que la sociedad impone (Tünnermann, 2001), asumiendo que el mercado de trabajo, si bien referente necesario, es a la vez insuficiente cuando se intenta describir la calidad educativa (Valenti y Varela, 1998).

Por ello, en la búsqueda de equilibrios entre quienes afirman que las universidades han de servir a las sociedades, primordialmente respaldando a la economía suministrando recursos humanos calificados y la producción del conocimiento (Gibbons, 1998) y quienes afirman que no debe olvidarse la función crítica de la universidad, buscando una formación integral, compleja, crítica y transformadora (Malagón, 2007), no puede soslayarse que la formación profesional de las nuevas generaciones debe ser replanteada periódicamente. En este marco, al desarrollar este proyecto, la tesis adoptada para definir a la pertinencia, retoma los ejes planteados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1995) quien al señalar las respuestas de la educación superior, además de la calidad y la internacionalización, incluye a la pertinencia, precisada a través de siete componentes: relaciones con la sociedad en su conjunto, la educación superior y el mundo del trabajo, las relaciones con el estado, las bases de la dirección y gestión de los centros, financiación y gastos compartidos, la renovación de la enseñanza y el aprendizaje: problemas de contenido y pedagogía, fortalecimiento de las funciones de investigación de la educación superior, y la responsabilidad de la educación superior con respecto a los otros niveles educativos.

Así, las relaciones de las universidades con el mundo del trabajo es un componente (no exclusivo) de la pertinencia. Sin perder de vista que ya Coombs (1978) señalaba dentro de los retos de la educación superior la necesidad de atender los desequilibrios entre educación y empleo, originados en parte, por las dinámicas distintas que ambos sectores observan. En el caso de México, debe agregarse la heterogeneidad que presenta el mercado laboral, traducido en variadas demandas, no necesariamente expresadas en las políticas públicas de educación superior, destacando las micro, pequeñas y medianas empresas (que constituyen la principal fuente generadora de empleos) con escasa capacidad para vincularse a las Instituciones de Educación Superior (IES), que les impide expresar sus necesidades (Martuscelli & Martínez, 2003).

Este tipo de estudios, encuentra antecedentes en esfuerzos realizados por distintas universidades e instituciones públicas que han abordado la necesidad de caracterizar al mercado laboral dirigido a profesionistas; dentro de las primeras destacan los resultados de la Universidad de Sonora (UNISON, 2008), quien en la última etapa del seguimiento de egresados señala que los Licenciados en Administración en general (84.4%) se desempeñan en trabajos que coinciden con los contenidos estudiados; ubicados en el sector comercio (25.5%) y gubernamental (14.5%), en entidades que no rebasan 100 empleados (60%), los cuales cerca de una tercera parte (30.9%) perciben entre 3 y 5 salarios mínimos de la región (SMG) y casi la mitad (47.3%) obtiene entre 5 y 10 SMG, en puestos denominados como “empleados profesionales” (25.5%), “vendedores” (12.7%), “auxiliares” (10.9%) y “jefes de departamento” (9.1%); desempeñando fundamentalmente actividades administrativas (40.1%), ventas (12.7%) y administración de personal (9.1%). Entretanto los contadores se desempeñan en trabajos que coinciden con los contenidos estudiados (91.8%); ubicados en el sector comercio (27.3%), como asesores profesionales (23.6%) y en el gobierno (10.9%), en entidades que no rebasan 100 empleados (50.8%), de los que una cuarta parte (25.5%) perciben entre 3 y 5 salarios mínimos de la región (SMG) y dos terceras partes (65.5%) obtiene entre 5 y 10 SMG, en puestos denominados “empleados profesionales” (52.7%), “auxiliares” (10.9%) y “jefes de oficina” (7.3%); desempeñando actividades administrativas (43.6%), auditoría (14.5%) y supervisión (9.1%).

En este tenor, el proyecto sobre seguimiento de egresados “El profesional flexible en la sociedad del conocimiento” (PROFLEX, 2010) en el apartado sobre Latinoamérica, donde participan nueve universidades mexicanas, reporta que tratándose de quienes estudian el área de “Economía y empresa” el mercado laboral les demanda la disposición por aprender constantemente, trabajo en equipo y dominio del área de conocimiento específico; resultando fundamental el desarrollo del pensamiento analítico, la facilidad para presentar resultados en público y la redacción de informes; obteniendo en promedio ingresos mensuales de \$876 USD; lo que equivale a 6.4 veces el SMG.

A su vez; el observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo (STPS, 2013) caracteriza a los Administradores (Administración y Gestión de empresas, de acuerdo al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, SINCO) como aquellos profesionistas que poseen conocimientos sobre planeación estratégica, estructura organizacional, administración de personal, capacitación y desarrollo, calidad total, diagnóstico e intervención en clima organizacional, poseen habilidades relacionadas con liderazgo, iniciativa, perseverancia, trabajo en equipo, capacidad de análisis y solución de problemas, comunicación asertiva, redacción; con habilidades interpersonales relacionadas con manejo de conflictos, trabajo bajo presión, tolerancia, negociación y persuasión y han desarrollado actitudes que atienden las necesidades administrativas de la organización, optimizan recursos y respetan los derechos laborales.

A nivel nacional, la mayoría de estos profesionistas se dedican a actividades distintas a su profesión (66.7%) y sólo 2 de cada 10 realizan labores propias de la carrera elegida; obtienen ingresos mensuales promedio de 4.1 salarios, ubicándose por debajo de la media nacional del total de profesionistas contratados en el país que alcanza 5.6 veces el SMG; 20.7% está incorporado en el sector comercio, 29.8% brindan servicios profesionales; 12.4% en la industria manufacturera, 10.7% en el sector gobierno e igual proporción en empresas sociales; el grueso de los profesionistas de esta carrera (40.3%) se ubica

en rangos de edad entre 25 y 34 años, seguido de 26.3% situado entre 35 y 44 años. Tratándose de profesionistas que laboran en Chiapas, obtienen ingresos por 2.85 salarios, que los ubica por debajo del promedio estatal de todas las profesiones (3.3 salarios) y solo 7.1% realiza actividades acordes a lo estudiado. Este mismo sitio caracteriza a Contadores (Contabilidad y Fiscalización de acuerdo al SINCO) como aquellos profesionistas que poseen conocimientos sobre contabilidad y costos, normatividad fiscal, auditoría, manejo de inventarios, finanzas y paquetería contable; con habilidades en razonamiento matemático, capacidad para analizar, comparar e interpretar hechos y números, claridad en la comunicación de resultados (oral y escrita), obtención y análisis de información, capacidad de síntesis y persuasión; con habilidades sociales relacionadas con tolerancia y destreza para negociar y comunicarse asertivamente, con actitudes orientadas a satisfacción de clientes, honestidad y responsabilidad.

A nivel nacional la mayoría de estos profesionistas (59.2%) se dedican a actividades propias de su profesión, aunque 32.5% realiza actividades distintas a lo estudiado; en promedio obtienen ingresos mensuales de 4.36 salarios, ubicándose por debajo de la media nacional del total de profesionistas contratados en el país que alcanzan 5.6 veces el SMG; 18.7% está incorporado en el sector comercio, 31.5% brindan servicios profesionales; 12.3% en el sector gubernamental, 11% en la industria manufacturera y 9.2% en empresas sociales; más de la mitad de profesionistas empleados con esta licenciatura (57.7%) se ubica en rangos de edad entre 25 y 44 años, aunque más de una tercera parte (36.7%) posee 45 años o más. Cuando estos profesionistas laboran en Chiapas, obtienen ingresos por debajo del promedio estatal al ubicarse en 2.46 SMG, mientras el promedio oscila en 3.26 salarios y cerca de la mitad (49.1%) realiza actividades propias de la licenciatura estudiada.

Partiendo de lo anterior, es necesario identificar las características del mercado laboral para contadores y administradores desde la perspectiva empresarial, pues los indicadores que deriven, debieran considerarse en los proyectos de actualización curricular a implementar en las IES, sin olvidar que tendrán utilidad si desde las dinámicas de pertinencia curricular (Malagón, 2007), éstas son capaces de “pedagogizar” los resultados, es decir, traducir los saberes obtenidos en las diferentes experiencias de interacción con el entorno, a saberes académicos para integrarlos al currículo.

METODOLOGÍA

Este trabajo se desarrolló siguiendo una serie de pasos controlados, con la posibilidad de ser manipulados por el investigador, tomando en cuenta solo los que aportan evidencias sobre los temas a estudiar (Gil y Rosas, 2010). Partiendo de la clasificación del método científico propuesta por Eyssautier (2006), al partir de teorías y leyes generales para llegar a implicaciones particulares del tema, se recurrió al submétodo deductivo, utilizando el método de observación, el alcance de este estudio es exploratorio y descriptivo (Hernández, Fernández & Bautista, 2007).

Población Objetivo

El estudio se ha realizado en empresas del Estado de Chiapas, cuyo universo total, de acuerdo con el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM, 2012), de la Secretaría de Economía (SE) consta de 4,126; número que se reduce a 3,570 si solo se consideran a las organizaciones ubicadas en las cabeceras municipales en donde se imparten los programas educativos de licenciatura en Administración y Contaduría (Arriaga, Comitán, Pichucalco, Tapachula, Tonalá y Tuxtla Gutiérrez) clasificadas por sectores económicos.

Muestra

Considerando que se conoce el total de elementos que integran la población (población finita), se utilizó una proporción del 50% con un nivel de significancia del 96% y un margen de error del 4%, obteniendo

una muestra objetivo de 378 empresas distribuidas en las ciudades elegidas. El muestreo realizado fue estratificado por ciudad, utilizando como criterios de selección a todas aquellas empresas que tienen contratados como mínimo a diez empleados (criterio de inclusión) y se excluyeron del muestreo (criterio de exclusión), a las empresas del sector gubernamental; para la selección de las mismas se empleó una tabla de números *random*; el grupo de entrevistados se integró en exclusiva por propietarios, gerentes generales o equivalente o en su caso directores de personal. En el caso de las empresas que no se encontraron funcionando (9%) o en su defecto los propietarios se rehusaron a responder (5%) fueron sustituidas por una sola vez; al final los cuestionarios aplicados pueden apreciarse en la Tabla 1, en donde se señala que se alcanzó el 92.33% de la muestra objetivo.

Tabla 1: Muestra Objetivo de Empresas Seleccionadas y Encuestas Aplicadas por Sector y Municipio

Ciudad (municipio)	Población	Muestra objetivo	Encuestas aplicadas
Arriaga	5	2	2
Comitán	111	12	12
Pichucalco	21	3	3
Tapachula	411	43	37
Tonalá	99	10	10
Tuxtla Gutiérrez	2,293	308	285
TOTAL	3,570	378	349

Aquí, pueden observarse los resultados obtenidos en la fase de investigación de campo; en donde se aprecia el número de encuestas aplicadas, por cabecera municipal (ciudades en donde la universidad oferta las licenciaturas de Administración y Contaduría), contrastándolas con la muestra objetivo planteada inicialmente y el universo total de empresas, destacando que se ha logrado recoger información en el 92.33% de los casos. Fuente: Elaboración propia con base de datos del SIEM y los obtenidos al realizar el proyecto.

Operacionalización de Variables

Las variables que desde la óptica de los investigadores permiten caracterizar al mercado laboral para Contadores y Administradores de Chiapas; son descritas en la Tabla 2, en donde se muestra la conceptualización de las mismas, las dimensiones, los indicadores y el número de preguntas.

Instrumento Aplicado

Resulta de adaptar diversas propuestas (proyecto PROFLEX, Observatorio Laboral de la STPS); validado con cinco empresarios de Tuxtla Gutiérrez, surgiendo la versión final con 12 preguntas, estructuradas en función de las variables descritas, aplicado en forma autoadministrada.

Metodología de Análisis

Las variables investigadas tienen un nivel de medición correspondientes a datos ordinales, ya que están representados por conjuntos de etiquetas (muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario) es decir, aun cuando “tienen valores relativos, se pueden ordenar o clasificar” (Lind, Marchal & Wathen, p. 11, 2012). Para concentrar la información se construyó una base de datos, utilizando hoja de datos *excel*, agrupándolos por medio de frecuencias, donde el estadístico representativo es la moda, en las preguntas de escala, las respuestas se evaluaron a través de una media ponderada. La información generada se presenta por medio de tablas de contingencias o cruzadas.

RESULTADOS

Producto de los pasos ya descritos, en seguida se muestran los resultados más relevantes, que han sido ordenados de acuerdo a las tres variables que contempla el instrumento diseñado.

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Conceptualización	Operacionalización de Variables		Número de preguntas
	Dimensiones	Indicadores	
Características de la empresa	Tamaño de la empresa	Menos de 15 empleados; Entre 16 y 100 empleados Entre 101 y 250 empleados; Más de 251 empleados	3
	Sector económico al que pertenece	Agrícola, Comercio, Paraestatal, Manufactura, Construcción, Servicios Financieros, Turismo, Transporte, Servicios profesionales, otros	
	No. de profesionistas contratados de cada área	Profesionistas de Administración, Profesionistas de Contaduría, Ambos profesionistas, Ninguno	
Requisitos de contratación	Conocimientos requeridos por Administradores y Contadores	Contabilidad financiera, Fiscal, Costos, Finanzas, Auditoría, Procesos administrativos, Administración de personal, Mercadotecnia, Estadística, Lengua Extranjera, Otros.	5
	Habilidades requeridas por Administradores y Contadores	Manejo de paquetes de cómputo, Razonamiento lógico y analítico, Aplicación de conocimientos, Comunicación en forma oral, escrita y gráfica, Tomar decisiones, Encontrar soluciones, Búsqueda de información pertinente y actualizada, Procesar y utilizar información, Realizar Trabajo en Equipo, Dirigir y coordinar equipos de trabajo, Administrar recursos, Disposición para aprender constantemente, Disposición para manejo de riesgo, Relacionarse con otras personas, Innovar procesos, Identificarse con la empresa, Otras	
Características del empleo	Otras características	Imagen personal, Referencias, Edad, Sexo, Estado civil	4
	Requisitos formales para la contratación	Aprobar entrevista, Aprobar examen de conocimientos, Aprobar examen psicométrico, Poseer estudios de licenciatura, Contar con experiencia laboral, Aprobar examen médico, Conocimientos de lengua extranjera, poseer estudios de posgrado	
	Tiempo de experiencia laboral	Un año o menos, Entre 1 y 3 años, Más de 3 años	
Características del empleo	Edad ideal para contratar a Administradores y Contadores	Entre 22 y 25 años; Más de 25, menos de 30 años; Más de 30, menos de 35 años; Más de 35 años	4
	Denominación de los puestos ofertados	Mandos directivos: director, gerente, administrador o contador general; Mandos medios: subdirector, jefe de departamento, jefe de oficina de área o supervisor; Puestos operativos: auxiliar, analista, capturista, personal de ventas, asistente.	
	Salario promedio mensual	De 1 a 3 SMG; 3 a 5 SMG; 5 a 6 SMG; 6 a 8 SMG; Más de 8 SMG	
	Actitudes deseables en Administradores y Contadores	Persistente, Emprendedor, Disposición para aprender continuamente, Cooperativo	
Características del empleo	Jerarquización de valores	Responsabilidad, Respeto, Tolerancia, Responsabilidad y compromiso	4
	Áreas de capacitación constante para Administradores y Contadores	Procesos administrativos; Administración de Personal, Paquetes Administrativos; Mercadotecnia, Finanzas, Costos, Derecho, Comercio electrónico, Auditoría, Fiscal, Paquetes contables, Proyectos de inversión, Comercio internacional	

El cuestionario aplicado, en total contempló 12 preguntas; mismas que fueron diseñadas siguiendo tres tipos de planteamiento: de opción múltiple en donde las respuestas del entrevistado se circunscribieron a la caracterización buscada, otras construidas en escala Likert, con las etiquetas: muy necesario, necesario, poco necesario o no necesario o en su caso diseñadas para que el entrevistado jerarquizará desde su perspectiva las opciones proporcionadas. Fuente: elaboración propia.

Características de las Empresas

Las empresas encuestadas pueden caracterizarse por contar con menos de 100 empleados (81.09%), 12% tiene entre 101 y 250 empleados y 7% señaló tener contratados a más de 250 trabajadores; esta situación es reflejo de la composición estructural de las empresas en el país, en donde sobresalen las micro, pequeñas y medianas empresas. En su mayoría pertenecen al sector comercial (60.5%), seguidas de la industria de la construcción (10.3%) y de quienes se dedican al turismo (6.90%), en esto coinciden los resultados obtenidos en estudios similares, en donde prevalece el sector comercial como el principal empleador de estos profesionistas, aunque en la entidad la proporción es mayor. Respecto a los administradores o contadores contratados por las empresas encuestadas; 20.9% señaló haber contratado a un administrador, 26.07% a un contador, mientras que 47.56% manifestó haber contratado a ambos; de tal forma que únicamente el 5.44% de las organizaciones encuestadas respondieron no tener contacto profesional con contadores o administradores.

Puede afirmarse que las empresas que contratan a Administradores o Contadores; son entidades pequeñas o medianas, fundamentalmente dedicadas al comercio, a la industria de la construcción o al turismo y que manifiestan la necesidad de contar los servicios profesionales de administradores, contadores o ambos.

Requisitos de Contratación

En esta variable destacan las respuestas relacionadas con conocimientos específicos que deben poseer tanto Administradores como Contadores, mismas que se muestran en la Tabla 3 en donde se aprecia que desde la perspectiva empresarial a los administradores resulta muy necesario poseer conocimientos sobre procesos administrativos y administración de personal, mientras que para contadores los empresarios consideran fundamental conocimientos sobre contabilidad financiera y fiscal.

Las principales habilidades exigidas a estos profesionistas, se presentan en la Tabla 4 en donde se observa que desde la visión empresarial para administradores, resultan prioritarias las habilidades relacionadas con la disposición para aprender constantemente, la toma de decisiones y búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, el manejo de paqueterías y la administración eficiente de los recursos; entretanto para contadores podrá notarse que los empresarios consideran muy necesario que sean hábiles en el manejo de paqueterías, la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones, el trabajo en equipo, la administración eficiente de los recursos, la disposición para aprender en forma constante y la habilidad para identificarse con la empresa.

Respecto a otras características consideradas importantes la Tabla 5, muestra que para Administradores, los empresarios consideran importantes la imagen personal, contar con referencias y ubicarse en ciertos rangos de edad; mientras que tratándose de Contadores, resultan muy importantes la imagen personal e importantes las referencias, la edad, el sexo y el estado civil.

Referente a las otras dimensiones de esta variable relacionadas con requisitos formales de contratación tanto para Administradores como para Contadores, los cinco requisitos más importantes son: aprobar entrevista, examen de conocimientos y examen psicométrico, poseer estudios de licenciatura y contar con experiencia laboral; requerimientos relacionados con examen médico, conocimientos de lengua extranjera y poseer estudios de posgrado, fueron considerados por los empresarios como menos importantes. Por último en lo que concierne a los años de experiencia laboral exigidos (cuando es un requisito), una tercera parte de los entrevistados eligió a 1 año como el tiempo de experiencia necesario, mientras que más de la mitad (57.31%) señaló como tiempo ideal entre 1 y 3 años.

Tabla 3: Conocimientos Específicos que Deben Poseer Administradores y Contadores

Opciones:	Administradores Ponderación	Contadores Ponderación
Contabilidad financiera	2.38	3.08
Fiscal	2.15	3.04
Costos	2.25	2.79
Finanzas	2.34	2.73
Auditoria	2.18	2.68
Procesos administrativos	3.10	2.98
Administración de personal	3.13	2.83
Mercadotecnia	2.60	2.34
Estadística	2.18	2.22
Lengua extranjera	1.51	1.46
Otros	0.10	0.07

Las respuestas proporcionados por los entrevistados, han sido procesadas bajo la siguiente escala de ponderación: de 0 a 1: no necesario; de 1.1 a 1.9: poco necesario; de 2 a 2.9: necesario; de 3 a 4: muy necesario; de lo anterior puede inferirse que tratándose de Administradores las tres principales áreas de conocimiento son: Administración de personal, procesos administrativos y mercadotecnia, mientras que para Contadores las áreas de conocimiento están relacionadas con: Contabilidad Financiera, Fiscal y procesos administrativos, resultados que coinciden con los conocimientos y habilidades señaladas por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones que la propia STPS utiliza en el observatorio laboral. Fuente: elaboración propia.

Tabla 4: Habilidades Específicas que Deben Poseer Administradores y Contadores

Habilidades específicas	Administradores Ponderación	Contadores Ponderación
Manejo de paquetería de cómputo	3.05	3.38
Razonamiento lógico y analítico	2.77	2.88
Aplicación de conocimiento	2.79	1.43
Comunicarse en forma oral, escrita y gráfica	2.89	2.95
Tomar decisiones	3.38	3.29
Encontrar soluciones	3.15	3.26
Búsqueda de información pertinente y actualizada	2.68	2.79
Procesar y utilizar información	2.74	2.92
Realizar trabajo en equipo	3.02	3.17
Dirigir y coordinar equipos de trabajo	2.97	2.89
Administrar recursos humanos, financieros y materiales	3.10	3.13
Disposición para aprender constantemente	3.64	3.13
Disposición para manejo de riesgo	2.53	2.66
Relacionarse con otras personas	2.91	2.98
Innovar procesos y en general desempeñarse con creatividad	2.66	2.70
Identificarse con la empresa	2.77	3.02
Otro	0.09	0.05

Tratándose de habilidades exigidas a Administradores, sobresalen como muy necesarias las relacionadas con: disposición para aprender constantemente, tomar decisiones, encontrar soluciones, administrar recursos, manejar paquetes de cómputo y trabajar en equipo, mientras que para Contadores destacan en el rango de “muy necesario”: manejo de paquetes de cómputo, tomar decisiones, encontrar soluciones, trabajar en equipo, administrar recursos, disposición para aprender constantemente e identificarse con la empresa. Estos resultados son coincidentes con las demandas laborales a encontradas a través del proyecto PROFLEX, relacionadas con la disposición para aprender constantemente, el trabajo en equipo, el desarrollo del pensamiento analítico y la redacción de informes. Fuente: elaboración propia.

Tabla 5: Otras características que Deben Poseer Administradores y Contadores para ser Contratados

Otras características	Administradores Ponderación	Contadores Ponderación
Imagen personal	2.88	3.19
Referencias	2.44	2.72
Edad	2.10	2.31
Sexo	1.61	2.11
Estado civil	1.57	2.06

Utilizando la misma escala de ponderación, dentro de las otras características importantes que deben reunir Administradores y Contadores, en ambos se exigen similares requisitos, en donde sobresalen: imagen personal, contar con referencias y atender limitantes relacionadas con la edad, aunque en el caso de administradores los entrevistados ponderaron a las primeras tres características como importantes y el sexo y estado civil se consideraron poco importantes; mientras que tratándose de Contadores, la imagen personal se consideró muy importante y las otras cuatro características fueron clasificadas como importantes. Fuente: elaboración propia.

Características del Empleo

Los empleos ofrecidos a Administradores y Contadores; requieren rangos de edad que se ubican entre 22 y 30 años (75% de los casos); dato similar con las estadísticas del observatorio laboral de la STPS, en donde sobresale la ocupación de profesionistas jóvenes; respecto a la denominación predominante en los puestos ofrecidos a Administradores, cuando éstos ocupan puestos directivos sobresale “Administrador general” (41.88%) o “gerente” (39.69%); cuando se trata de mandos medios, el puesto suele designarse “jefe de departamento” (34.17%) o “supervisor” (19.89%), mientras que al tratarse de puestos operativos, prevalece la denominación de “auxiliar (35.71%) o “personal de ventas (25.60%); aquí destaca la similitud de las puestos manifestados por los egresados de la Universidad de Sonora, tratándose de Contadores cuando se refieren a puestos directivos las denominaciones están relacionadas con “contador general” (49.01%) o “gerente2 (28.33%), cuando los puestos refieren mandos medios el nombre que prevalece es el de “Jefe de departamento” (34.94%) o “Jefe de área” (19.58%) y si se aluden a puestos operativos, prevalece la denominación de “auxiliar” (48.33%).

Respecto a los salarios ofrecidos a Administradores y Contadores, la Tabla 6 muestra lo que el sector empresarial manifiesta disposición para retribuir por los servicios de contadores y administradores, en donde solo 23.78% aceptó pagar entre 1 y 3 veces el salario mínimo general vigente, mientras que más de la mitad (52.15%) respondió que los salarios oscilan entre 3 y 5 salarios; situación que en el caso de

Administradores de alguna forma coincide con lo encontrado en el observatorio laboral, en donde en promedio en la entidad a este tipo de profesionistas se les paga cerca de 2.85 salarios; no así cuando se trata de Contadores, ya que de acuerdo a la STPS, estos profesionistas en promedio obtienen 2.46 salarios. Por último en la Tabla 7, se observa que la actitud “emprendedora” es valorada como muy importante tanto para administradores como contadores y tratándose de valores a practicar, es la “responsabilidad” la que más alta ponderación alcanza, seguida del respeto y la tolerancia; características que coinciden con lo señalado en la definición de competencias básicas para estos profesionistas de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.

Tabla 6: Salario Promedio Mensual Ofrecido a Administradores y Contadores

Salario Promedio Mensual (\$)	Total	%
\$1,772 a \$5,316 (1 a 3 veces el SMG)	83	23.78
\$5,316 a \$8,860 (3 a 5 veces el SMG)	182	52.15
\$8,861 a \$10,632 (5 a 6 veces el SMG)	59	16.91
\$10,632 a \$14,176 (6 a 8 veces el SMG)	17	4.87
Más de \$14,176 (más de 8 veces el SMG)	8	2.29
Total	349	100.00

En esta tabla se observa que más del 90% de los salarios ofrecidos a Administradores y Contadores se ubica por debajo de seis salarios mínimos generales, incluso más de tres cuartas partes de éstos están por debajo de cinco salarios, situación que contrasta con los rangos que prevalecen a nivel nacional en donde de acuerdo al observatorio laboral de la Secretaría del Trabajo, en México; los profesionistas en general obtienen cerca de 5.6 salarios y de acuerdo a este sitio, en Chiapas la situación se agudiza en virtud de que en promedio los Administradores perciben salarios de 2.85 salarios y en el caso de Contadores, en promedio reciben ingresos mensuales ubicados en 2.42 salarios; es decir en general los administradores y contadores en México están insuficientemente remunerados y en Chiapas esta situación adquiere mayor dramatismo, aun cuando la mayoría de las respuestas obtenidas (52.15%) señalan que las empresas pagan salarios que van entre 3 y 5 salarios. Fuente: elaboración propia.

Tabla 7: Actitudes y Valores que Deben Poseer Administradores y Contadores

Actitudes	Administradores	Contadores	Valores	Ambos
	Ponderación	Ponderación		Ponderación
Persistente	2.60	2.69	Responsable	3.29
Emprendedor	3.25	3.05	Respetuoso	2.38
Disposición para aprender continuamente	2.19	2.36	Tolerante	2.35
Cooperativo	1.86	1.84	Asumir responsabilidades y compromisos	1.93

En lo que se refiere a las actitudes que deben poseer Administradores y Contadores, los empresarios opinan que resulta muy necesario que sean emprendedores y califican como necesario el que sean persistentes y con disposición para aprender continuamente; mientras que en lo relacionado a valores que deben practicar estos profesionistas se ubica como muy necesaria la responsabilidad y se consideran necesarios el respeto y la tolerancia; valores que de acuerdo al sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones constituyen competencias básicas que deben poseer estos profesionistas. Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Las características de la oferta laboral, así como las demandas y retos que el sector empresarial plantea a los nuevos profesionistas, si bien no son los únicos elementos a considerar para determinar la pertinencia de los programas educativos, resultan un indicador valioso, que combinados con otros estudios relacionados, constituyen mecanismos de diagnóstico, que permiten evaluar la pertinencia de la oferta educativa y en consecuencia las universidades estarán en condiciones de redimensionar su labor y mejorar y actualizar los planes y programas de estudio. Identificar las características del mercado laboral, tiene utilidad si los indicadores que desde ya se atisban, van acompañados de procesos sistémicos de gestión de desarrollo curricular capaces de interpretar e incorporar en planes y programas de estudio, las exigencias planteadas por el entorno profesional en que los egresados habrán de competir; de manera que el currículo, sin descuidar la formación integral y el espíritu crítico que debe caracterizar a los procesos formativos, busquen la necesaria vinculación con las exigencias del sector productivo.

En términos generales el mercado laboral de la entidad presenta similitudes en cuanto a demandas de conocimientos, habilidades y actitudes, exigidos a nivel nacional y se confirma que en Chiapas, a estos

profesionistas se pagan salarios inferiores a los ofrecidos a nivel nacional. El reto que plantean estos indicadores, estriba en transformarlos en saberes académicos y traducirlos a proyectos curriculares

BIBLIOGRAFÍA

- Coombs, P., H. (1978). *La crisis mundial de la Educación*. Barcelona. Editorial Península. 4ª edición.
- Eyssautier de la M., M. (2006). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia*. México: Thomson. 5ª edición.
- Fresán, O. M. (1998). *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior* en Esquema Básico para estudios de egresados. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.
- Gibbons, M. (1998). *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Washington. Banco Mundial.
- Gil & Rosas (2010). *El arte de investigar y sus implicaciones en “El arte de investigar”*, coordinado por Mejía, Juárez y Comboni. México. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hernández, S. R., Fernández, C. y Baptista L. (2007). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. Cuarta Edición. México.
- Lind, D., A., Marchak, W., G., Wathen, S., A. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y economía*. México. Mc Graw Hill. 15ª edición.
- Malagón, P. L. (2007). *Currículo y pertinencia, en la educación superior*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio
- Martuscelli, J. & Martínez, L. C. (2003). *Problemas de la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral*. Documento electrónico. Retraído el 3 de Agosto de 2011. Disponible en: http://congresoretosyexpectativas.udg.mx/...Mesa%203/Mesa3_2.pdf
- Sistema de Información Empresarial (SIEM, 2012). *Directorio de empresas chiapanecas*. Consultado el 20 Mayo de 2012. Disponible en <http://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/consulta.asp?q=2>
- Tünnermann B., C. (2001). *Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde América Latina*. Managua. Hispamer. 2ª edición.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1995). *Política para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior*. París. Documento electrónico. Retraído el 30 de Abril de 2011, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000989/098992s.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2013). *Observatorio laboral*. Retraído el 15 de Abril de 2013. Disponible en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/búsquedaReporte.jsf#AnclaReporte>
- Universidad Politécnica de Valencia (2010). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. PROFLEX. Informe Resumen de los Resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica*. Valencia. Retraído 20 de Marzo 2013. Disponible en http://www.seguimientoegresados.com/documents/Informe_PROFLEX.pdf

Universidad de Sonora (2008). *Estudio de egresados de la Universidad de Sonora 2008*. UNISON. Hermosillo.

Valenti, N. G. & Varela, P. G. (1998). *Construcción analítica del estudio de egresados en Esquema Básico para estudios de egresados*. ANUIES. México. 1ª Reimpresión. 2003.

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen el apoyo financiero recibido por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en la convocatoria 2011, para el fortalecimiento de cuerpos académicos; que permitió la realización del proyecto cuyos resultados aquí se describen.

BIOGRAFÍA

Juan Carlos Román Fuentes; Contador Público, Doctor en Administración; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico juancrf@unach.mx

Rafael Timoteo Franco Gurría; Doctor en Educación; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico rfrank36@hotmail.com

Ángel Esteban Gordillo Martínez, Doctor en Administración; docente adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Correo electrónico aegomar14@live.com.mx

JUZGADOS ADMINISTRATIVOS MUNICIPALES EN EL ESTADO DE TAMAULIPAS

Luis Moral Padilla, Universidad Autónoma de Tamaulipas
Jesús Apolinar Martínez Puebla, Universidad Autónoma de Tamaulipas
Salomón Elizalde Ceballos, Universidad Autónoma de Tamaulipas

RESUMEN

Los Gobiernos locales deben tener una real autonomía. Es necesario que los gobiernos locales ejerciten sus competencias con las únicas limitaciones consagradas en la Constitución Federal. No obstante, la situación real es bastante diferente. Además hay muchas diferentes regulaciones estatales con respecto a las facultades y competencias de los municipios. Esta regulación a veces no reconoce la autonomía de los Gobiernos locales consagrada en la Constitución. El propósito de este trabajo es mostrar las razones por las cuales el legislador estatal interpretó in una manera especial el artículo 115 constitucional. Esta especial interpretación evitó la instauración de los tribunales administrativos municipales. La conclusión de este trabajo es la necesidad de reformar la actual legislación para permitir la instauración de los Tribunales administrativos municipales en Tamaulipas. Con estos tribunales sería posible una consolidación de los municipios en México particularmente en Tamaulipas. A este respecto existiría una coherencia con la reforma constitucional del artículo 115 de 1999.

PALABRAS CLAVE: Facultad Jurisdiccional, Municipio, Juzgados Administrativos

MUNICIPAL ADMINISTRATIVE COURTS IN THE STATE OF TAMAULIPAS

ABSTRACT

Local Governments in Mexico must have real autonomy. Local Governments must exercise competences with limitations only enshrined in the Mexican Federal Constitution. The real situation is very different. There are many different regulations in each state regarding the powers of local Governments. This regulation sometimes does not recognize the autonomy of the Local Governments enshrined by the Federal Constitution. The aim of this paper is to show reasons a local legislator interpreted in a special way the article 115 of the Mexican constitution. This interpretation avoids the creation of municipal administrative courts. We conclude there is necessity to reform current legislation to allow municipal administrative courts in Tamaulipas. With these courts, strengthening of the local Governments in México, particularly in Tamaulipas, is possible. Furthermore, it could comply with the constitutional reform of article 115.

JEL: N4, K39, K41

KEYWORDS: Municipality, Administrative Courts, Tamaulipas, Federal Constitution

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo trata de aclarar el verdadero significado y alcance que debe darse al término procedimiento administrativo establecido en el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que dicha voz ha provocado dos corrientes antagónicas, consistentes, la primera, en que dicho vocablo exclusivamente se refiere a los recursos administrativos; y la segunda, incluye tanto los recursos administrativos, como la justicia contenciosa municipal, con lo cual

permite el establecimiento de los tribunales de lo contencioso administrativo municipales. Este trabajo trata de probar que la correcta interpretación que se debe dar, es la relativa a la segunda corriente antes apuntada por los motivos y las razones que se expondrán en lo subsiguiente. Es por ello que a través de este estudio se presentan las razones por las cuales se considera equivocada la forma en que interpretó nuestro órgano legislativo estatal la reforma al artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* en fecha 23 de diciembre de 1999, lo que impidió la instauración de los tribunales contenciosos administrativos municipales, y como consecuencia de ello, el desarrollo y crecimiento de los entes públicos denominados municipios.

No obstante, para lograr los objetivos trazados, es necesario realizar una reseña histórico-jurídica de lo que ha sido el establecimiento y desarrollo del Tribunal Fiscal del estado, para estar en aptitud de abordar el tema de la presente monografía, y terminaremos como es preceptivo en todo trabajo, y de forma sintética las principales proposiciones sobre la manera adecuada de lograr la debida interpretación del término *procedimiento administrativo* establecido en el artículo 115 de nuestra ley de leyes. El presente trabajo de investigación consta de un resumen; introducción; metodología, antecedentes, planteamiento del problema; objetivos; justificación; limitaciones; delimitaciones; revisión de la literatura; metodología; resultados; conclusiones; referencias bibliográficas y biografía de los autores.

REVISIÓN LITERARIA

Antecedentes: Para tener idea de los motivos que propiciaron la elaboración del presente ensayo, es necesario referirse, aunque someramente, al origen y desarrollo del Tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas, en relación con la reciente reforma al artículo 115 constitucional, que permite de manera expresa el establecimiento de tribunales de lo contencioso administrativo municipales. El Estado de Tamaulipas cuenta con el tribunal contencioso administrativo más antiguo del país, fundado en Ciudad Victoria en 1951, en donde tiene su actual residencia (CIDE, 2011). El tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas conforme a los artículos 198 y 199 del Código Fiscal para el Estado de Tamaulipas (CFET) es un órgano autónomo, unitario que conoce en una sola instancia las materias fiscal y administrativa. El marco normativo de este órgano de justicia administrativa, se encuentra integrado por los siguientes ordenamientos:

Constitución política del Estado de Tamaulipas. (CPET)

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas. (LOAPET)

Código Fiscal para el Estado de Tamaulipas. (CFET)

Procedimiento Contencioso del Código Fiscal para el Estado de Tamaulipas.

De Acuerdo al artículo 198 del CFET, El tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas conocerá del juicio de nulidad, dictará sus fallos en representación del Ejecutivo del Estado o de los Ayuntamientos, pero será independiente de cualquier otra autoridad administrativa. En otras palabras el Código Fiscal del Estado, regula la organización y funcionamiento del Juzgado Fiscal del Estado que era un tribunal administrativo con facultades para tramitar los juicios que se presenten en contra de las resoluciones que pronuncien las autoridades fiscales estatales y municipales en donde se consideraba al juez de lo fiscal como autónomo dentro de la esfera del Ejecutivo estatal con facultades anulatorias (Ruiz, 1991). No obstante, en el Código Fiscal para el Estado de Tamaulipas, se observan una serie de problemas que genera la aplicación del artículo 198 de la citado ordenamiento; del análisis minucioso del artículo mencionado, se advierte que los dispositivos legales que aquí se comentan, transgreden la carta fundamental de nuestro país, específicamente la actual fracción V del artículo 116 constitucional al dotar de competencia al Tribunal Fiscal del estado para conocer y resolver controversias y conflictos entre la administración pública

municipal y los particulares. Análisis sobre la facultad Jurisdiccional de los municipios del Estado de Tamaulipas: Antes de iniciar el análisis de los objetivos trazados para este ensayo, es necesario determinar si el término *procedimiento administrativo* establecido en el multicitado artículo constitucional, incluye también la justicia contenciosa administrativa, administrada a través de tribunales especializados, con competencia exclusivamente municipal, o bien solamente se refiere al recurso administrativo, entendido como aquel que se interpone ante la misma autoridad que emite el acto, es por ello que resulta necesario mencionar el concepto de "procedimiento administrativo", el cual es el conjunto de formas y actos que preceden y preparan un acto administrativo (Fraga, 2009).

Nuestra postura inicial respecto del concepto "procedimiento administrativo" nos permite coincidir con el pensamiento del maestro Eduardo García de Enterría cuando manifiesta que: " la actividad de la administración tiene que canalizarse obligadamente a través de unos cauces determinados como requisito mínimo para que pueda ser calificada de legítima"(García et al, 2011). Así las cosas, dicho vocablo tiene dos acepciones válidas, la primera, que se trata de las decisiones unilaterales que realiza el estado a través de la administración pública — ya sea federal, estatal o municipal—, mismas que se ejecutan aún en contra de la voluntad del obligado; y la segunda, que el procedimiento administrativo constituye la primera de las garantías jurídicas del gobernado frente a la administración pública activa (Nava, 1959).

El sistema de recursos contra los actos y disposiciones emanados de la administración constituye, en principio, un segundo círculo de garantías, puesto que permite a los administrados reaccionar frente a los actos y disposiciones lesivos a sus intereses, y obtener eventualmente su anulación, modificación o reforma. En último término, corresponde a los jueces y tribunales pronunciarse definitivamente sobre la legalidad de la actuación administrativa, bien revisando a dicha actuación y anulando en su caso aquellos actos administrativos que sean disconformes con la norma jurídica, a través de los correspondientes juicios de nulidad o juicios contenciosos administrativos a aquellas actuaciones de la administración que constituyan una alteración al orden jurídico establecido (Nava, 1991). En consecuencia, se puede decir que se engloban, dentro de la acepción en estudio, tanto el recurso administrativo como la actividad jurisdiccional en los tres niveles de gobierno. Luego entonces, debe existir un procedimiento administrativo jurisdiccional — o mejor dicho proceso administrativo— que permita constreñir los actos de la administración pública al principio de legalidad, es decir, que permita deducir las pretensiones fundadas en el derecho administrativo ante un órgano jurisdiccional, que aunque forme parte de la estructura del estado, sea independiente en sus decisiones (Yanome, 2002).

En este último sentido, entendida el término "procedimiento administrativo" en relación con el decreto de reforma a la fracción LVI del artículo 58 de la Constitución local, denota la intención del Poder Legislativo estatal impedir el establecimiento de tribunales de lo contencioso administrativo municipales en el estado de Tamaulipas, a pesar de que la Constitución general de la república ya permite expresamente su creación, razón por la cual se considera que la Constitución Local del Estado de Tamaulipas transgrede flagrantemente la ley de leyes al no permitir su instauración. De la lectura que se realizó de dicho decreto, se puede llegar a concluir que dicho vocablo fue interpretado de manera estricta por parte de la citada legislatura estatal, lo que trae como consecuencia que la reforma fuera limitativa, con lo cual se impidió el desarrollo de la justicia administrativa en los municipios del estado al no permitir la creación y establecimiento de los tribunales contenciosos administrativos municipales.

Por otra parte, no hay que olvidar que también el artículo 115 constitucional, así como el similar 131 fracción I de la Constitución local, señalan *ad literam*: " incluyendo los medios de impugnación y los órganos para dirimir las controversias entre dicha administración y los particulares", lo que trae consigo de la interpretación literal que se realice a esta parte de las disposiciones que se comentan, que se otorga de manera expresa la facultad para instituir tribunales de lo contencioso administrativo municipales, por lo que se desconoce la razón lógico jurídica por la cual la legislatura estatal sostiene el criterio del contenido del artículo 58, fracción LVI, de la Constitución Política para el Estado Libre y Soberano del

Estado de Tamaulipas, y no así el dispositivo en estudio con el fin de dar congruencia, aunque equivocadamente, al ordenamiento supremo del estado.

Lo anterior trae consigo múltiples problemas en el momento de interpretar armónicamente las diversas disposiciones de la Constitución local, pues, por una parte, aparentemente se prohíbe el establecimiento de tribunales contenciosos administrativos municipales, y por la otra, se otorga la facultad para su instauración, es decir, conforme al contenido de la fracción LVI del artículo 58 del citado ordenamiento, la competencia del Tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas es para conocer controversias de índole estatal y municipal, pero a la vez, atentos a lo dispuesto por la fracción I del artículo 131 del referido cuerpo de leyes, se otorga la facultad de establecer tribunales de lo contencioso administrativo municipales, lo que generaría en el supuesto de su establecimiento una concurrencia de competencias entre el órgano jurisdiccional administrativo estatal y el que se llegue a instaurar con fundamento en este último dispositivo. En consecuencia, si bien es cierto que no existiría un estado de indefensión al particular, al existir dos órganos jurisdiccionales con competencia para conocer las controversias municipales, sí generaría un estado de incertidumbre para el gobernado pues no sabría a ciencia cierta si sería necesario acudir a las dos instancias o, si acude a cualquiera de ellas, la sentencia que se dicte qué efectos tendría, es decir, ¿cuál de ellas tendría fuerza vinculativa para hacer exigible a la administración municipal el cumplimiento de su contenido? La respuesta, jurídicamente, debe ser ambas, sin embargo, aquí cabría un supuesto práctico, ¿podrá el municipio hacer caso omiso a una sentencia dictada por el órgano jurisdiccional administrativo estatal, al tener el primero un órgano jurisdiccional propio de la misma naturaleza? La respuesta la dará el tiempo.

METODOLOGIA

El presente trabajo de investigación utiliza como métodos: el analítico, jurídico, descriptivo y propositivo. Dentro del método analítico se ha utilizado de manera particular la hermenéutica al hacer una interpretación propia de diversos artículos de la legislación vigente en México para poder dar coherencia a la investigación y sostener la propuesta final. El principal insumo de esta investigación es de carácter documental. Se realiza concretamente un análisis sobre el fenómeno de la facultad jurisdiccional de los municipios en el Estado de Tamaulipas, mediante la revisión de la legislación local y nacional de la materia. El estudio se centra en el análisis jurídico de la interpretación dada por el Legislador Local a disposiciones constitucionales fundamentales. El periodo de estudio puede constreñirse desde el momento en que se promulgo la disposición constitucional nuclear en el estudio (23 de diciembre de 1999) hasta el 31 de diciembre de 2011, tiempo en el que se terminó esta investigación. La población potencialmente beneficiada por la creación de los tribunales contencioso – administrativos en Tamaulipas sería de 3, 268, 554 de acuerdo al último censo (2010) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Finalmente, el último de los objetivos de este trabajo es dejar con inquietud a los lectores, así como despertar la curiosidad por el análisis de este tema en algunos de los servidores públicos encargados de la reformas a las leyes tanto federales como estatales. Se realizará una:

- a. Búsqueda bibliográfica en bibliotecas y centros de documentación sobre el fenómeno de estudio;
- b. Redacción de Informe sobre resultados.
- c. Elaboración de la propuesta de interpretación jurídica sobre la legislación vigente para la creación de los tribunales contencioso - administrativos a nivel municipal en el Estado de Tamaulipas

Planteamiento del problema de estudio: La aplicación del artículo 198 del Código Fiscal del Estado de Tamaulipas trasgrede la carta fundamental de nuestro país, al instituir el Tribunal de Fiscal del estado con competencia para conocer y resolver controversias y conflictos entre la administración pública municipal y los particulares, aún y cuando con la última reforma realizada por el Poder Legislativo federal al artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se otorgó expresamente a los

ayuntamientos la facultad jurisdiccional con el fin de que éstos instaurasen tribunales de lo contencioso administrativo municipales; sin embargo, el artículo 58, fracción LVI de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, y en obvia contravención al dispositivo constitucional federal en comento, se da la competencia al Tribunal Fiscal del estado para conocer y resolver controversias y conflictos que se susciten entre la administración pública municipal y los particulares.

Objetivo del problema de estudio: El objetivo de este trabajo es encontrar el verdadero significado y la debida explicación de las razones por las cuales interpretó el Congreso del Estado de Tamaulipas equivocadamente las reformas al artículo 115, fracción II, inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 23 de diciembre de 1999, impidiendo la instauración de los tribunales contenciosos administrativos municipales en Tamaulipas.

Justificación del problema: Considerando al artículo 58, fracción LVI, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, tiene su razón de ser a nuestro juicio en una indebida interpretación realizada por la legislación local tamaulipeca al artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que impidió la instauración de los tribunales contenciosos administrativos municipales, y como consecuencia de ello, el desarrollo y crecimiento de los entes públicos denominados municipios.

RESULTADOS

Propuesta de Solución a la Problemática en estudio: Tomando en cuenta que el artículo 115 constitucional hace referencia a los medios de impugnación y los órganos para dirimir las controversias entre dicha administración y los particulares, queda entonces por resolver qué debemos entender por el vocablo *procedimiento administrativo*: por lo que éste debe de entenderse con amplitud y abarcar a cualquier medio de protección de los derechos de los particulares, es decir, mediante el recurso administrativo o bien mediante un juicio llevado a través de los tribunales de lo contencioso administrativo municipales (Fernández, 1999). Cabe recordar y añadir que la fracción V del artículo 116 constitucional otorga la facultad constitucional de establecer tribunales de lo contencioso administrativo estatales con competencia exclusiva estatal, que si bien es cierto, antes de la reforma del 23 de diciembre de 1999, se hacía extensiva a los municipios al no existir otra disposición de orden constitucional federal que permitiera el conocimiento de las cuestiones municipales, y con el fin de no dejar en estado de indefensión al particular de los actos municipales, se le concedió competencia municipal al Tribunal Fiscal del Estado de Tamaulipas.

Sin embargo, con la reforma al artículo 115 constitucional, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el día 23 de diciembre de 1999, se vino a integrar, complementar y dilucidar de manera expresa el contenido y alcance de la fracción V del artículo 116 constitucional, al instaurar en el primer dispositivo que se comenta, la facultad jurisdiccional municipal, es decir, la potestad constitucional de instaurar tribunales de lo contencioso administrativo municipales, lo que impide ya en estos momentos de nuestra historia constitucional el tener como válida la fórmula de la competencia estatal y municipal de los órganos jurisdiccionales administrativos estatales, con base en la fracción V del artículo 116 constitucional, pues al seguir con esa idea se transgrede el orden jurídico constitucional; dicho en otras palabras, se atenta contra la autonomía municipal concedida mediante dicha reforma. Si tomamos en consideración que el dispositivo en análisis otorga la facultad a los ayuntamientos de crear, por un lado, los medios de defensa que los gobernados deberán de tener frente a los actos de la administración pública municipal que puedan generar controversias y conflictos de intereses entre los primeros y los segundos, y por otro, la creación de órganos jurisdiccionales con competencia para conocer y resolver dichas controversias y conflictos entre ellos, que en el caso particular resultan ser las controversias de índole administrativa y fiscal; entonces, igualmente debe ser un tribunal de lo contencioso administrativo municipal el encargado de conocer y resolver los mismos.

Por lo tanto, si la legislatura local de algún estado, a través de su facultad de iniciar leyes y aprobarlas, no respetara el nuevo contenido del artículo 115 constitucional, estaría contrariando el espíritu de nuestra carta magna, y por consecuencia, de conformidad con el principio de supremacía constitucional, dicha ley o cualquier precepto u ordenamiento alguno, según la denominación dada en su momento, resultaría inconstitucional, puesto que con ello se atentaría a lo dispuesto por el citado numeral, y como consecuencia, al pacto federal (Yanome, 2002). Razón por la cual se propone como solución, con el fin de salvaguardar la supremacía de nuestra Constitución general de la república, respecto de la similar local del estado, esclarecer la intención del legislador en este ensayo, y así evitar confusiones futuras respecto de lo que debemos entender por *procedimiento administrativo* contenido en el artículo 115 constitucional. En este orden de ideas, dicho término debe ser entendido conforme a Andrés Serra (1992) como aquella que contiene tanto el sistema de recursos administrativos como los juicios contenciosos administrativos, con el fin de estar acorde con el sistema de garantías de los gobernados por lo que se propone, con el fin de evitar confusiones doctrinarias, así como cumplir con uno de los objetivos trazados en este trabajo, que se suprime del inciso a) de la fracción II del artículo 115 constitucional, el vocablo "procedimiento administrativo", y en su lugar se establezca la voz "órganos jurisdiccionales", por lo que se transcribe a continuación la redacción que se propone: Artículo 115 constitucional.

Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes: Los Municipios estarán investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la ley. Los ayuntamientos tendrán facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los Estados, los bandos de policía y buen gobierno; los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal.

Las bases generales de la administración pública municipal y del procedimiento administrativo, incluyendo los medios de impugnación y los órganos jurisdiccionales para dirimir las controversias entre dicha administración y los particulares, con sujeción a los principios de igualdad, publicidad, audiencia y legalidad; [el resaltado es nuestro y es lo que proponemos reformar].

Consecuencias de la propuesta de solución al problema en estudio: Es importante no quedarnos en el plano enunciativo del problema y su solución, por lo que la materialización de la propuesta expuesta en el apartado que antecede, sólo se cristalizaría mediante dos supuestos: el primero, que los Estados respeten los derechos y prerrogativas concedidas a los municipios mediante la reforma al artículo 115 constitucional y segundo, independientemente de que se reforme el contenido del artículo 115 constitucional en los términos que se proponen en este escrito del apartado anterior, las legislaturas estatales comprendan el término "procedimiento administrativo", con el fin de que adecuen su Constitución local para permitir la instauración de los tribunales contenciosos administrativos en los términos que a continuación se exponen.

Por cuanto hace a su creación: De acuerdo a Yanome (2002), el fundamento constitucional para la instauración y creación de tribunales de lo contencioso administrativo municipales lo encontramos en la última reforma realizada por el Poder Legislativo Federal al artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de diciembre de 1999, la cual otorga la facultad para que los ayuntamientos de todo México instauren tribunales de lo contencioso administrativo municipales, atentos a lo dispuesto por el artículo y ordenamiento que se comentan. Siendo necesario instituirlo, no por cada municipio, aún y cuando así lo determina la Constitución general, no obstante, se señalan a continuación sus ventajas:

Obtendrían los municipios del estado autonomía plena en materia jurisdiccional y se desincorporarían en esta función por completo del estado. Se liberaría de una gran carga de trabajo a los tribunales federales, pues no existirían controversias constitucionales por invasión de esferas competenciales en este rubro. Se permitiría crecer a los ayuntamientos del estado, al poder ellos mismos dirimir su controversias y conflictos con sus gobernados, asimismo, se agilizaría el funcionamiento del Tribunal Fiscal del estado al conocer éste solamente de controversias y conflictos de índole estatal. Se dotaría de un procedimiento confiable, claro y preciso en cuanto hace a la impartición de justicia administrativa municipal.

La desventaja que hasta la fecha se ha encontrado para su establecimiento es la siguiente: debido a la precaria situación económica que tienen algunos municipios del estado de Tamaulipas, y como todos ellos se rigen por un presupuesto de egresos, será necesario destinar una partida para su instauración en los municipios, razón por la que la propuesta elegida dependerá de ello.

Respecto a su funcionamiento: Se considera necesario que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo Municipal cuente con al menos una Sala Superior y tres salas regionales, y para tal fin será indispensable dividir al estado en tres regiones: la del Centro, la del Sur y la del Norte. En la primera se establecería la Sala Superior y una regional, y se erigiría en el Municipio de Ciudad Victoria; además, por territorio, tendría competencia en los siguientes municipios: Abasolo, Bustamante, Casas, Güemez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina y Villagrán. En la del Sur se establecería una Sala Regional, y se erigiría en Tampico; también, por territorio, tendría competencia en Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tula y Xicotécatl.

En la del Norte se establecería una Sala Regional, y se erigiría en Reynosa; por territorio, tendría competencia en Burgos, Camargo, Cruillas, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Méndez, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso. Una vez dividido el estado en regiones, será necesario determinar la competencia de la Sala Superior y la de las salas regionales de los tribunales de lo contencioso administrativo municipales, mismas que se delimitaría en una iniciativa de ley que se denominaría: Ley de Justicia Contencioso Administrativa para los Municipios del Estado de Tamaulipas, y que para fines de una mejor comprensión del tema se transcribe lo siguiente: Por una parte, se encuentra la Sala Superior que tendría las siguientes atribuciones:

Resolver los recursos de revisión que se interpongan en contra de las resoluciones de las Salas Regionales;

Establecer los criterios de interpretación de las disposiciones legales;

Conocer las excitativas que para la impartición de justicia promuevan las partes, cuando los Magistrados de las Salas Regionales no dicten la resolución que corresponda dentro de los plazos señalados por esta ley;

Calificar las excusas o impedimentos de los Magistrados del Tribunal y en su caso, designar a quienes deban substituirlos;

Resolver los conflictos de competencia que se susciten entre las salas regionales;

Establecer las reglas para la distribución de los asuntos entre las Salas Regionales y entre los Magistrados de la propia Sala;

Conocer del cumplimiento de las sentencias del Tribunal y en su caso ejecutarlas;

Designar de entre sus miembros al Presidente del Tribunal;

Fijar y cambiar la adscripción de los Magistrados de las Salas Regionales;

Designar a quienes suplan las ausencias temporales de los Magistrados de las Salas Regionales;

Nombrar al Secretario de Acuerdos, a los secretarios, a los actuarios, Jefe de la unidad de apoyo administrativo, de documentación y difusión y defensores de oficio; así como concederles licencias y acordar lo que proceda con respecto a su remoción;

Dictar las medidas necesarias para el despacho pronto y expedito de los asuntos de la competencia del Tribunal;

Designar las comisiones de Magistrados que sean necesarias para la administración interna y representación del Tribunal;

Formular anualmente el proyecto de presupuesto de egresos del Tribunal;

Expedir o modificar el reglamento interior del Tribunal, así como las demás disposiciones necesarias para su buen funcionamiento;

Designar entre sus miembros a los Magistrados visitantes de las Salas Regionales, los que darán cuenta del funcionamiento de éstas a la Sala Superior;

Dictar las medidas administrativas para el buen funcionamiento y disciplina de las Salas y aplicarlas a los secretarios, actuarios y demás empleados, incluso los defensores, en los casos procedentes;

Publicar las sentencias del Tribunal que considere deban darse a conocer por ser de interés general;

Aplicar los medios de apremio para hacer cumplir las resoluciones del Tribunal; y

Las demás que señala esta ley.

Por la otra se encuentran las salas regionales; la cuales tendrían las siguientes atribuciones:

Son competentes para conocer de los juicios que se inicien en contra de los actos o resoluciones dictados, ordenados, ejecutados o tratados de ejecutar, por autoridades administrativas, fiscales u organismos descentralizados de la Administración Pública Municipal, o de participación Municipal, que a continuación se indican:

a) Que determinen la existencia de una obligación fiscal, la fijen en cantidad líquida o den las bases para su liquidación;

b) Que nieguen la devolución de un ingreso de los regulados por las leyes de hacienda de los municipios, indebidamente percibido;

c) Los dictados en el procedimiento administrativo de ejecución fiscal, siempre y cuando se afirme:

1. Que el crédito fiscal que se exige se ha extinguido legalmente;
2. Que se es poseedor, a título de propietario, de los bienes embargados en el procedimiento administrativo de ejecución seguido contra otras personas; o que se es acreedor preferente al fisco, para ser pagado con el producto de los mismos; y
3. Que el procedimiento fiscal de ejecución no se encuentra ajustado a la ley. En este caso no podrá hacerse valer el juicio de nulidad sino contra la resolución definitiva en la que se apruebe o desapruebe el remate, excepción hecha de las resoluciones cuya ejecución material sea de imposible reparación.

En los juicios que se promuevan por alguna de las causas a que se refieren los dos últimos números de este inciso, no podrá discutirse la existencia del crédito fiscal.

d) Que causen un agravio en materia fiscal distinto a los precisados en los números anteriores, así como todos aquellos actos realizados por cualquier autoridad administrativa, municipal, fuera del procedimiento de ejecución fiscal;

e) Que impongan sanciones no corporales por infracción a las leyes y reglamentos municipales;

f) Que constituyan responsabilidad administrativa en contra de los funcionarios, empleados o trabajadores al servicio de los municipios del Estado;

g) Los dictados en materia de pensiones con cargo al Erario Municipal de cualquiera de los municipios de la entidad, o de las instituciones municipales de seguridad social;

h) Que se refieran a la interpretación, cumplimiento o incumplimiento de contratos administrativos, en los que sea parte los municipios de la entidad, los organismos descentralizados o las empresas de participación municipal;

i) Los relativos a la responsabilidad reclamada a los municipios del Estado, a los organismos descentralizados o empresas de participación municipal. Estos organismos podrán repetir de los funcionarios o empleados responsables administrativamente del hecho o acto que originó el daño;

j) Los relativos a las indemnizaciones que deban cubrirse a particulares, motivadas por la expropiación de bienes por causa de utilidad pública y que den motivo a controversia;

k) Los relativos a la responsabilidad de los funcionarios o empleados de los municipios del Estado, de los organismos descentralizados o empresas de participación municipal de quienes provenga el acto administrativo, en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas;

l) Los que se promuevan contra cualquier acto u omisión de las autoridades administrativas de los Municipios pertenecientes al Estado, o de los organismos descentralizados o empresas de participación municipal, que afecten los intereses jurídicos de los particulares;

- m) Los que se promuevan en contra de las resoluciones dictadas por autoridades administrativas o fiscales municipales, al resolver los recursos establecidos por las leyes y reglamentos respectivos;
- n) Los que promuevan las autoridades municipales o los titulares de los organismos descentralizados o las empresas de participación municipal para que sean nulificadas las resoluciones administrativas o fiscales dictadas por ellas mismas, favorables al particular;
- o) Los que se promuevan en contra de las resoluciones negativas fictas, configuradas por el silencio de la autoridad para dar respuesta a la instancia de un particular en el plazo que la ley fije o a falta de término en treinta días hábiles,
- p) Los demás juicios que se promuevan en contra de los actos o resoluciones que las leyes consideren como competencia de este Tribunal.
- q) De los recursos de reclamación que se interpongan en contra de los autos de desechamiento de la demanda o contestación; el que niegue la intervención del tercero perjudicado; y el que deseche las pruebas ofrecidas antes de la celebración de la audiencia del juicio;
- r) De reclamaciones por el incumplimiento de las sentencias de la propia Sala Regional; y
- s) De los recursos de queja.

Las atribuciones administrativas de la Sala Regional serán:

- a) Despachar la correspondencia de la Sala;
- b) Rendir oportunamente al Presidente del Tribunal un informe bimestral de las labores de la Sala y de las principales resoluciones dictadas;
- c) Imponer las correcciones disciplinarias que procedan;
- d) Proponer a la Sala Superior los nombramientos de secretarios, actuarios, defensores de justicia administrativa y al Presidente del Tribunal el personal administrativo de la Sala; y
- e) Las demás que señalen las disposiciones aplicables.

Las Salas Regionales conocerán, por razón del territorio, de los actos o resoluciones que dicten u ordenen las autoridades administrativas con sede en su jurisdicción; pero si la resolución es susceptible de ejecución, será competente la Sala Regional en cuya jurisdicción se ejecute, se haya ejecutado, trate de ejecutarse o deba tener ejecución.

CONCLUSIONES

De todo lo antes expuesto, podemos llegar a la firme convicción de que una vez realizada la reforma en los términos propuestos (lo que constituyó el objetivo central de esta investigación), sólo quedaría por instaurar los tribunales contenciosos administrativos municipales en el Estado de Tamaulipas, y lograr con esto el verdadero fortalecimiento de los municipios de México, particularmente los de nuestro Estado, para ser coherentes con la intención del legislador federal, en su reforma al artículo 115 constitucional de 23 de diciembre de 1999.

En esta investigación de carácter propositiva debe destacarse el enfoque jurídico lo que evita hacer previsiones de carácter certero e irrefutable. Al realizarse una estimación y utilizarse el método hermenéutico para proponer una interpretación distinta a la realizada finalmente por el Legislador Local de una disposición constitucional, nos encontramos con la dificultad de la existencia de varias interpretaciones legítimas. Estas interpretaciones, algunas de las cuales, prevalecieron finalmente dada la revisión literaria son perfectamente legítimas, pero muy particulares y por lo tanto, sujetas a revisión.

BIBLIOGRAFÍA

- Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). (2011). *Diagnóstico del funcionamiento de impartición de justicia en materia administrativa a nivel nacional: Diagnostico estatal Tamaulipas*. Disponible [En línea]: <http://justiciaadministrativa.cide.edu/archivos/estados/diagnostico/tamaulipas.pdf>. Página consultada el 28 de agosto de 2012.
- Fraga, G. (2009). *Derecho administrativo*. México. Porrúa.
- García, E. et al (2001), *Curso de derecho administrativo*. Civitas. t. II.
- Nava, A. (1959). *Derecho procesal administrativo*. México. Porrúa.
- Nava, A. (1991). *Derecho Administrativo*. México. UNAM.
- Fernández, G. (1999) " La reforma constitucional de diciembre de 1999 al artículo 115 constitucional". *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. núm. 4. Disponible [En línea]: <http://info.juridicas.unam.mx/publica/rev/const/cont4/cl/cl.9.htm>. Página consultada el 2 de septiembre de 2012.
- Ruiz, T. (1991) "Evolución y perspectivas del Contencioso Administrativo en las entidades federativas". *Boletín del Tribunal Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato*. México, enero-junio de 1991, núm. 4.
- Serra, A. (1992). *Derecho administrativo*. México. Porrúa. t. II.
- Yanome, M. (1999). *La inconstitucionalidad del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Nuevo León para conocer y resolver controversias y conflictos que se susciten entre la administración pública municipal y los particulares*. México. Lazcano Lozano.
- Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas (2012). Código Fiscal para el Estado de Tamaulipas. 4 de diciembre de 1991. Reformas del 4 de julio de 2012.
- Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas (2012). Constitución Política del Estado de Tamaulipas. 27 de enero de 1921. Reformas del 23 de mayo de 2012.
- Diario Oficial de la Federación (2012). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de febrero de 1917. Reformas del 9 de agosto de 2012.

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Luis Moral Padilla Licenciado en Derecho; Máster en Docencia en Educación Superior; Doctorando en Economía y Ciencias Sociales por la Universidad de la Coruña, España; Profesor-investigador de tiempo

completo de las asignaturas de Derecho Internacional Público y Derecho Internacional Privado en la Licenciatura en Derecho de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas; Miembro del cuerpo académico de Desarrollo Regional y sustentabilidad. E-mail: moral3000@hotmail.com ; lморalp@uat.edu.mx

Jesús Apolinar Martínez Puebla Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad de La Habana, Diputado Local de Mayoría Relativa por el II Distrito Electoral en el H. Congreso del Estado de Tamaulipas durante la LVII Legislatura, actualmente titular de la cátedra de Bases Jurídicas de la Administración Pública en la Licenciatura en Derecho y la Maestría en Administración Pública en la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas de la UAT, donde es el actual Director. E- mail: polopuebla@hotmail.com ; japuebla@uat.edu.mx .

Salomón Elizalde Ceballos, es Licenciado en Derecho y Maestro en Educación Superior por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, actualmente titular de la cátedra de Historia del Derecho Mexicano en la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales. E- mail: selizald@uat.edu.mx.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

María de Jesús Ramírez Domínguez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Sara Morales García, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Blanca H. Morales Vázquez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

RESUMEN

Esta investigación presenta los resultados de la investigación realizada sobre “La Gestión de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior afiliadas a la Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD)”, teniendo como objetivo identificar las variables que influyen en el éxito de la gestión de esta modalidad educativa. Para el desarrollo de este trabajo, se realizó primeramente una investigación documental y de campo para identificar el estado del arte de la Gestión de la Educación Continua en las Instituciones señaladas, seguidamente se aplicaron instrumentos a 22 Instituciones utilizando para la interpretaciones de resultados las técnicas multivariadas: Alfa de Cronbach y Prueba de Pearson, las que permitieron la medición de variables dependientes, independientes y moderadoras. Se encontraron resultados importantes, entre los cuales destaca la correlación existente entre las acciones de realizar análisis de la competencia, utilizar herramientas de marketing, existencia de infraestructura para optimizar recursos, con la existencia de un plan estratégico. De igual manera se identifico alta correlación entre que los centros de educación continua cuenten con manuales administrativos y estructura organizativa, con un sistema de información al servicio de los usuarios. Finalmente se presentan las conclusiones de la experiencia vivida a lo largo del desarrollo del trabajo realizado, así como una propuesta para una gestión efectiva de la Educación Continua.

PALABRAS CLAVE: Educación Continua, Gestión, Desarrollo, Instituciones de Educación Superior

CONTINUE EDUCATION MANAGEMENT AND DEVELOPMENT IN MEXICO INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

This research shows the results of a study of “The Continue Education Management in Higher Education Institutions affiliates to the Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD).” The purpose of this effort was identify variables that have influence in the management success of this education modality. A documental and field research was done to identify the state of art of de Continue Education Management in the Institutions identified. Then, the instruments were applied to 22 Institutions using and multivariate techniques were applied. Cronbach’s Alpha and the Pearson Test were applied. Results highlight correlations that exist between the actions of competition analysis, marketing tools, the existence of infrastructure to optimize resources, with the existence of a strategic plan. In the same way, we identified high correlations between Continuing Education Centers with administrative manuals and organizational structure, with an information system for user service. We provide a proposal for effective management in Continuing Education.

JEL: I121, I123, M16

KEYWORDS: Continue Education, Management, development, Higher Education Institutions

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior, como las instituciones especializadas en la producción de conocimientos avanzados, tienen un rol importante en la sociedad para propiciar mejores condiciones en los ámbitos educativos, laborales, productivos y sociales. La mejora de la gestión de la Educación Continua (EC) en las Instituciones de Educación Superior (IES) es muy importante porque contribuye a la obtención de resultados exitosos en la capacitación y actualización de los conocimientos de las personas que están en el mercado laboral, quienes deben estar en un proceso de formación permanente, donde cada individuo debe ser capaz de determinar qué conocimientos requiere para su actualización profesional, y laboral, para adaptarse fácilmente a los cambios; de igual forma, propicia el desarrollo integral de todas las personas a lo largo de la vida.

Debido al surgimiento acelerado de nuevos conocimientos imprescindibles en todas las profesiones, se crea la necesidad impostergable de realizar investigaciones que permitan conocer otros sistemas modernos de oferta educativa que respondan oportunamente a la actualización de los profesionistas y de todas aquellas personas insertas en el medio laboral que requieran aumentar sus destrezas y habilidades para el mejor desempeño de su trabajo. Lo anterior es motivo fundamental para que las Instituciones de Educación Superior, en cumplimiento de sus funciones, interactúen de manera más intensa con su entorno, es decir con el mundo de la cultura, del desarrollo social y económico, para que su personal docente, sus egresados y la misma sociedad logren actualizarse y capacitarse para enfrentar sus funciones con mayor eficiencia. Sin embargo, a pesar de su importancia, no siempre es considerada dentro del marco de la planeación y gestión universitaria, lo que ha impedido su debida articulación con el plan institucional, obstaculizando además el desarrollo de un programa estratégico que oriente el desarrollo de actividades de Educación Continua. La problemática actual, según lo expresa la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (2009), es que su desarrollo no ha sido homogéneo en las distintas instituciones y dependencias del nivel superior debido entre otras causas, a la insuficiente asignación y disponibilidad de recursos, a pesar de que en la mayoría de los casos la actividad es autofinanciable y aporta recursos adicionales a las instituciones.

Ante esta situación se presenta en esta investigación a través de un diagnóstico como se está llevando a cabo la gestión de esta modalidad educativa en las instituciones consideradas líderes en México, identificando las variables independientes, dependientes y la moderadora, para posteriormente establecer su correlación a través de técnicas multivariadas las cuales permitieron conocer las causas y efectos en su gestión, y en consecuencia determinar porque sus programas son exitosos. Este trabajo está dirigido a contribuir en la toma de decisiones relativas a la Gestión de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior que no son líderes en esta modalidad educativa tan importante dentro de sus actividades sustantivas. La gestión adecuada de la EC permite a los citados optimizar los recursos disponibles en cumplimiento de sus objetivos prefijados de la manera más eficaz posible. La investigación comprende cinco partes, primeramente se describe la conceptualización de educación continua y gestión de la educación continua; en la segunda parte se describe el estado del arte de ambos, para seguidamente explicar la metodología utilizada con sus respectivas técnicas multivariadas; en la cuarta parte se esbozan los principales resultados del trabajo de campo realizado, para finalmente dentro de las conclusiones se plantea una propuesta para que los centros de educación continua obtengan resultados de éxito en su gestión.

REVISIÓN LITERARIA

Conceptualización

La Educación Continua, es concebida por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de nivel Superior (ANUIES, 2010) como “Una actividad académica de extensión universitaria con cierto

grado de organización técnico-pedagógica, ubicada fuera de la estructura del sistema formal de educación, la cual tiene requisitos de ingreso y acreditación, que no lleva a la obtención de un grado académico, y está dirigida a profesionales o a personas con práctica técnica profesional que en uno u otro caso se encuentran insertos en el medio laboral, por lo cual requieren actualización de conocimientos, adquisición de destrezas y habilidades, cambios de hábito y actitudes para el mejor desempeño de su trabajo”. “La educación continua, sustentada en el principio de educación permanente y como expresión del aprendizaje a lo largo de la vida, se constituye como un proceso educativamente diferenciado y específico, planeado, sistematizado y evaluado, esencial e ineludiblemente para la socialización de los conocimientos que se han generado en todas las áreas. Es una actividad académica cuyo objeto es satisfacer las necesidades de actualización, renovación y perfeccionamiento de conocimientos, aptitudes, destrezas, actitudes y prácticas de individuos o Instituciones, con la finalidad de mejorar y optimizar comportamientos y desempeños” (BUAP, 2008) Esta modalidad educativa se ubica en la educación no formal, e incluye los conceptos de:

a-Capacitación, cuando el individuo adquiere conocimientos que le permiten incidir tanto en su actitud laboral como personal.

b-Adiestramiento, se considera cuando la persona adquiere habilidades físicas para manejar adecuadamente equipos y materiales.

c-Desarrollo, es la formación permanente a lo largo de la vida de la persona y que trasciende a la planeación de la vida laboral.

Se conceptualiza la Gestión de la Educación Continua como el conjunto de funciones y procesos que realiza una institución para cumplir la misión, visión, fines y objetivos de esta y que le dan razón de ser. Implica la manera como se estructura, organiza, conduce, planea, evalúa su desarrollo, distribuye y maneja sus recursos humanos, financieros y materiales, (ANUIES, 2010).

La ANUIES, 2010) afirma que “El desarrollo de la educación continua (EC) no ha sido homogéneo en las distintas instituciones y dependencias del nivel superior debido entre otras causas a la insuficiente asignación y disponibilidad de recursos, a pesar de que en la mayoría de los casos la actividad es autofinanciable y aporta recursos adicionales a las instituciones” La EC significa para la sociedad el elemento fundamental para que las personas adquieran a lo largo de su ciclo vital, conocimientos y competencias multifuncionales, tales como:

a-Capacidades académicas (desarrollo del pensamiento crítico para la solución de problemas y aprender a aprender a lo largo de la vida)

b-Habilidades personales y sociales (motivación, valores, compromiso ético, comprensión de la sociedad y el mundo).

c-Habilidades empresariales (liderazgo, trabajo en equipos, dominio de las tecnologías de información y comunicación (TIC), y desempeño orientado a la productividad).

Con respecto a la aportación de la EC en la integralidad del ser humano, López Calva (2002) expresa que “Educar es fomentar en un proceso social la actuación por la que el hombre, como agente de su propio desarrollo tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades”, esto implica poner los medios para su desarrollo integral, porque la educación va más allá de la transmisión de conocimientos y entra en el mundo de las habilidades para hacer y pensar, y de los valores para decidir y vivir, involucrándolo en su totalidad. En el contexto global de la educación como proceso de formación a lo largo de la vida, incluye no solo a los contextos educativos formales, sino también a los no formales e informales; la

exclusión social y la pobreza ponen de manifiesto la necesidad de una educación a lo largo de la vida como inversión en capital humano y principio activo para la economía, y la inclusión social y laboral de las personas. (UNESCO, 1998)

Situación Actual

El desarrollo económico exige la creación del conocimiento desde los puestos básicos, técnicos o especializados, sin los cuales es imposible llevar a cabo una actividad económica cada vez más compleja y avanzada para ocupar puestos de mayor nivel o, simplemente, para obtener ventajas competitivas a través de la gente. Las personas que ocupan estos puestos requieren de una continua capacitación y actualización, desde los niveles operativos hasta los niveles directivos en todos los sectores económicos. André Page, en Domínguez (2010), considera que una de las finalidades de la educación es la económica. Le asigna un valor motor en la vida económica, entendiéndolo que la enseñanza prepara al individuo en un oficio para la vida profesional, adapta la formación de los hombres a las necesidades de la economía, es decir prepara para un trabajo más productivo.

Esto obliga a reflexionar sobre la importancia de esta modalidad educativa no solo para la actualización profesional de las diferentes disciplinas, sino también en la certificación profesional y sus refrendos, tan necesarios para estar vigentes en el mercado de trabajo, en virtud de que deben adquirir nuevas competencias para ejercer su profesión, según lo establecen los organismos evaluadores externos como son los Colegios, Asociaciones y Gremios de Profesionistas. Tal es el caso de los médicos que, según la Ley General de Profesiones, cada tres años termina su vigencia; de igual manera los Contadores Públicos, deben certificarse cada tres años para poder ejercer la Auditoría Externa cumpliendo con la Norma de Educación Profesional Continua (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2012); también es el caso de los maestros del nivel básico y nivel medio con la carrera magisterial, los del nivel medio superior, en el marco de las reformas educativas contenidas en el Reglamento de Instituciones de Educación Media (RIEM) y el Reglamento de Instituciones de Educación Media Superior (RIEMS).

Por lo que respecta a los docentes del nivel superior, existen también instituciones evaluadoras externas que otorgan la Certificación Académica como el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. La Educación Continua en su modelo más amplio tiene entre sus funciones principales: la actualización profesional, la vinculación-sociedad-empresa, la capacitación laboral, la formación y actualización de sus docentes, la difusión de las nuevas tecnologías y conocimientos de punta de las disciplinas o especialidades y, con ello, la retroalimentación de los planes de estudio del sistema escolarizado y abierto, así como la vinculación con los egresados. Además abarca la educación permanente dirigida al público en general, capacitándolo para las cambiantes necesidades en el ámbito laboral, para el autoempleo, para la reconversión ocupacional y para su desarrollo personal.

Gestión de la Educación Continua

Con respecto a la gestión de esta modalidad educativa, se puede expresar, según lo manifiestan los expertos en diferentes foros que se da de manera desigual en las IES de México, ya que en algunas, como lo expresa la ANUIES, sí se realizan diagnósticos de necesidades para el diseño de su oferta, aunque estas se caracterizan por su corto alcance, lo que ha impedido lograr un mayor grado de diversificación, pertinencia y calidad. También manifiestan la carencia de indicadores que evalúen su pertinencia; la falta de metodologías rigurosas y sistemáticas para elaborar diagnósticos de necesidades en los sectores productivo y social; desarticulación entre la oferta de cursos y los requerimientos de los diferentes sectores, y de los avances científicos-tecnológicos de las disciplinas; por otro lado se manifiesta una saturación en el mercado de cursos aislados e impartidos con técnicas tradicionales. También se ha manifestado que algunas IES, carecen de una estructura organizativa propia, flexible y articulada a las necesidades del entorno y poca relación de la EC con el modelo educativo y pedagógico de las IES

(ANUIES, 2006). Por su parte Pérez, señala como factores de desarrollo desigual los siguientes:

- a) Falta de una adecuada conceptualización de la EC que limita la determinación de criterios de evaluación de calidad, créditos académicos y modalidades, generando confusión de objetivos y metas dentro de las mismas instituciones al implementarla.
- b) Falta de organismos nacionales que la acrediten y certifiquen, lo que ocasiona una indiscriminada oferta de instituciones, que a veces no cuentan con los requisitos que debe cumplir un programa académico de esta modalidad.
- c) Carencia de indicadores que evalúen la pertinencia de la EC, al no existir metodologías rigurosas y sistemáticas para elaborar diagnósticos de necesidades de los sectores productivos y sociales.
- d) Inexistencia de un marco jurídico legal que la regule a nivel nacional, y que verifique la instrumentación y alcance de sus programas con criterios éticos que garanticen su adecuada implementación.
- e) Falta de asignación de presupuesto para su fortalecimiento dentro de las IES, ya que se considera que debe ser autofinanciable, y a veces los recursos son muy escasos.

Modelos Actuales Existentes

Hasta el momento no se han realizado estudios diagnósticos comparativos en instituciones afiliadas a la AMECYD, sin embargo si hay modelos de gestión que se han aplicado en las instituciones líderes. A continuación se presentan las características de los tres más representativos a criterio de las autoras en las Tablas 1, 2 y 3

Es importante mencionar que la mayoría de las Instituciones afiliadas a la AMECYD no tienen estructurado un modelo de gestión, está se realiza en base a la experiencia de periodos anteriores, únicamente las consideradas líderes, toman como referente modelos ya creados, preferentemente los citados en las tablas 1 y 2, y la UNAM es de las que operan con un modelo propio, el cual le ha dado resultados exitosos.

Tabla 1: Modelo de Gestión de Centros de Educación Continua de la Cooperación Española

Características/ Elementos	Gestión del Conocimiento	Investigación	Profesionalización/ Actualización	Vinculo Sociedad-Empresa
Fortalezas	Toma en cuenta la localización de las cedes de los actos de EC, aspectos organizativos, la gestión de los cursos y presupuestaria; así como criterios de seguimiento de la actividad formativa.	Plantea una metodología para realizar investigaciones permanentes sobre detección de necesidades de capacitación y actualización.	Considera análisis de la evolución de necesidades de EC que permiten anticiparse en los mecanismos de decisión de la oferta. Toma en cuenta la valoración de la importancia y pertinencia de los actos de EC.	Considera análisis de mercado con sectores e instituciones.
Áreas de Oportunidad	No considera en sus programas el desarrollo de las competencias profesionales.	Hace falta la propuesta de un comité académico que revise y valide contenidos en base a objetivos de aprendizaje.	No considera la valoración del impacto de los actos de EC desde el punto de vista del empleador.	Ignora considerar negociaciones con sectores público y privados para la oferta de actos de EC.
Flexibilidad/Dinamismo	No considera la relación dialéctica entre el modelo interno con las necesidades de la sociedad.	No plantea la necesidad de la intercomunicación vía internet para integrar a los usuarios en una comunidad formativa virtual.	Considera una constante detección de necesidades para responder de manera oportuna a la oferta de actos de EC.	No maneja convenios de colaboración permanentes para estructurar eventos a la medida.
Innovación Permanente	No considera la innovación permanente de la gestión de la EC.	No plantea una investigación constante en conocimiento de punta y nuevas tecnologías.	Plantea a través de un comité académico la actualización continua de los contenidos, de manera que sean pertinentes para los usuarios.	No considera mecanismos innovadores de vinculación continua con el sector empresarial, para agilizar la respuesta a sus necesidades de capacitación.

Esta tabla presenta la caracterización del modelo en cinco características: Fortalezas, Áreas de Oportunidad, Flexibilidad/Dinamismo e Innovación Permanente; en función de cuatro elementos: Gestión de Conocimiento, Investigación, Profesionalización/Actualización y el Vinculo Sociedad-Empresa. Destaca entre las bondades del modelo metodologías permanentes para la detección de necesidades y la pertinencia de sus programas, aunque no contempla la flexibilidad con el entorno y la innovación permanente de su gestión. Fuente: ANUIES (2008)

Tabla 2: Modelo Europeo de Excelencia European Foundation For Quality Management (EFQM)

Características/ Elementos	Gestión del Conocimiento	Investigación	Profesionalización/ Actualización	Vinculación Empresa	Sociedad
Fortalezas	Evalúa el grado de contribución de la formación en la elevación del capital intelectual de las organizaciones. Establece prácticas sistematizadas para la innovación en la gestión de la EC.	Considera estudios de necesidades, existencia de indicadores de rendimiento en la satisfacción de los usuarios para la planificación.	Incluye la estructuración y gestión de la información para el desarrollo de la EC en todos los niveles, participando de manera activa en todas las redes nacionales e internacionales de gestión de la EC. Prevé un sistema de evaluación del conocimiento adquirido validado por las Instituciones evaluadoras del mundo, considerando la certificación profesional.	Considera la implicación de los responsables de los centros de EC con organizaciones, comunidad universitaria y representantes de la sociedad contribuyendo a la sistematización de su mejora continua	
Áreas de oportunidad	No se identificó ninguna.	Existe un comité académico que revisa y valida contenidos en base a objetivos de aprendizaje y los actualiza en tiempo real. La laguna que presenta es que no prevé la investigación de las necesidades de capacitación detectadas por los sectores productivos.	No considera la valoración del impacto de los actos de EC desde el punto de vista del empleador.	No toma en cuenta negociaciones con sectores público y privados para la oferta de actos de EC.	
Flexibilidad/Dinamismo	Se maneja un plan estratégico acorde con la misión y visión del centro y de la Institución, y está planteado en todos los niveles de la organización, revisado y mejorado de acuerdo a procesos sistemáticos.	Plantea sistemas de comunicación digital y la creación de páginas WEB para la comunicación del centro de EC con los usuarios.	Considera una constante detección de necesidades para responder de manera oportuna a la oferta de actos de EC. La tecnología es considerada como un medio para satisfacer de manera optima las necesidades del cliente en su tramitología y en la información de la oferta.	Plantea la planificación y gestión de alianzas externas con otros centros de EC, redes de cooperación, instituciones públicas y privadas para fortalecer su acción.	
Innovación Permanente	Considera dentro del modelo al personal como una inversión, y en el plan de formación se incluyen competencias para la internacionalización y la innovación, para el desarrollo de programas acordes a esta.	Se realiza continuamente benchmarking en la política de personal y en el sistema de marketing.	Plantea a través de un comité académico la actualización continua de los contenidos, de manera que sean pertinentes para los usuarios. Considera un modelo de evaluación integral (pre, durante y post) para la mejora continua de los actos de EC permitiendo comparar si sus expectativas han sido satisfechas.	El diseño de los programas se actualiza en tiempo real con avanzados modelos de aprendizaje e innovaciones tecnológicas.	

Esta tabla presenta la caracterización del modelo en cinco características: Fortalezas, Áreas de Oportunidad, Flexibilidad/Dinamismo e Innovación Permanente; en función de cuatro elementos: Gestión de Conocimiento, Investigación, Profesionalización/Actualización y el Vínculo Sociedad-Empresa. Destaca su sistema coherente de prácticas que correctamente utilizadas permite a los centros de EC estructurar y sistematizar la innovación y la mejora continua como elemento fundamental de su gestión. Dentro de sus áreas de oportunidad se detecta el no realizar la detección de necesidades, no evaluar el impacto de los programas con el empleador y no realizar negociaciones con los sectores público y privado. Fuente: Directorate General III Industry – European Comisión (2008)

Tabla 3: Modelo de la Universidad Autónoma de México

Características/ elementos	Gestión del conocimiento	del investigación	profesionalización/ actualización	vínculo sociedad-empresa
Fortalezas	Considera relevante el contar con la infraestructura necesaria para la realización de los actos de EC. Realiza detección de necesidades de capacitación, solución de problemas y el aprovechamiento de oportunidades.	Incluye estudios de necesidades de los grupos de interés, así como la existencia de indicadores de calidad en cuanto impacto (personas, organizaciones, sociedad), relevancia (importancia de estos efectos y para quien son importantes), eficiencia y eficacia.	Toma en cuenta la recolección, estructuración y gestión de la información para el desarrollo de la EC en todos los niveles, participando de manera activa en todas las redes nacionales e internacionales de gestión de la EC. Maneja programas especiales solicitados por los sectores económicos.	Considera importante la relación de la Institución con el entorno en los aspectos: cultural, político, social, científico y tecnológico y económico. Realiza programas nacionales como internacionales.
Áreas de oportunidad	El modelo no es muy incluyente para todos los sectores sociales, puesto que si no es autofinanciable, no se abre.	Como su capacidad de respuesta es tan rápida a la demanda, que muchas veces no realizan estudio de necesidades, sino trabajan con convenios con los diferentes sectores, quienes detectan sus propias necesidades de capacitación y actualización.	No considera la valoración del impacto de los actos de EC desde el punto de vista del empleador.	No existe a nivel institucional la Dirección de EC que realice la vinculación de la universidad con la sociedad, cada dependencia lo realiza de manera independiente.
Flexibilidad/ Dinamismo	Existe la Red de Educación Continua (REDEC), la cual tiene como características que es voluntaria, organizada y transversal, dando como resultados: multiplicación de resultados y unifica criterios, además hay autonomía en las unidades académicas. Dentro de la institución existen diferentes tipos de unidades de EC: divisiones, departamentos, centros, programas, áreas, secretarías.	Plantea sistemas de comunicación digital y la creación de páginas WEB para la comunicación del centro de EC con los usuarios. El modelo es flexible con nuevas formas de relacionar contenidos cambiantes con procesos cambiantes. Vincula la investigación y el posgrado con la EC.	Mantiene una flexibilidad curricular en sus programas de acuerdo a demandas de los sectores público y privado.	Considera las alianzas estratégicas con otras instituciones a través de la REDEC, para responder efectivamente a los diferentes sectores (público, privado, educativo, salud, social) con servicios integrales.
Innovación permanente	Considera en su oferta conocimiento de punta, cobertura multidisciplinaria, y utiliza metodología enfocada a competencias.	Trabajan de manera colaborativa en la investigación de las nuevas tendencias de contenidos de los programas con investigadores, profesores, profesionales e impulsores de la EC.	Su modelo obedece a tendencias: educación personalizada, comunidades virtuales, trabajo en redes, alianzas estratégicas; organizaciones pequeñas con capacidad de respuesta. Cultiva una cultura de capacitación en torno al uso de las TICs. Su política educativa está basada en competencias.	Considera tendencias en sus proyectos interinstitucionales y multidisciplinarios, en la proyección internacional y la introducción de nuevas tecnologías (venta de libros electrónicos) así como la introducción de nuevas modalidades.

Esta tabla presenta la caracterización del modelo en cinco características: Fortalezas, Áreas de Oportunidad, Flexibilidad/Dinamismo e Innovación Permanente; en función de cuatro elementos: Gestión de Conocimiento, Investigación, Profesionalización/Actualización y el Vínculo Sociedad-Empresa. Este modelo es uno de los más completos en la gestión de la EC en lo referente a la vinculación permanente con los sectores público y privado para la programación de su oferta académica, colabora en redes nacionales e internacionales de educación continua, trabaja colaborativamente en la investigación de tendencias de contenidos de sus programas y utiliza tecnología de punta como elemento fundamental de su gestión y su política educativa está basada en competencias, se identifica como un área de oportunidad que su modelo no es muy incluyente en el aspecto social, puesto que solo se autorizan programas autofinanciables. Fuente: UNAM (1997)

METODOLOGÍA

El estudio se realizó en el año 2012, tomando como población las instituciones que ofertan actos de educación continua en México afiliadas a la Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD), la cual agrupa a 56 IES de diversos Estados de la República Mexicana AMECYD (1995), el motivo de tomar esta base de datos, es porque son las más representativas, dado que se encuentran integradas y organizadas con la finalidad de desarrollar la Educación Continua y mejorar su calidad y pertinencia. La totalidad de estas instituciones constituyen el universo y se tomó una muestra de 28, que representan el 50% del total, calculadas por medio del procedimiento de selección de la muestra "STATS" (Hernández, 2010). A las IES mencionadas les fueron aplicados dos instrumentos.

El primer instrumento fue diseñado y aplicado a 28 Directivos de Educación Continua, contiene 19 ítems, cuyos ejes están distribuidos de la siguiente forma: Las preguntas 1 y 2 son socio demográficas; las preguntas de la 3 a la 8 se refieren a la planeación del programa; las preguntas de la 9 a la 14, a la evaluación del programa; la 15 y la 16 a preguntas de marketing; la 17 a la infraestructura, y, finalmente, la 18 y la 19 hacen referencia a la participación de alianzas estratégicas y de colaboración. El segundo instrumento fue diseñado y aplicado a 28 coordinadores de Educación Continua, se identificó que la función directiva y de coordinación, recae en una sola persona. La distribución de los ejes fue la siguiente: Las preguntas 1 y 2 corresponden a la organización; la 3 y la 4, a cuestionar si utilizan tecnologías de información y comunicación con los usuarios, y de las preguntas de 5 a la 7 a la indagación de que si cuentan con documentación informativa de su gestión, áreas a las que está dirigida la oferta de EC, y sectores que participan en los programas.

Se realizó un análisis multivariado, considerando que en el problema de la investigación, existe más de una variable causal, es decir, la independiente y más de una variable de efecto, es decir, la dependiente Hair (2001). La variable moderadora según lo expresado por Davis (2001) es la que tiene el efecto sobre la relación, entre las variables independientes y dependientes; se puede decir que es como la condición que debe cumplir el sujeto; y en el caso de este estudio se identifican como variables compuestas la implementación del proceso conformada por la implementación administrativa/financiera, la cual se traduce en *Eficacia + Eficiencia = Efectividad*. Variables Dependientes: La variable dependiente es el efecto de la variable independiente, y para este estudio se identificaron las siguientes: la existencia de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios de EC, la evaluación de la satisfacción de los usuarios de EC, el proceso de mejora de sus servicios y por consecuencia la calidad del servicio.

Variables Independientes: En el caso de los coordinadores, se identificó que la función está asignada a los directivos de Educación Continua, y se identificaron como variables independientes la existencia de una estructura organizativa y manual de funciones así como un manual de procedimientos. En lo referente a los directivos de educación continua, se identificaron: la planeación estratégica de la EC, planificación de los recursos económicos del centro de EC, diseño académico de los actos de EC en función de las necesidades de los clientes, comunicación de estrategias y políticas definidas en la planeación al interior del centro de EC, estudios de detección de necesidades, análisis de la competencia, utilización de herramientas de comunicación y marketing y contar con una logística de infraestructura para la optimización de sus servicios, los cuales son los causales de las variables dependientes eficiencia y eficacia. Variables Moderadoras: Se identificaron como variables moderadoras; contar con sistemas de información que permiten al usuario agilizar sus trámites, llevar a cabo la sistematización de resultados de actos de EC, y la existencia de directorios de profesores, estudiantes, listas de asistencia, etc. También se identificaron como variables moderadoras en el cuestionario dirigido a directivos: la actualización permanente de los contenidos, la comunicación sistemática con alumnos, profesores y personal administrativo para concretar intereses mutuos, el proceso continuo de mejora de sus servicios, y la realización de alianzas con otras instituciones para fortalecer su acción. En la tabla 4 se describen las abreviaturas utilizadas para identificar las variables del estudio.

Tabla 4: Abreviaturas Utilizadas Para la Identificación de las Variables Aplicables al Cuestionario Dirigido a Coordinadores y Directores de Educación Continua

Abreviatura	Variable para Coordinadores de EC	Abreviatura	Variable para Directores de EC
1C	Existencia de estructura organizativa actualizada y manual de funciones	3D	Existencia de un plan estratégico de actuación de la EC
2C	Existencia de manuales de procedimientos actualizados	4D	Planificación de la gestión de recursos económicos del centro de EC
3C	Contar con un portal de información adecuado al servicio de los usuarios de EC	5D	Diseño académico de los actos de EC en función de necesidades de los clientes.
4C	Llevar a cabo sistematización de resultados de actos de EC	6D	Comunicación de estrategias y políticas al interior del centro de EC
5C	Existencia de directorio de participantes, evaluación de profesores, listas de asistencias, etc.	7D	Realización de estudios de detección de necesidades de EC
		8D	Indicadores para medir la satisfacción de los usuarios de EC
		9D	Evaluación de los usuarios de los actos de EC
		10D	Actualización permanente de contenidos de los programas de EC
		11D	Evaluación del usuario en relación a docencia, infraestructura, servicios.
		12D	Comunicación de los directores de EC con usuarios, profesores y personal administrativo
		13D	Enfoque a competencias de los actos de EC
		14D	Proceso continuo de mejora de los servicios
		15D	Realización de análisis de la competencia para conocer productos y actores que participan
		16D	Utilización de herramientas de comunicación y marketing para la difusión de sus productos
		17D	Contar con logística de infraestructura propia y convenios con otros centros para la optimización de recursos
		18D	Existencia de un sistema de vinculación con el sector productivo
		19D	Alianzas con otras instituciones

En la tabla 4 se relacionan la identificación de las abreviaturas, mismas que fueron correlacionadas en la tablas 9 y 10

Grado de Confiabilidad Utilizando el Alfa de Cronbach

Para estimar la confiabilidad de los dos instrumentos, se recurrió al *alfa de Cronbach*, método desarrollado por J.L. Cronbach, técnica utilizada como prueba de hipótesis, que se basa en hallar si las diferencias entre los coeficientes “alfa” obtenidos en muestras dependientes o independientes son estadísticamente significativas. Salvador (2000) La fórmula general para obtener el *alfa de Cronbach* es la siguiente:

$$\alpha = \frac{\bar{N}}{1 + \bar{P}(N - 1)}$$

Donde:

N = Número de preguntas

P = promedio de correlaciones

Tabla 5: Interpretación del Grado de Confiabilidad de la Puntuación en Alfa de Cronbach

PUNTUACIÓN	CONFIABILIDAD
De .81 a 1.00	Muy alta
De .61 a .80	Alta
De .41 a .60	Moderada
De .21 a .40	Baja
De .00 a .20	Muy baja

En la tabla 5, se presentan los cinco grados de confiabilidad del Alfa de Cronbach, de acuerdo con J.L. Cronbach

Los cuestionarios 1 y 2, dirigidos a los mismos sujetos, en sus roles como director y coordinador, se aplicaron en una sola tabla en Alfa de Cronbach considerando por sus características 22 Ítems, obteniendo un índice de confiabilidad Muy alta

Tabla 6: Estadístico de Confiabilidad Para Directivos y Coordinadores de Educación Continua

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Número de elementos
.828	.842	22

En la tabla 6, se observa que matemáticamente los ítems están asociados al mismo constructo

Aplicación del Análisis Multivariado: El análisis Multivariado es un medio para analizar correlaciones múltiples entre las variables que se pretenden estudiar (Davis, 2001), otro concepto lo define como “conjunto de métodos estadísticos cuya finalidad es analizar simultáneamente conjuntos de datos en el sentido de que hay varias variables medidas para cada objeto para su mejor entendimiento” (Salvador, 2000). Para el presente estudio se recurrió también a la Prueba de Pearson. Para el análisis Multivariado se utilizaron los programas Excel y el programa de análisis estadístico Estatiscal Package for the Social Siences (SPSS) versión 15.

Análisis de Correlación de Pearson: Esta técnica multivariada, tiene importantes características que la hacen muy útil en la investigación, no solo para establecer la fuerza de la relación, sino para ayudar a determinar la relación positiva o negativa; sus límites son (-1, 1). En la matriz de correlaciones de las variables del instrumento de medición se busca si existen pares de variables con coeficientes de correlación significativos, permitiendo afirmar que hay validez convergente, es decir, que un mismo fenómeno medido de diversas formas reporta resultados similares. (Anderson, 2001)

RESULTADOS

De la muestra estudiada a los 28 directivos de educación continúa, se encontraron resultados demográficos interesantes los cuales se muestran en la tabla 7.

Tabla 7: Resultados Socio Demográficos de los Directivos de Educación Continua Encuestados

GENERO		EDAD		NIVEL EDUCATIVO		AÑOS DE GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN CONTINUA	
Masculino	45%	De 25-30	8%	Licenciatura	17%	1-5	17%
Femenino	55%	De 31-40	0	Maestría	67%	6-10	41%
		De 41-50	34%	Doctorado	17%	11-15	17%
		Más de 50	58%			16-20	8%
						21-30	17%

Como se observa en los resultados de la tabla 7, predomina el género femenino con un 10% mas; los directivos de mayor edad son en su mayoría quienes están al frente de los centros de EC, el grado académico que predomina es el de maestría, y los directivos en el rango de 6 a 10 años de gestión en esta modalidad educativa, representan un 41%. Estas cifras nos muestran que las personas que están al frente de los centros de EC son de edad madura, están preparados puesto que tienen el grado de maestría, sin embargo la experiencia en estos puestos, un porcentaje importante solo tiene de 6 a 10 años.

Con respecto a la aplicación de las técnicas multivariadas a las encuestas practicadas, se encontró la correlación de las variables siguientes.

Tabla 8: Correlaciones con Mayor Significancia Identificadas en Prueba de Pearson

Variables De Origen	Variables Correlacionadas
3d	Con 15d .664; Con La 16d .719; Con La 9 D .613
4d	Con 16d .630
15d	Con 3d .664; Con 16d .682
16d	Con 3d .719; 15d .682, Con 17d .724
17d	Con 16d .724
1c	Con 2c .906; 3c .633
2c	Con 1c .906; 3c .717
8d	Con 10d .618
9d	Con 3d .613; 19d .625
10d	Con 8d .618
19d	Con 10d .625
3c	Con 2c .663; 8d .717
4c	Con 5c .700
5c	Con 3c .700

Esta tabla presenta las correlaciones con mayor significancia, identificándose entre las más altas, la 3D (la existencia de un plan estratégico) con la 16D (utilización de herramientas de comunicación y marketing para la difusión de sus programas); así mismo la 1C (contar con una estructura organizativa y manual de funciones) con la 2C (contar con manuales de procedimientos actualizados). La identificación de las variables señaladas en la tabla anterior, se representan con el número de ítem, seguido de la letra que corresponda a directivos (D) o de coordinadores (C).

La correlación descrita en la tabla 8, también fue comprobada con la técnica de Alfa de Cronbach, según se muestra en las tablas No. 9 y 10

Tabla 9: Correlaciones Generales en Alfa de Cronbach

	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DP10	DP11	DP12	DP13
DIRECTIVOS											
DP3	1.000	.385	.501	-.100	.524	.453	.613	.474	.451	.487	.396
DP4	.385	1.000	.179	-.087	.225	.509	.213	.563	.224	.352	.426
DP5	.501	.179	1.000	-.198	.140	.054	.297	.198	.259	.227	.544
DP6	-.100	-.087	-.198	1.000	.524	-.136	-.019	.309	-.116	.143	-.018
DP7	.524	.225	.140	.524	1.000	.125	.473	.356	-.050	.485	.100
DP8	.453	.509	.054	-.136	.125	1.000	.360	.618	.424	.262	.302
DP9	.613	.213	.297	-.019	.473	.360	1.000	.451	.504	.494	.255
DP10	.474	.563	.198	.309	.356	.618	.451	1.000	.491	.451	.403
DP11	.451	.224	.259	-.116	-.050	.424	.504	.491	1.000	.318	.616
DP12	.487	.352	.227	.143	.485	.262	.494	.451	.318	1.000	.049
DP13	.396	.426	.544	-.018	.100	.302	.255	.403	.616	.049	1.000
DP14	.223	.295	-.057	.353	.358	.002	-.037	.124	-.132	.054	.049
DP15	.664	.242	.208	-.188	.419	.198	.336	.026	.187	.270	.218
DP16	.719	.630	.195	-.248	.373	.418	.343	.307	.116	.449	.127
DP17	.566	.524	.186	-.244	.290	.197	.338	.288	.087	.357	.202
DP18	.464	.326	.448	-.206	.152	.297	.477	.524	.628	.230	.494
DP19	.508	.359	.298	.089	.438	.183	.625	.537	.557	.442	.486
COORDINADORES											
CP2	.030	.253	.037	.207	-.066	.022	-.163	.144	.117	.243	.046
CP3	.231	.367	.245	-.018	.023	.055	.034	.249	.117	.400	.166
CP4	.120	.151	.026	-.136	-.006	-.172	-.073	-.017	.096	.170	.002
CP5	-.255	-.020	-.207	-.146	-.272	-.155	-.185	-.337	-.023	-.083	-.062
	-.251	-.097	-.316	.088	-.076	-.232	-.214	-.388	-.197	-.088	-.179

Al realizar la correlación de inter-elementos con el Alfa de Cronbach, identificados en las tablas 9 y 10, se encontró coincidencia con las correlaciones en prueba de Pearson, como se muestra en la tabla 8.

Tabla 10: Correlaciones Generales en Alfa de Cronbach (Continuación)

	DP14	DP15	DP16	DP17	DP18	DP19	COORDINADORES	CP2	CP3	CP4	CP5
DIRECTIVOS											
DP3	.223	.644	.719	.566	.464	.508	.030	.231	.120	-.255	-.251
DP4	.295	.242	.630	.524	.326	.359	.253	.367	.151	-.020	-.097
DP5	-.057	.208	.195	.186	.448	.298	.037	.245	.026	-.207	-.316
DP6	.353	-.188	-.248	-.244	-.206	.089	.107	-.018	-.136	-.146	.088
DP7	.358	.419	.373	.290	.152	.438	-.066	.023	-.006	-.272	-.076
DP8	.002	.198	.418	.197	.297	.183	.022	.055	-.172	-.155	-.232
DP9	-.037	.336	.343	.338	.477	.625	-.163	.034	-.073	-.185	-.214
DP10	.124	.026	.307	.288	.524	.537	.144	.349	-.017	-.337	-.388
DP11	-.132	.187	.116	.087	.628	.557	.117	.177	.096	-.023	-.197
DP12	.054	.270	.449	.357	.230	.442	.243	.400	.170	-.083	-.088
DP13	.049	.218	.127	.202	.494	.486	.046	.166	.002	-.062	-.179
DP14	1.000	.496	.356	.398	.123	-.075	.187	.232	.092	-.107	.103
DP15	.496	1.000	.682	.581	.369	.199	-.127	.048	.159	-.138	-.079
DP16	.356	.682	1.000	.724	.287	.348	-.052	.131	.111	-.134	-.231
DP17	.398	.581	.724	1.000	.500	.180	.034	.337	.217	-.095	.021
DP18	.123	.369	.287	.500	1.000	.458	-.055	.184	.143	-.143	-.242
DP19	-.075	.199	.348	.180	.458	1.000	-.133	-.012	-.057	-.070	-.334
COORDINADORES											
CP2	.187	-.127	-.052	.034	-.055	-.133	1.000	.906	.663	.411	.422
CP3	.232	.048	.131	.337	.184	-.012	.906	1.000	.717	.344	.403
CP4	.092	.159	.111	.217	.143	-.057	.633	.717	1.000	.336	.443
CP5	-.107	-.138	-.134	-.095	-.143	-.070	.411	.344	.336	1.000	.700
	.103	-.079	-.231	.021	-.242	-.334	.422	.403	.443	.700	1.000

Los estadísticos de fiabilidad sombreados en la tabla 9, específicamente de las preguntas para directivos la número 15, con valor de .664, la número 16, con valor .719, la número 17, con valor de .724, la número 18, con valor de .628 y la número 19, con valor de .625; de igual manera en las preguntas para coordinadores; la número 1, con valor de .682 y la número 2, con valor de .7 muestran una tendencia a la unidad, por lo que validan los ítems utilizados.

Tabla 11: Correlación Identificada Adicionalmente en Alfa de Cronbach

VARIABLE CORRELACIONADA	PUNTUACIÓN	CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
Evaluación de la satisfacción del alumno en relación a docencia, infraestructura, servicios administrativos, utilidad final, etc. (D11) con la existencia de un sistema de vinculación con el sector productivo (D18)	.628	Alta	Correlación significativa entre la evaluación de la satisfacción del estudiante en aspectos administrativos y utilitarios, con la existencia de un sistema de vinculación con el sector productivo.

En la tabla 11, se muestra puntuación obtenida en la correlación en Alfa de Cronbach, de la pregunta 11 con la número 18, ambas de directivos.

Tabla 12: Detalle de Correlaciones en Prueba de Pearson

VARIABLES CORRELACIONADAS	PUNTUACIÓN	CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
Existencia de un plan estratégico (3D) con análisis de la competencia (15D)	.664	alta	Correlación significativa entre la existencia de un plan estratégico y el análisis de la competencia.
Existencia de un plan estratégico (3D) con utilización de herramientas de comunicación y marketing (16D)	.719	alta	Correlación significativa entre la existencia de un plan estratégico con la utilización de herramientas de comunicación y marketing.
Existencia de un plan estratégico (3D) con autoevaluación para determinar si los actos de EC responden a las necesidades de los usuarios (9D)	.613	alta	Correlación significativa entre la existencia de un plan estratégico con la autoevaluación para determinar si los actos de EC responden a las necesidades de los usuarios.
Planificación de los recursos económicos del centro de EC (4D) con la utilización de herramientas de comunicación y marketing para una efectiva difusión de sus programas (16D)	.630	alta	Correlación significativa entre la planificación de los recursos económicos con la utilización de herramientas de comunicación y marketing para la difusión de programas.
Análisis de la competencia para conocer sus productos (15D) con la existencia de un plan estratégico de actuación de la EC (3D)	.664	alta	Correlación significativa entre análisis de la competencia con la existencia de un plan estratégico de actuación de la EC.
Análisis de la competencia para conocer sus productos (15D) con la utilización de herramientas de comunicación y marketing para la difusión de programas de EC (16D)	.682	alta	Correlación significativa del análisis de la competencia con la utilización de herramientas de comunicación y marketing para la difusión de programas de EC.
Autoevaluación para determinar si los actos de EC responden a las necesidades de los usuarios (9D) con la realización de alianzas con otras instituciones (19D)	.625	alta	Correlación significativa entre la autoevaluación y la realización de alianzas con otras instituciones.
Evaluación de la satisfacción del alumno por parte del centro de EC (11D) con realización de alianzas con otras instituciones (19D)	.628	alta	Correlación significativa entre la evaluación de la satisfacción del alumno de los servicios de EC con la realización de alianzas con otras instituciones.
Utilización de herramientas de comunicación y marketing (16D) con análisis de la competencia (15D)	.682	alta	Correlación significativa entre la utilización de herramientas de comunicación y marketing con el análisis de la competencia.
Utilización de herramientas de comunicación y marketing (16D) con existencia de logística de infraestructura para la optimización de recursos (17D)	.724	alta	Correlación significativa entre las herramientas de comunicación y marketing con la existencia de logística e infraestructura para la optimización
Existencia de logística de infraestructura para la optimización de recursos (17D) con utilización de herramientas de comunicación y marketing (16D)	.724	alta	Correlación significativa entre la existencia de logística de infraestructura con la utilización de herramientas de marketing.
Existencia de manuales de procedimientos(2C) con existencia de estructura organizativa y manual de funciones (1C)	.906	muy alta	Correlación significativa entre la existencia de manuales de procedimientos con la existencia de una estructura organizativa y manual de funciones
Contar con una estructura organizativa actualizada y manual de funciones (1C) con la existencia de un portal o sistema de información al servicio de los usuarios (3C)	.633	alta	Correlación significativa entre la existencia de una estructura organizacional con la existencia de un sistema de información al servicio de los usuarios.
Existencia de un portal o sistema de información para agilizar los trámites de los usuarios (3C) con contar con los manuales de procedimientos actualizados (2C)	.717	alta	Correlación significativa entre la existencia de un portal o sistema de información para agilizar los trámites de los usuarios, con el contar con manuales de procedimientos actualizados.
Existencia de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios (8D) con la actualización permanente de los contenidos de los actos de EC (10D)	.618	alta	Correlación significativa entre la existencia de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios, con la actualización permanente de los contenidos de los actos de EC.

Autoevaluación para determinar si los actos de EC responden a las necesidades de los usuarios (9D) con la realización de alianzas con otras instituciones para fortalecer su acción (19D)	.625	alta	Correlación significativa entre la autoevaluación de los actos de EC para determinar si responden a las necesidades de los usuarios, con la realización de alianzas con otras instituciones.
Realización de alianzas con otras instituciones para fortalecer su acción (19D) con la actualización permanente de los contenidos de los actos de EC (10D)	.625	alta	Correlación significativa entre realización de alianzas con otras instituciones con la actualización permanente de los contenidos de los actos de EC.
Existencia de un plan estratégico de actuación de la EC (3C) con la existencia de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios (8D)	.717	alta	Correlación significativa entre la existencia de un plan estratégico de actuación con el contar con indicadores para medir la satisfacción de los usuarios.
Llevar a cabo la sistematización de resultados de actos de EC (4C) con el contar con directorio de participantes, evaluación de profesores, listas de asistencia, etc. (5C)	.700	alta	Correlación significativa entre llevar un sistema de resultados de actos de EC, con el de contar con directorio de participantes, evaluación de profesores, listas de asistencia, etc.
Contar con un directorio de participantes, evaluación de profesores, listas de asistencia, etc. (5C) con el contar con sistema de información al servicio del usuario (3C)	.700	alta	Correlación significativa entre el contar con directorio de participantes, evaluación de profesores, listas de asistencia, etc. con el contar con un sistema de información al servicio del usuario.

Se observa en el resultado de la tabla 12, que existe mayor correlación entre variables independientes, en menor grado entre variables moderadoras y entre dependiente y moderadoras.

A partir del análisis de los resultados que reportan las tablas 8, 10 y 12, se identifican las variables causales (independientes); la existencia de una estructura organizativa, manual de funciones así como un manual de procedimientos; la planeación estratégica de la EC, diseño académico de los actos de EC en función de las necesidades de los clientes, comunicación de estrategias y políticas definidas en la planeación al interior del centro de EC, estudios de detección de necesidades, utilización de herramientas de comunicación y marketing Como variables moderadoras de mayor correlación; contar con sistemas de información que permiten al usuario agilizar sus trámites, las cuales causan efecto en: la existencia de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios de EC, la evaluación de la satisfacción de los usuarios de EC, el proceso de mejora de sus servicios y por consecuencia la calidad del servicio (dependientes). Los resultados obtenidos en la aplicación de la estadística multivariada permitieron validar que las variables independientes, las cuales son las causas, influyen en los efectos, es decir en las variables dependientes, en el caso de este estudio, si se da una eficiente y eficaz gestión de los centros de educación continua, se obtiene la calidad del servicio, de acuerdo a las nuevas demandas sociales de formación, capacitación y actualización de los profesionistas y profesionales, reflejándose este servicio en mayores conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar su desempeño y movilidad laboral y al mismo tiempo para que las instituciones que realicen de manera eficaz la gestión de la educación continua, tengan una proyección de excelencia.

CONCLUSIONES

Dado que las IES asumen en sus actividades sustantivas la docencia, investigación y extensión universitaria, y que forman profesionistas para que ingresen en el ámbito laboral, también tienen la responsabilidad de capacitar, actualizar y seguir formando a sus egresados en su educación para toda la vida, puesto que este proceso es continuo, para que estos puedan cumplir con responsabilidad, calidad y eficiencia sus tareas productivas y llevar al país hacia una economía más competitiva. Con la investigación desarrollada, se refleja la evolución natural de los programas de Educación Continua llevados a cabo por las diferentes instituciones, los que a su vez responden de manera pertinente a las exigencias de la economía globalizada, específicamente a las nuevas necesidades de formación, capacitación y actualización de los usuarios, situación que debe reflejarse en mayores conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos para mejorar en sus ámbitos de desempeño.

Se desarrolló el método de estudio, para la comprobación de los resultados las técnicas multivariadas “Alfa De Cronbach” y “Prueba De Pearson”, la primera para comprobar el índice de confiabilidad y realizar la “matriz de correlaciones inter-elementos”, y la segunda para encontrar las correlaciones en las variables independientes, moderadoras y dependientes.

Con la realización de este trabajo, el cual fue validado estadísticamente, se pretende contribuir a los centros de educación continua, con datos relevantes de cuáles son las variables causales de éxito en la gestión de esta modalidad educativa para responder de manera efectiva a las necesidades de los sectores productivos. Se revela que la administración de la Educación Continua tiene que ser un proceso autoevaluado de manera tal que los indicadores del sistema de autoevaluación contribuyan al perfeccionamiento del trabajo para poder acceder a la acreditación de los programas a través de una evaluación del organismo acreditador de Educación Continua y a la certificación de los procesos de la misma en beneficio de los usuarios, de la sociedad que los demanda y de la propia institución.

Limitaciones

La limitación principal a que se enfrentaron las autoras fué la carencia de estadísticas en los centros de información sobre programas de educación continua realizados, que permitan su análisis, dado que no es considerada como educación formal, y no otorga grado académico, únicamente constancias o diplomas de participación. Por otro lado también no todos los directivos de educación continua tienen disposición para aportar datos sobre la gestión en sus instituciones. Se sugiere para futuras investigaciones, utilizar como estrategia para la recolección de datos, el trabajo colaborativo a través de las redes de educación continua, permitiendo compartir experiencias de gestión y el uso de herramientas informáticas para la creación de una base de datos histórica de programas de educación continua de las instituciones afiliadas a la AMECYD. Esta investigación constituye un punto de partida para futuras investigaciones para la actualización de indicadores de calidad, así como metodologías científicas para la detección de necesidades de formación, capacitación y actualización de usuarios de educación continua, para ofrecer programas que empaten con la demanda de manera pertinente, flexible y dinámica favoreciendo la productividad y competitividad de las organizaciones.

Propuesta

La propuesta que se realiza en este trabajo (el que) está orientada a las Instituciones de Educación Superior que aun no han desarrollado de manera efectiva esta importante modalidad académica para que dirijan sus esfuerzos hacia: (1) Acreditación de sus programas; (2) Certificación de sus procesos; (3) Evaluación por instancias externas a la Institución Y (4) Autoevaluación. Esto implica (como) seguir un modelo educativo que contemple: Programas flexibles, metodología para la detección de necesidades, diversificación de modalidades, uso de Tecnologías de Información y Comunicación y construcción de redes académicas, entre otras prácticas con el fin (para que) de que los usuarios, ya sea en el ámbito profesional, laboral o personal, se apropien de aprendizajes permanentes y utilizable para la vida y la ocupación diaria. Por otro lado las investigadoras consideran que debe tomarse en consideración el siguiente sistema de indicadores identificados en el trabajo desarrollado. La tabla 13 contiene los indicadores propuestos. Se concluye finalmente que la propuesta anterior está orientada a la gestión eficaz de la Educación Continua, la cual debe caracterizarse por ser proactiva, participativa y orientada a impactar en la sociedad, en beneficio de los actores que en ella participan.

Tabla 13: Indicadores de Autoevaluación de la Gestión de la EC Propuestos

De satisfacción del alumno	De calidad del sistema de EC en la institución	De desempeño de los usuarios
Satisfacción del curso	Viabilidad	Personal
Papel del profesor	Autofinanciable	Profesional
Calidad de los servicios	Eficiencia terminal	Social
	Impacto posterior en el medio laboral	

Esta tabla muestra los tipos de indicadores propuestos para autoevaluación de la gestión de la Educación Continua, agrupados en: Satisfacción del alumno, de calidad del sistema de EC y de desempeño de los usuarios

Fuentes De Información

ANUIES (2008) Manual Práctico de Instrumentos para la Gestión de Centros de Educación Continua, Cooperación Española de Relaciones Exteriores, Libros en Línea ANUIES, D.F pp. 1-32

ANUIES, Dirección de Educación Continua Conceptualización y Características de la Educación Continua. Encontrado el 10 de septiembre del 2009 en http://www.anui.es.mx/e_continua/pdf/presentación.pdf.

ANUIES (2010) Lineamientos y estrategias para el fortalecimiento de la educación continua. México, D.F. pp. 17

Asociación Mexicana de Educación Continua, Educación Continua en México, 1995

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Reglamento de Educación Continua, 2008, pp. 14

Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración A.C. (CACECA). www.caceca.org/portal/

Davis, Duan, (2001) Investigación en Administración para la toma de decisiones, Thomson Editores, México, pp. 132-134.

Domínguez Machuca Daniel, Vázquez Herrera Sofia Elba, Modelo de Gestión de Educación Continua, Tesis Doctoral, 2010. P. 38-40

Hair, Jr. Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., Black, William C. Estadística para la Administración y la Economía (2001), Edit. Thomson Learning. México, D.F., pp. 95-109.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar (2010) Metodología de la Investigación, Edit. Mc Graw Hill. México, D.F. ,pp. 183-184

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., consultado el 30 de marzo del 2012 en <http://imcp.org.mx>

López Calva J. Martín (2002) Desarrollo Humano y Práctica Docente. Edit. Trillas. México, D.F. pp. 13

Pérez Paredes, Alfredo, La Importancia de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior en México, (2008), Revista Política y Administración, Facultad de Administración de la BUAP.

Salvador Figueras Manuel, Introducción al Análisis Multivariante (2000). Encontrado el 19 de marzo del 2012 <http://www.cibelconta.unizar.es/lección/anamú/inicio/htlm>

Directore General III Industry- European Commission, The European way to Excellence
Edit. European Quality Publications Ltd. EFQM / European Comission, London (1997)

UNAM Red de Educación Continua, (1997) Hacia un Modelo Universitario de Educación Continua.
Encontrado el 3 de febrero del 2012
http://www.jlfz.org/presentaciones/educacion_continua_vinculada.pps

UNESCO, La Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción, París, Francia, 1998. Conferencia Mundial sobre Educación Superior: La Educación Superior en el Siglo XXI, pp. 7-8

RECONOCIMIENTO

Las autoras agradecen la revisión y sugerencias de los árbitros y editores del IBR, los cuales contribuyeron a mejorar este trabajo.

BIOGRAFIA

María de Jesús Ramírez Domínguez es Doctora en Ciencias de la Administración por la Universidad del Desarrollo. Profesora- Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, adscrita al área de Administración, miembro del cuerpo académico Desarrollo Institucional. Se puede contactar en Boulevard Valsequillo No. 70, colonia Universidades, Puebla, Pue. E-mail: mjrd_2001@yahoo.com

Sara Morales García es Maestra en Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Profesora- Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, adscrita al área de Economía y Sociales, miembro del cuerpo académico Desarrollo Institucional. Se puede contactar en Boulevard Valsequillo No. 70, colonia Universidades, Puebla, Pue. E-mail: sara.morales629@gmail.com

Blanca H. Morales Vázquez es Maestra en Ciencias de la Educación. Profesora- Investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, adscrita al área de Economía y Sociales, lider del cuerpo académico Desarrollo Institucional. Se puede contactar en Boulevard Valsequillo No. 70, colonia Universidades, Puebla, Pue. E-mail: blanca.morales@cap.edu.mx

REVIEWERS

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

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 Elgamil, 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 Onyiaso, 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 Toma, Lucian Blaga University of Sibiu-Romania
Alejandro Torres Mussatto Senado de la Republica &
Universidad de Valparaíso
Jorge Torres-Zorrilla, Pontificia Universidad Católica del
Perú
William Trainor, East Tennessee State University
Md Hamid Uddin, University Of Sharjah
Ozge Uygur, Rowan University
K.W. VanVuren, The University of Tennessee – Martin
Vijay Vishwakarma, St. Francis Xavier University
Ya-fang Wang, Providence University
Richard Zhe Wang, Eastern Illinois University
Jon Webber, University of Phoenix
Jason West, Griffith University
Wannapa Wichitchanya, Burapha University
Veronda Willis, The University of Texas at San Antonio
Bingqing Yin, University of Kansas
Fabiola Baltar, Universidad Nacional de Mar del Plata
Myrna Berrios, Modern Hairstyling Institute
Monica Clavel San Emeterio, University of La Rioja
Esther Enriquez, Instituto Tecnológico de Ciudad Juarez
Carmen Galve-górriz, Universidad de Zaragoza
Blanca Rosa Garcia Rivera, Universidad Autónoma De
Baja California
Carlos Alberto González Camargo, Universidad Jorge
Tadeo Lozano
Hector Alfonso Gonzalez Guerra, Universidad Autonoma
De Coahuila
Claudia Soledad Herrera Oliva, Universidad Autónoma De
Baja California
Eduardo Macias-Negrete, Instituto Tecnológico De Ciudad
Juarez
Jesús Apolinar Martínez Puebla, Universidad Autónoma
De Tamaulipas
Francisco Jose May Hernandez, Universidad Del Caribe
Aurora Irma Maynez Guaderrama, Universidad Autonoma
De Ciudad Juarez
Linda Margarita Medina Herrera, Tecnológico De
Monterrey. Campus Ciudad De México
Erwin Eduardo Navarrete Andrade, Universidad Central
De Chile
Gloria Alicia Nieves Bernal, Universidad Autónoma Del
Estado De Baja California
Julian Pando, University Of The Basque Country
Eloisa Perez, Macewan University
Iñaki Periañez, 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

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.
Cauhtemoc
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 Del Sinú-Sede
Monteria
Benjamín Castillo Osorio, Universidad Cooperativa De
Colombia Y Universidad De Córdoba
María Antonia Cervilla De Olivieri, Universidad Simón
Bolívar
Cipriano Domingo Coronado García, Universidad Autónoma
De Baja California
Semei Leopoldo Coronado Ramírez, Universidad De
Guadalajara
Esther Eduvigis Corral Quintero, Universidad Autónoma
De Baja California
Dorie Cruz Ramirez, Universidad Autonoma Del Estado
De Hidalgo /Esc. Superior De Cd. Sahagún
Tomás J. Cuevas-Contreras, Universidad Autónoma De
Ciudad Juárez
Edna Isabel De La Garza Martinez, Universidad Autónoma
De Coahuila
Hilario De Latorre Perez, Universidad Autonoma De Baja
California
Javier De León Ledesma, Universidad De Las Palmas De
Gran Canaria - Campus Universitario De Tafira
Hilario Díaz Guzmán, Universidad Popular Autónoma Del
Estado De Puebla
Cesar Amador Díaz Pelayo, Universidad De Guadalajara,
Centro Universitario Costa Sur
Avilés Elizabeth, Cicese
Ernesto Geovani Figueroa González, Universidad Juárez
Del Estado De Durango

Ernesto Geovani Figueroa González, Universidad Juárez
Del Estado De Durango
Carlos Fong Reynoso, Universidad De Guadalajara
Ana Karen Fraire, Universidad De Guadalajara
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

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 *double-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 double-blind reviewed. The Journal is listed in Cabell's, Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print, through EBSCO*Host*, ProQuest ABI/Inform and SSRN.

The journal acceptance rate is between 15 and 25 percent

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 double-blind reviewed. BEA is listed in Cabell's and Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print, through EBSCO*Host*, ProQuest ABI/Inform and SSRN.

The journal acceptance rate is between 15 and 25 percent.

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 double-blind reviewed. AT is listed in Cabell's and Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print, through EBSCO*Host*, ProQuest ABI/Inform and SSRN.

The journal acceptance rate is between 5 and 15 percent.

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 double-blind reviewed. RGN is distributed in print, through EBSCO*Host*, ProQuest ABI/Inform and SSRN. RGN will be submitted to Ulrich's Periodicals Directory, *colciencia*, etc. The Journal is distributed in print, through EBSCO*Host*, ProQuest ABI/Inform and SSRN

The Journal acceptance rate is 20 percent.
